

Journal Sharia and Law

Volume 2021
Number 85 Year 35, Issue No. 85 January 2021

Article 3

January 2021

Protecting the Privacy of the Worker in light of the Development of Modern Means of Communication: A Comparative Study of the UAE and French Laws

Pierre Mallet
College of Law, Ajman University, p.mallet@ajman.ac.ae

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



Part of the [Labor and Employment Law Commons](#)

Recommended Citation

Mallet, Pierre (2021) "Protecting the Privacy of the Worker in light of the Development of Modern Means of Communication: A Comparative Study of the UAE and French Laws," *Journal Sharia and Law*: Vol. 2021 : No. 85 , Article 3.

Available at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/sharia_and_law/vol2021/iss85/3

This Article is brought to you for free and open access by Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Journal Sharia and Law by an authorized editor of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact sljournal@uaeu.ac.ae.

Protecting the Privacy of the Worker in light of the Development of Modern Means of Communication: A Comparative Study of the UAE and French Laws

Cover Page Footnote

Dr. Pierre Mallet Assistant Professor, College of Law, Ajman University p.mallet@ajman.ac.ae

[د. بيير مالية]

**Protecting the Privacy of the Worker in light of the Development of
Modern Means of Communication:
A Comparative Study of the UAE and French Laws**
Dr. Pierre Mallet, Assistant Professor, College of Law, Ajman University,
p.mallet@ajman.ac.ae

Abstract:

The concept of privacy has evolved a lot due to the tremendous scientific development that humanity has achieved in recent decades. The massive use of computers and the Internet in all areas has given rise to new aspects of privacy. This concept now concerns calls, personal photos, recordings, the use of social networks and personal conversations. Through this research, we want to inform the reader about the rules governing the protection of the privacy of an employee in the field of computer science in the light of the legal texts applied in UAE laws, or at least clarify the positions of French law and the judicial authority in this regard, especially since they have made significant progress in this area.

Failure to respect the sanctity of privacy in modern areas of communication goes beyond the traditional problems that dealt with the sanctity of privacy. These legal studies and legal scientific theses focused mainly on the classic concept of the right to private life of an employee, and very few of them highlighted the lack of respect for the employee's privacy when using computer tools at work. The technological revolution has allowed the emergence of new forms that violate the privacy of the employee in our Arab societies and which deserve to be clarified.

Through this research, we want to know the obligations of the employer when monitoring its employees especially when this monitoring affects the work tools and the use of employees of the Internet. We also want to identify cases in which an employee is considered to be beyond the scope of his or her work privacy to the point of harming the employer. Thus, cases where the employer has the right to dismiss the employee because of a serious fault.

We believe that the absence of special legal texts that govern these issues demonstrates a profound legal vacuum in these areas.

Key words: Privacy, French law, UAE labor law, employer authority, modern means of communication, the worker.

حماية الحياة الشخصية للعامل في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة

دراسة مقارنة بين القانون الإماراتي والقانون الفرنسي*

د. بدير ماليه

أستاذ القانون المدني المساعد كلية القانون – جامعة عجمان

ترتبط الخصوصية بشخصية الإنسان، وقد تطورت خصوصية الإنسان نتيجة التطور العلمي الهائل الذي أدركته البشرية خلال العقود الماضية، فبظهور الحواسيب أصبح هناك خصوصية ترتبط بالبيانات المخزنة عليها، وكذلك بظهور شبكة الإنترنت تطورت خصوصية الفرد، إذ أصبحت تشتمل على رسائله الخاصة المرسلة والمستلمة في بريده الإلكتروني، وكذلك مكالماته وصوره الشخصية وتسجيلاته ودردشاته باستخدام تقنية الإنترنت، فأهمية البحث تركز حول تعريف القارئ بخصوصية العامل في ميدان المعلوماتية وصورها وأساليب انتهاكها وقوانين حمايتها وأساليب الحماية الموضوعية والإجرائية في ظل النصوص القانونية المطبقة في قوانين دولة الإمارات أو على الأقل توضيح مواقف القانون والقضاء الفرنسي في هذا الجانب وخاصةً أنها قطعاً شوطاً هاماً في هذا المجال.

انتهاك حرمة الحياة الخاصة في ظل وسائل الاتصال الحديثة يتعدى الإشكاليات التقليدية التي تناولت حرمة الحياة الخاصة في كثير من الدراسات الفقهية والأطروحات العلمية القانونية التي ركزت في معظمها على مفهوم الحق في خصوصية الفرد وماهيته والانتهاكات التقليدية له، ولكن قلة من هذه الدراسات سلطت الضوء على انتهاك الحياة الخاصة للعامل أثناء العمل وخاصة بعد تطور وسائل الاتصال التي سمحت بظهور صور جديدة لانتهاك الحياة الخاصة للعامل في مجتمعاتنا العربية.

نريد من خلال هذا البحث التعرف على التزامات صاحب العمل حين يقوم بالرقابة على استعمال موظفيه لشبكة الإنترنت والحواسيب المقدمة منه لضرورات العمل. كما أننا نريد

* استلم البحث بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٩ وأجيز للنشر بتاريخ ٢٠٢٠/٠٢/٢٤.

[د. بيير مالبية]

تحديد الحالات التي يعتبر فيها العامل متجاوزاً لنطاق حياته الخاصة في العمل إلى حد الإضرار بصاحب العمل. وبالتالي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل تسريح العامل بسبب الخطأ الجسيم.

ونعتقد بأن عدم وجود نصوص قانونية خاصة أو على الأقل قلتها للإجابة عن هذه التساؤلات يبرهن على وجود فراغ قانوني عميق في هذه المجالات.

الكلمات المفتاحية: الحياة الخاصة، القانون الفرنسي، قانون العمل الإماراتي، سلطة صاحب العمل، وسائل الاتصال الحديثة، العامل.

المقدمة:

أولاً: التعريف بموضوع البحث:

إن مفهوم الحياة، حياة الإنسان، يتركز على حدثين رئيسيين هما: الولادة والموت. بين هذين الحدثين يتصرف الإنسان ويفكر في إطار عام وُضِعَ من قبله ولأجله.

تندرج تحت هذا الإطار العام مجموعة من الاعتقادات والتصرفات والأفعال التي تسمح بتكوين شخصية الإنسان. إن حياة الإنسان تتكسر في الواقع من خلال عنصري الزمان والمكان فمن حيث عنصر الزمان قد تتكسر حياة الإنسان بلحظات وفترات أو بالعمر، أما من حيث المكان فإنها تتكسر بالأمكنة وبالحدود.

هذان العنصران، الزمان والمكان، يتباعدان أحياناً ويتداخلان أحياناً أخرى وفي بعض الأحيان يمتزجان إلى درجة يصعب التمييز بينهما. ولكن ما لا يمكن إنكاره أن هذين العنصرين يساهمان في تكوين جانب هام من حياة الإنسان ألا وهو الحياة الخاصة⁽¹⁾.

والخاص هو ما يخص الإنسان به نفسه ويُبَعْدُهُ عن العامة وإذا أضفنا هذه الكلمة إلى

(1) B. Beignier, « Vie privée et vie publique », archives de philosophie du droit, t. 41 1997 p. 163.

[حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة]

حياة الإنسان فإنها تعني قدرة الإنسان على تخصيص بعض جوانب حياته والاحتفاظ بها لنفسه دون غيره.

وباعتبار أن الإنسان يعيش في مجتمع معين فإن هذه الحياة الخاصة تصطدم ببعض الاعتبارات والحدود والقيود. وهذه القيود تظهر من خلال جانبين: الجانب الأول يتمثل في الواجبات العامة المفروضة على الجميع إذ إن حرية الإنسان تتوقف في الحد الذي لا تؤذي فيه حقوق الآخرين. والجانب الثاني، وهو الذي يهمننا في هذا البحث، يتمثل في التعاملات القانونية التي ينجزها الإنسان خلال حياته لتأمين قوته ومعيشته وفي سبيل ذلك قد يوافق الإنسان عن التخلي عن جانب من حياته الخاصة أو على الأقل يحد منها كما هو الحال في عقد العمل، فالعامل يوافق على تلقي الأوامر ويضع شخصه تحت إشراف صاحب العمل ولذلك فهو يتخلى عن حرته ولو بشكل محدود كما أنه يتخلى عن البعض من استقلاله الذاتي.

غير أن هذا التنازل الطوعي لجزء من حرته الفردية لا يعني تنازله عن كامل حقوقه وكافة الجوانب المتعلقة بحياته الخاصة بل يتعلق بجزء محدود من شخصيته والمقصود هنا قوته العاملة فضلاً عن أن هذا التخلي يتم تنظيمه من خلال عقد العمل وتسري عليه أحكام قانون العمل. أي أن العامل يحتفظ بمساحة من الحرية. وهذه الدراسة تأتي لتوضح هذا الخط الفاصل بين ما احتفظ به وما تخلى عنه من حرته في حياته الخاصة في مجال قانون العمل⁽²⁾.

ولا بد من الإشارة إلى أن حماية الحياة الشخصية للإنسان بمفهومها التقليدي هو أمر ثابت ومقرر في أغلب التشريعات الدينية والقانونية. فقد أكدت الشريعة الإسلامية على أن لكل إنسان حياة خاصة وعائلية، ومن حقه عدم تدخل الغير فيها. فلإنسان حق في احترام حرمة مسكنه، فقد قال الله تعالى في سورة النور (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْذِنُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَى أَهْلِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ)، كما أكدت

(2) Th. Morgenroth, La vie privée en droit du travail, Thèse, Lille, 5 décembre 2016, p. 17 et s. disponible sur le lien suivant : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01446176/document>.

[د. بيير مالية]

السنة النبوية على حرمة المسكن في قول المصطفى ﷺ (لا يحل لمسلم أن يروع مسلماً) (٣). كما أن التشريعات الوضعية أكدت حق الفرد في مقاومة الاعتداء الواقع على مسكنه وحياته الخاصة، ومنعت عنه العقوبة. وهذا ما أكدته المشرع الدستوري في دولة الإمارات الصادر في عام ١٩٧١ في المادة ٣٦ إذ تنص هذه المادة على أن «للمساكن حرمة فلا يجوز دخولها بغير إذن أهلها إلا وفق أحكام القانون وفي الأحوال المحددة فيه». كما أن هذا الدستور أقر مجموعة من الحقوق والحريات الأخرى في الباب الثالث منه والذي خصصه لبيان الحقوق والحريات والواجبات العامة للأفراد، وذلك في المواد من ٢٥ إلى ٤٥ فقد ورد في المادة ٣١ أن «حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون».

ولا بد قبل البحث في دراستنا بشكل معمق من بيان جانبيين أساسيين:

الجانب الأول يتمثل في تعريف مفهوم الحياة الخاصة في القانون الإماراتي والجانب الثاني يتمثل في مصدر سلطة صاحب العمل في فرض بعض القيود على الحياة الخاصة للعامل أثناء العمل. فيما يتعلق بتعريف الحياة الخاصة فإننا لا نجد في التشريع الإماراتي تعريفاً لها بل إن عبارة الحياة الخاصة لم ترد في قانون العمل الإماراتي على الإطلاق. بل إن بعض الحقوق التقليدية التي يكتسبها العامل بحكم تعلقها بحياته الخاصة لم تلق تنظيمياً أو رعايةً من قانون العمل الإماراتي كإجازة الزواج وإجازة الوفاة في حال وفاة أحد أقارب العامل والمعلومات التي يحق لصاحب العمل جمعها قبل إبرام عقد العمل وما يتعلق بحرية الدين والمعتقد (٤) وتعديل شروط عقد العمل وإمكانية نقل العامل.

(٣) عن أصحاب النبي ﷺ، صحيح أبي داود، الصفحة ٥٠٠٤.

(٤) لا بد من الإشارة إلى أن المادة ٢٥ من قانون العمل الإماراتي أشارت إلى أن مدة العمل بالنسبة للأحداث لا يمكن أن تتجاوز ست ساعات يتخللها فترات راحة لا تقل عن ساعة يستعملها العامل الحداث للصلاة أو الراحة أو لتناول الطعام. والمادة ٦٦ من القانون نفسه تعطي هذا الحق للعاملين بالغين.

وبالرجوع إلى تعريف مفهوم الحياة الخاصة فقد وجدنا بأن محكمة النقض في إمارة أبوظبي قد تعرّضت وهي تفرض رقابتها على أحكام محاكم الدرجة الأولى إلى تعريف مفهوم الخصوصية والحياة الخاصة للإنسان في عدة أحكام إذ قررت في أحد أحكامها: (فإن الخصوصية هنا تعنى ضمان حماية ممارسة الشخص لحياته الخاصة، وهو ما يولد الحق في الخصوصية ويستطيع كفالة حقه في عدم نشر ما يتصل بحياته الخاصة بأي وسيلة من وسائل التقنية الواردة في المادة ٢١ سالفه الذكر. كما أن الخصوصية قد تكون مستمدة من المكان المتواجد فيه الشخص الواقع عليه الاعتداء، بأن يكون مكاناً خاصاً به، أو يتوقف دخوله على إذن لدائرة محددة صادر من يملك الحق فيه) (٥).

ويمكن أن نستنتج من هذا التعريف العناصر التالية:

أولاً: اعتراف القضاء الإماراتي بأن الوسائل التقنية الحديثة يمكن أن تشكل وسيلة يتم فيها خرق الحياة الخاصة للإنسان.

ثانياً: أن القضاء الإماراتي قد اعتمد على المعيار المكاني لتوضيح مفهوم الحياة الخاصة فإذا كان المكان الذي يتواجد فيه الإنسان غير مسموح لدخوله إلا بإذن خاص فإنه يتعلق بالحياة الخاصة للإنسان وكل ما يقع فيه من تصرفات تخضع لرقابة القانون والجهات المختصة للتأكد من عدم مساسها بحقوق الإنسان الأساسية.

أما الجانب الثاني فإنه يتعلق بالمصدر الذي يستقي منه صاحب العمل سلطته في فرض بعض القيود على الحياة الخاصة للعامل أثناء العمل.

(٥) محكمة نقض أبوظبي، الأحكام الجزائية، الطعن رقم ٢٩٠ لسنة ٢٠١٧ قضائية، الدائرة الجزائية مكتب رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٤٢٦. انظر بنفس المعنى: إمارة أبوظبي، محكمة النقض الأحكام الجزائية، الطعن رقم ١١٨٢ لسنة ٢٠١٥ قضائية، الدائرة الجزائية مكتب رقم الجزء ١ رقم الصفحة ١٧٦. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ١٠/١٢/٢٠١٩.

[د. بيير مالية]

بالتأكيد فإن صاحب العمل يستمد هذه السلطة من مصدرين أساسيين: الأول يتمثل في السلطة التنظيمية الممنوحة لصاحب العمل لتنظيم شؤون مؤسسته، والمصدر الثاني يتمثل في رابطة التبعية التي يخلقها عقد العمل.

فيما يتعلق بالسلطة التنظيمية الممنوحة لصاحب العمل فقد نصت المادة ٥٤ من قانون العمل الإماراتي على حق صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يعد في كل محل أو فرع يزاول فيه العمل بعض السجلات والوثائق واللوائح كلائحة النظام الأساسي للعمل ولائحة الجزاءات، ويحق لصاحب العمل أن يُضْمَنَ هذه اللوائح ما يراه مناسباً لتنظيم العمل في مؤسسته. ومن المسلم به بأن هذه اللائحة ملزمة للعامل مثلها مثل نصوص القانون التي تفرض عليه التزامات محددة فضلاً عن التزامه تجاه صاحب العمل بموجب عقد العمل. وبالتالي كل ما يأتي في هذه اللوائح من نصوص مقيدة للحياة الخاصة للعامل هي نصوص ملزمة وينبغي عليه احترامها من حيث المبدأ^(٦).

المصدر الثاني الذي يستمد منه صاحب العمل سلطته في تنظيم العمل وبالتالي فرض قيود على الحياة الخاصة للعامل هو رابطة التبعية التي تتولد بمقتضى عقد العمل.

فالمادة الأولى من قانون العمل تعرّف عقد العمل على أنه 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.

وهذا يعني بأن عقد العمل يمنح صاحب العمل سلطة الإشراف والرقابة على العامل. وقد اعترفت مختلف المحاكم في دولة الإمارات بهذه الرابطة لابل توسعت في مفهومها في كثير من الأحكام. فقد ذهبت محكمة التمييز في دبي إلى تعريف هذه الرابطة كما يلي (المقصود

(٦) رغيد عبد الحميد فتّال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الآفاق المشرقة ناشرون، الطبعة الأولى، ٢٠١٨، دولة الإمارات العربية المتحدة، ص. ١١٢ وما بعدها.

[حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة]

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 ولا يغير من ذلك كون العامل التحق بالعمل لدى صاحب العمل متدباً من جهة أخرى طالما توافرت عناصر رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل^(٧).

ثانياً: أهمية البحث:

ترتبط الخصوصية بشخصية الإنسان، وقد تطورت خصوصية الإنسان نتيجة التطور العلمي الهائل الذي أدركته البشرية خلال العقود الماضية، فظهور الحواسيب أصبح هناك خصوصية ترتبط بالبيانات المخزنة عليها، وكذلك بظهور شبكة الإنترنت تطورت خصوصية الفرد، إذ أصبحت تشتمل على رسائله الخاصة المرسلة والمستلمة في بريده الإلكتروني، وكذلك مكالماته وصوره الشخصية وتسجيلاته ودردشاته باستخدام تقنية الإنترنت، فأهمية البحث تتركز حول تعريف القارئ بخصوصية العامل في ميدان المعلوماتية وصورها وأساليب انتهاكها وقوانين حمايتها وأساليب الحماية الموضوعية والإجرائية في ظل النصوص القانونية المطبقة في قوانين دولة الإمارات أو على الأقل توضيح مواقف القانون والقضاء الفرنسي في هذا الجانب وخاصةً أنهما قطعاً شوطاً هاماً في هذا المجال.

ونعتقد بأن ما يزيد من أهمية هذا البحث هو أن المدارس التقليدية في الإدارة والتي كانت تقوم على أساس الاعتقاد بأن الموظفين لديهم احتياجات اقتصادية ومادية فقط، وأن الاحتياجات الاجتماعية والحاجة إلى الرضا الوظيفي غير مهمة في تحقيق النجاح الاقتصادي الذي تبث عنه المشاريع والمؤسسات في القطاع الخاص لم تثبت نجاحها وقد حلت محلها نظريات أخرى تعترف بالدور الإيجابي للعامل إذ ترى أن المؤسسة هي عبارة عن مجتمع

(٧) محكمة تمييز دبي، الأحكام المدنية، الطعن رقم ٤ لسنة ٢٠٠٤، الدائرة العمالية بتاريخ ١٥/٤/٢٠٠٤، مكتب فني ١٥، رقم الجزء ١، رقم الصفحة ١٠٤٩.

[د. بيير مالبية]

صغير لا بد أن يَتَمَتَّعَ فيه العامل بحقوقه وحرياته ويعيش حياته بطريقة يشعر فيها بالسعادة والاعتراف بقيمته كإنسان وبدوره الجوهرية في تطوير المؤسسة التي يعمل فيها. فالاعتراف بحقوق العامل وحرياته وخاصة حقه في حماية حياته الشخصية أثناء العمل لم يعد فقط مطلباً قانونياً وإنما أصبح مطلباً أساسياً لتحقيق أفضل النتائج الاقتصادية للمؤسسة بشكل يضمن تحقيقها للأرباح بشكل دائم⁽⁸⁾.

ثالثاً: مشكلة البحث:

انتهاك حرمة الحياة الخاصة في ظل وسائل الاتصال الحديثة يتعدى الإشكاليات التقليدية التي تناولت حرمة الحياة الخاصة في كثير من الدراسات الفقهية والأطروحات العلمية القانونية التي ركزت في معظمها على مفهوم الحق في خصوصية الفرد وماهيته والانتهاكات التقليدية له، ولكن قلة من هذه الدراسات سلطت الضوء على انتهاك الحياة الخاصة للعامل أثناء العمل وخاصة بعد تطور وسائل الاتصال التي سمحت بظهور صور جديدة لانتهاك الحياة الخاصة للعامل في مجتمعاتنا العربية.

هل الخصوصية التي عالجها الفقه منذ القرن التاسع عشر تقريباً وكفلتها الدساتير والقوانين الوضعية هي الخصوصية ذاتها التي نتحدث عنها في عصر المعلوماتية والتكنولوجيا الحديثة أم أنّها ذات محتوى مغاير؟ هل هذه النصوص التقليدية كافية لتقديم الإجابات القانونية لهذه التساؤلات؟ ومن ثم ما المخاطر التي تهدد الحياة الخاصة للعامل في ظل وسائل الاتصال الحديثة؟

وبشكل أكثر تحديداً نريد التعرف على التزامات صاحب العمل حين يقوم بالرقابة على استعمال موظفيه لشبكة الإنترنت والحواسيب المقدمة منه لضرورات العمل. كما أننا نريد تحديد الحالات التي يعتبر فيها العامل متجاوزاً لنطاق حياته الخاصة في العمل إلى حد الإضرار بصاحب العمل. وبالتالي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل تسريح العامل بسبب الخطأ الجسيم.

(8) Sandrine DAUPHIN, Théories de management, informations sociales, 2011/5, pages 6 à 9.

ونعتقد بأن عدم وجود نصوص قانونية خاصة أو على الأقل قلتها للإجابة على هذه التساؤلات يبرهن على وجود فراغ قانوني عميق في هذه المجالات.

رابعاً: أهداف البحث:

نهدف من خلال هذا البحث الإجابة عن التساؤلات سالفة الذكر. نريد أن نوضح كيف أن تطور أنظمة المعلومات والاتصالات أدى إلى ظهور جانب آخر للحياة الخاصة للعامل. ونريد أن نقدم إجابات قانونية للأسئلة التي تُطرح حول القيود التي يفرضها صاحب العمل على عماله أثناء استعمالهم لأنظمة الاتصالات الحديثة. وبكلام آخر نريد أن نعرف التزاماته والإجراءات التي يجب احترامها حين يطبق هذا النوع من الرقابة. نريد استعراض مختلف أشكال الرقابة الحديثة والتي أثارَت نزاعات قانونية أمام القضاء الفرنسي واستخلاص القواعد التي تم تبنيها في هذا المجال ولا سيما مراقبة العمال في نشاطهم على الانترنت أثناء وقت العمل والاستعمال الشخصي للحواسيب المقدمة من قبل صاحب العمل.

خامساً: منهجية البحث:

سنحاول الإمام بمختلف عناصر هذا الموضوع، والإجابة عن الإشكاليات المطروحة من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي حين نبحث في إمكانية تطبيق النصوص السائرة حالياً في دولة الإمارات على هذا النوع من النزاعات مع توظيف المنهج المقارن حين تدعو الحاجة لذلك وخاصة حينما نتطرق إلى مختلف الأحكام القضائية ذات الصلة بالموضوع في القضاء الفرنسي السبّاق في هذه المجالات وذلك بهدف الوقوف على أوجه القصور في النصوص القانونية المطبقة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

سنقسّم هذه الدراسة إلى مبحثين نبحت في الأول منها موقف القانون الفرنسي من سلطة صاحب العمل حين يَيسط رقابته على عماله وهم يستعملون وسائل التكنولوجيا الحديثة في العمل وفي الثاني سنبحث سلطة صاحب العمل في ظل القانون الإماراتي.

المبحث الأول:

موقف القانون الفرنسي من سلطة صاحب العمل في رقابة عماله

يُمضي العامل جزءاً كبيراً من حياته في العمل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل الناخبين من رابطة التبعية التي يُلحقها عقد العمل، لكن عدم إشراف صاحب العمل المباشر وعدم تدخله في عمل جميع عماله بصورة يومية مضافاً إليه ما أفرزته التكنولوجيا وتقنيات التنظيم الحديثة في العمل قد تدفع صاحب العمل إلى فرض رقابة صارمة على الاستعمال اليومي لشبكة الإنترنت ومعدات العمل من حواسيب وهواتف.

لقد استقر الاجتهاد القضائي الفرنسي على حق صاحب العمل في التحكم ومراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل⁽⁹⁾ ولكن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بكثير من النصوص القانونية والعديد من المبادئ المستقاة من الاجتهاد القضائي الفرنسي.

سنقسّم هذا المبحث إلى مطلبين نبحت في الأول منها الالتزامات القانونية التي يجب احترامها من قبل صاحب العمل أثناء مراقبته لعماله وهم يستعملون شبكة الإنترنت أو معدات العمل الحديثة وفي المطلب الثاني سنبحث في المبادئ التي استقرت عليها الاجتهادات القضائية الفرنسية والتي فرضت التزامات إضافية على صاحب العمل وهو يمارس هذه الرقابة.

(9) Cass. soc., 04/07/2012, n° 11-30.266 .

قرار غير منشور وهو متاح على الموقع التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026157361>

تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢٠٢٠ / ٢ / ٢

المطلب الأول الترخيص القانوني المشروط في القانون الفرنسي

إن علاقة العمل وإن كانت تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل إعمالاً لمبدأ التبعية القانونية الذي يخضع بمقتضاه العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازلاً من قبل العامل عن حقه في حياته الخاصة، لا سيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب الأعمال وبشكل متزايد إلى مراقبة نشاطات العامل على شبكة الإنترنت واستعماله لمعدات العمل.

لا بد من القول إن المجتمع الفرنسي يتقبل فكرة قيام صاحب العمل برقابة وتحديد استعمال الإنترنت في مؤسسته كأن يضع برامج إلكترونية للكشف عن الفيروسات الالكترونية أو لتقييد العامل أثناء تصفحه لشبكة الإنترنت عن طريق حجب بعض المواقع الالكترونية عنه. ومن المقبول أيضاً وضع برامج الكترونية تراقب حجم الرسائل المرسله من البريد الالكتروني للعامل وعدد هذه الرسائل وأوقاتها ووضع برامج لمكافحة الرسائل غير المرغوبة (spamming) طالما كان الهدف من ذلك ضمان أمن الشبكة المعلوماتية للمؤسسة وتقليل الأخطار الناجمة عن الاستعمال التعسفي من قبل العمال كسواء أو بيع أشياء على الإنترنت أثناء العمل والدخول في نقاشات عبر شبكات التواصل الاجتماعي⁽¹⁰⁾.

لكن هذا الحق المعترف به لصاحب العمل مقيد بنصوص تشريعية تضمن للعامل حماية قانونية فعالة تنعكس على مدة قدرة صاحب العمل في استعمال الأدلة التي يحصل عليها نتيجة أعمال المراقبة التي يقوم بها ضد العامل إذا ما قرر تسريحه أو فرض عقوبات تأديبية عليه.

ونستطيع أن نُجملَ هذه الالتزامات في فرعين نتناولها على التعاقب ففي الفرع الأول سنستعرض التزام صاحب العمل بالإبلاغ المسبق لكل من عماله وممثليهم واللجنة الوطنية

(10) A. Barège A. B. Bossu, « L'ordinateur et la vie privée du salarié », *JPC S*, 2007, n°1451. J. – L. Halpérin, « Protection de la vie privée et privacy : deux traditions juridiques différentes ? », *Nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel*, 1er juin 2015, n°48, p. 59.

[د. بيير مالية]

للمعلوماتية والحريات^(١١) بأنظمة المراقبة التي يتبعها وفي الثاني سندرس التزامه بضرورة التناسب بين نظام الرقابة الذي يتبناه والهدف المنشود من هذه الرقابة.

الفرع الأول:

التزام صاحب العمل بالإبلاغ المسبق

يلتزم صاحب العمل وبموجب المادة 4-1222L من قانون العمل بإبلاغ العامل وبشكل مسبق عن كل الإجراءات التقنية التي تم اتخاذها لمراقبته وتقييم عمله. ولا يمكن جمع أي معلومات خاصة بالعامل دون علمه المسبق ويجب أن تبقى هذه المعلومات سرية كما يجب أن تكون منسجمة مع الهدف المنشود منها^(١٢). لم تحدد المادة السابقة وسائل الإبلاغ التي يجب أن يتبعها صاحب العمل ولكن يمكن لصاحب العمل أن يستوفي هذا الالتزام من خلال التبليغ بموجب رسالة مسجلة لكل عامل على حدة أو من خلال إعلان عام في المؤسسة أو من خلال عقد العمل نفسه قبل إبرامه مع العامل.

كما تنص المادة 47-2323L من قانون العمل الفرنسي على ضرورة إبلاغ الجهات النقابية التي تمثل العمال في المؤسسة بهذه الإجراءات.

(١١) اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات la CNIL la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés أنشئت عام ١٩٧٨ وهي جهة مستقلة إدارياً تتألف من برلمانيين وأعضاء من المجلس الاقتصادي وممثلين عن الجهات القضائية العليا وممثلين عن جهات إدارية أخرى. تتولى هذه اللجنة مراقبة البيانات الشخصية وعمليات التبليغ والحماية ومدى مطابقة تصرفات مختلف المؤسسات للقوانين الفرنسية والأوروبية ولديها سلطة في إصدار قرارات ملزمة وعقوبات رغم أنها ليست جهة قضائية ولا يستطيع الوزراء أو أي جهة إدارية ومدراء شركات القطاع العام والخاص الاعتراض على أعمالها. ويقوم رئيس اللجنة بتوظيف مساعديه بشكل مستقل.

(12) Article L 1222-3 du Code du travail précise que : Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

إن احترام صاحب العمل لهذه الشكلية يعطي ضماناً قانونية فيما يتعلق بحجية الدليل الذي يستعمله ضد العامل في حال حصول نزاع معه. فإذا لم يرقم صاحب العمل بالتزامه القانوني ألا وهو إبلاغ العامل بوجود نظام مراقبة في مكان العمل فإنه لن يستطيع مستقبلاً استعمال ما يحصل عليه من أدلة عن طريق وسيلة المراقبة التي يستعملها في نزاع ضد العامل وبناءً على ذلك فقد قضت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها عام ٢٠١٢ بأن من حق صاحب العمل أن يقوم بمراقبة عماله أثناء العمل ولكن لا يحق له استعمال التسجيلات المرئية التي حصل عليها من كاميرا المراقبة ضد أحد عماله طالما أنه لم يرقم بإبلاغه بوجود هذه الكاميرا بشكل مسبق^(١٣).

كما أن محكمة النقض الفرنسية وفي قرار لها لعام ٢٠٠٦ اعتبرت أن التسجيلات المرئية لا يمكن استعمالها كدليل مشروع ضد العامل حتى لو كانت بالأساس تستعمل فقط لتصوير الزبائن وليس لتصوير العمال طالما أنه لم يخترم نص المادة 47-2323 L من قانون العمل أي أنه لم يرقم بإبلاغ الجهات التي تمثل العمال في المؤسسة بوجود هذا النظام للمراقبة بشكل مسبق^(١٤).

وقد عززت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات هذا الالتزام بقولها بأنه يجب على كل صاحب عمل أن يُبلغ عماله بالأهداف المنشودة من عملية الرقابة ومن سيقوم بالإشراف على المعلومات التي سيتم جمعها وحق العامل في الاعتراض والولوج إلى المعلومات التي تخصه وأيضاً حقه في تصحيح المعلومات الخاطئة. وأنه في حال عدم قيام صاحب العمل بهذا البلاغ للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات فإنه قد يتعرض لعقوبات صارمة تتمثل

(13) Cass. soc., 10 janv. 2012, *JCP S* 2012.1122, note Loiseau ; *RDT*. 2012.223, note Gardin.
القرار متاح على الموقع التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025151410>.

تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢٠٢٠ / ٢ / ٢.

(14) Cass. soc., 7 juin 2006, Bull. civ. V. n° 206, *Juris-Data* n° 033904, *JCP S* 2006.1614, note Corrigan-Carsin.

[د. بيير مالية]

بالسجن لخمس سنوات وغرامة مالية قيمتها ٣٠٠٠٠٠ يورو.

ونتيجة لعدم احترام هذا الالتزام تجاه اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات فقد قررت محكمة استئناف مدينة ديجون أن تسريح العامل لا يستند إلى سبب حقيقي ومشروع عندما لا يتم إبلاغ اللجنة بوجود نظام تحديد للمواقع في سيارة العامل المستهدف في النزاع حتى لو كان العامل قد ارتكب أخطاءً أثناء قيادة السيارة واعتبرته بمثابة إخلال من قبل صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية^(١٥).

فضلاً عن ضرورة إبلاغ العمال بشكل مسبق عن وجود نظام المراقبة لا بد أن يكون نظام المراقبة متناسباً (proportionnel) مع الهدف المنشود منه وهذا ما سندرسه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني

مبدأ التناسبية بين وسيلة الرقابة والهدف المنشود منها

إن احترام صاحب العمل لواجب الإبلاغ المسبق لا يكفي لإضفاء الشرعية القانونية على نظام المراقبة الذي يتبعه في إطار مؤسسته فحتى يكون تصرف صاحب العمل مبرراً لا بد من احترامه لنص المادة L1121-1 من قانون العمل والتي تمنعه من فرض أية قيود للحريات الفردية والجماعية من خلال نظام مراقبة دون أن تكون مبررة بحسب طبيعة المهمة المطلوب إنجازها وبدون أن تكون متناسبة مع الهدف المنشود من هذه الرقابة^(١٦). أي يجب على صاحب العمل أن يجد التوازن المناسب بين فكرة الرقابة على نشاط العامل ومصالح المؤسسة إذ لا يمكن من جهة إنكار وجود مصلحة مشروعة من فكرة مراقبة تصرفات

(15) CA de Dijon, 14 septembre 2010, l'importance de la légalité des preuves dans une procédure de licenciement, note Guiwqrq-Collin disponible sur le lien suivant : <https://www.droit-technologie.org/actualites/limportance-de-la-legalite-des-preuves-dans-une-procedure-de-licenciement/>

(16) Article L1121-1 du Code du travail précise que : Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

العامل أثناء العمل ولكن بشرط ألا يؤدي إلى التضحية بحقوق العامل وحياته الشخصية. وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية على هذا الجانب الأخير بقولها: صحيح أن مؤسسة العمل هي قبل كل شيء مكان للعمل ولكن هي أيضاً مكان للحياة فلا بد أن يستطيع العامل العيش في هذا المكان من دون أن يشعر أنه تحت رقابة دائمة⁽¹⁷⁾.

ويتم التحقق من توفر مبدأ التناسب أو الملاءمة من خلال استشارة لجنة المؤسسة (أي ممثلي العمال في المؤسسة)، قبل تطبيق نظام المراقبة، وترى اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بهذا الصدد أن المناقشة الجماعية بين صاحب العمل وأعضاء لجنة المؤسسة يشكل جوهر هذا المبدأ⁽¹⁸⁾.

كما أن تقدير مدى توافر هذه الملاءمة يعود لقاضي الموضوع إذ يستطيع القاضي من خلال ظروف النزاع ومهمة العامل استنتاج مدى توافر هذا الشرط من عدمه. ففي قرار لمحكمة النقض الفرنسية نجد أنها قررت عدم توافر مبدأ الملاءمة عندما يقرر صاحب العمل مراقبة أحد عماله من خلال نظام تحديد المواقع عندما يتمتع هذا العامل بالحرية المطلقة في تنظيم عمله بموجب عقد العمل⁽¹⁹⁾.

المطلب الثاني

معيار التوازن والتناسب في الاجتهاد القضائي الفرنسي

إذا كانت النصوص القانونية السابقة قد وضعت بعض القواعد العامة التي تُطبق على مختلف أشكال المراقبة التي يستعملها صاحب العمل كالمراقبة من خلال نظام تحديد المواقع

(17) Cass. soc., 10 janv. 2012, D. 2009.2393, note 43, note Loiseau ; Cass. soc., 2 févr. 2011, JCP S 2011.1313, note Bossu.

(18) Rapport CNIL, Mars 2004, p 17-18.

(19) Cass. soc., 3 nov. 2011, JCP E 2011.1926, note Corrigan-Carsin, JCP S 2012.1054, note Loiseau, RDT 2012.156, note Bossu et Morgenroth, note 47 ; Alain Chirez et Patricia Boughanmi-Papi, « Vidéosurveillance, droit à l'image et vie privée des salariés », Bulletin social Francis Lefebvre, 11 novembre 1994, p. 569-573 ; Cass. soc., 2 févr. 2011, note 53, note Bossu.

[د. بيير مالية]

أو الكاميرات فإن القضاء الفرنسي بدوره تبنى مجموعة من القواعد الخاصة التي تنظم مسألة مراقبة تصفح الإنترنت واستعمال البريد الإلكتروني من قبل العامل أثناء العمل.

سنتناول في الفرع الأول المبادئ التي أقرها القضاء الفرنسي في هذا المجال، وفي الفرع الثاني سنستعرض بعض التطبيقات القضائية الهامة التي تسمح لنا بالتعرف بشكل أقرب وأوضح على القواعد التي تنظم مسألة المراقبة التي يتبعها صاحب العامل.

الفرع الأول

المبادئ القضائية المنظمة لسلطة صاحب العمل في مجال المراقبة

أكد القضاء الفرنسي في كثير من القضايا على حق العامل في احترام حياته الخاصة حتى في مكان العمل ولكن هذا المبدأ لا يعني العامل من احترام التزاماته التعاقدية فوق وقت العمل يجب أن يكون مكرساً للعمل وليس لأي شيء آخر كتصفح مواقع ذات طبيعة جنسية⁽²⁰⁾.

كما أكد القضاء الفرنسي أن العامل ملتزم بتنفيذ التزاماته التعاقدية بحسن نية فهو ملتزم بالتزام الولاء لصاحب العمل (loyauté) وبناءً على ذلك يحق لصاحب العمل استعمال الأدلة التي يحصل عليها حتى لو كانت تدرج ضمن الحياة الخاصة للعامل ضد العامل إذا لم يحترم هذا الأخير التزام الولاء الذي يربطه بصاحب العمل كما لو استعمل العامل خارج أوقات العمل ملف الزبائن الخاص بالمؤسسة التي يعمل بها ليقوم بأعمال ربحية لصالحه⁽²¹⁾.

كما أن القضاء الفرنسي اتخذ العديد من القرارات على أساس نظرية التعسف في استعمال الحق عندما رأى أن العامل لم يكن متعلقاً في استعمال شبكة الإنترنت أو الحاسب المقدم من

(20) Cass. soc., 2 oct. 2001, *Dr. soc.* 2001.920, note Ray, *CPE* 2001.1918, note Puigelier, *RJS* 2001.940, note Favennec-Héry.

(21) Cass. soc., 15 avr. 1996, *RJS* 1996.792 ; Cass. soc., 6 févr. 2001, *Dr. soc.* 2001.439, obs. Gauriau ; Cass. soc., 18 mars 2003, *Dr. soc.* 2003.770, obs. Savatier ; Cass. soc., 25 févr. 2003, *Bull. civ.* V, n° 66, *Juris-Data* no 017934, *Dr. soc.* 2003.625, obs. Avatier.

[حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة]

قبل صاحب العمل أي أنه كان متعسفاً في استعمال حقه بالتمتع بحياته الشخصية أثناء أوقات العمل⁽²²⁾ ففي هذه الحالة يحق لصاحب العمل تسريح العامل بسبب الخطأ الجسيم كما لو استعمل العامل البريد الإلكتروني الخاص بالعمل لتوجيه شتائم لصاحب العمل أو لانتقاد المؤسسة التي يعمل بها بطريقة مهينة⁽²³⁾.

كما أن القضاء الفرنسي انطلق من فكرة أن البريد الإلكتروني للعامل له خاصية مهنية وصاحب العمل يستطيع أن يطلع على مضمون الرسائل الإلكترونية للعامل وحتى لو لم يكن العامل موجوداً⁽²⁴⁾. والصفحات التي يضعها العامل في المفضلة في محرك البحث الموجود على الحاسب الخاص به لا تشكل جزءاً من حياته الخاصة ولا تقيد من سلطة صاحب العمل في مراقبة العامل⁽²⁵⁾.

حتى تعتبر هذه الصفحات والملفات التي قام العامل بحفظها أو استعمالها جزءاً من حياته الخاصة يجب أن يخزنها في ملف منفصل ويكتب في عنوان الملف (خاص) أو (شخصي) ففي هذه الحالة لا يستطيع صاحب العمل الاطلاع عليها إلا بعد إبلاغ العامل وبحضوره. وبناءً على ذلك فإن تخزين ملفات أو مضمون رسائل الكترونية أو صور شخصية في ملف (مستندات) أو في ملف معنون باسم العامل لا يشكل جزءاً من حياته

(22) B. Bossu, A. Barège, Preuve et surveillance des salariés : regard français, les cahiers de droit, Volume 54, numéro 2-3, juin-septembre 2013, p. 299.

(23) Cass. Soc., 2 juin 2004, *Bull. civ.* obs. Caprioli.

القرار متاح على الرابط التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007048222>

تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢/٢/٢٠٢٠.

(24) Cass. Soc., 9 juil. 2008, n° 06-45.800.

قرار متاح على الموقع التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000019166094>

تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢/٢/٢٠٢٠.

(25) Cass.soc., 20 Oct.2001, N° de pourvoi: 99-42942, *Bull.civ* 2001, n° 291, p 233. J.-C. Patin, La surveillance des courriers électronique par l'employeur, www.juriscom.net.

تاريخ الاطلاع. 1/12/2019.

[د. بيير مالية]

الخاصة^(٢٦). لكن الحماية الممنوحة للعامل في هذه الحالة تزول إذا كان هناك تحقيق قضائي كما لو كان العامل متهماً بالسرقة من قبل صاحب العمل أو إذا حصل صاحب العمل على ترخيص بناءً على قرار قضائي.

بالنسبة لكلمات المرور وأسماء الدخول فإنها تعتبر من العناصر السرية التي لا يجوز لصاحب العمل الاطلاع عليها أو استعمالها بدون علم وحضور العامل إلا إذا كان هذا الأخير يحتفظ بمعلومات هامة وأساسية لا يمكن استكمال العمل بدونها يستطيع صاحب العمل حينها أن يطلب من العامل تزويده بها إذا كان العامل المسؤول عن الشبكات الالكترونية وخدمة المعلوماتية في المؤسسة غير قادر على الدخول إلى الحاسب الشخصي للعامل^(٢٧).

الفرع الثاني

التطبيقات القضائية المتعلقة باستعمال العامل

لشبكة الإنترنت أو معدات العمل

تحرص محكمة النقض الفرنسية من خلال اجتهاداتها على تحقيق التوافق بين حق العامل في حماية حريته الشخصية أثناء العمل وحق صاحب العمل في غدارة وتنظيم مؤسسته لضمان حسن سيرها.

واستناداً لنص المادة ٩ من القانون المدني الفرنسي والمادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وكذلك نص المادة L226-15 من القانون الجزائي الفرنسي اتخذت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢/١٠/٢٠٠١ أهم قرار في هذا المجال إذ إنه فتح المجال لمناقشة هذا النوع

(٢٦) تقرير منشور من قبل الجمعية الوطنية للمعلوماتية والحريات على موقعها وهو متاح على الرابط التالي:
<https://www.cnll.fr/fr/la-video-surveillance-video-protection-au-travail>

تم الاطلاع عليه بتاريخ ١/١٢/٢٠١٩.

(٢٧) المرجع السابق.

من المسائل واستصدار العديد من القرارات المشابهة.

هذا القرار معروف باسم (Nikon) وقد قامت شركة Nikon بتسريح أحد المهندسين العاملين لديها لارتكابه خطأً جسيماً. بررت الشركة قرارها بأن العامل قام باستعمال الحاسب الالكتروني المسلم له من قبل الشركة لغايات شخصية. فقد كان هذا المهندس يقوم بعمل إضافي إلى جانب عمله بالشركة واستطاع صاحب العمل من خلال تفقد الحاسب المعطى للمهندس من قبله أن يكتشف هذه المعلومات التي كانت من وجهة نظره تكشف أسرار الشركة. مع العلم أن هذه الأدلة التي حصل عليها صاحب العمل كانت موجودة في ملف سماه المهندس (شخصي).

محكمة الاستئناف أجابت لطلب صاحب العمل فيما رفضت محكمة النقض ذلك ونقضت حكم محكمة الاستئناف بالقول: «يحق للعامل حتى في وقت ومكان العمل احترام حياته الخاصة» وتضيف المحكمة: «إن قيام صاحب العمل بتفقد حاسب العامل والحصول على أدلة منه يشكل خرقاً لحقوقه الشخصية ولا يتغير الأمر حتى لو كان صاحب العمل قد منع العامل بشكل صريح من استعمال الجهاز لغايات شخصية»⁽²⁸⁾.

فهذا القرار لم يكتفِ بمنع صاحب العمل من تفقد مضمون الملفات الموجودة على الحاسب المقدم من قبله للعامل وإنما لا يكون من حقه تفقد هذه الملفات حتى لو كان قد منع هذا النوع من الاستعمال في مؤسسته من خلال اللوائح الداخلية في المؤسسة.

لكن محكمة النقض الفرنسية طوّرت من موقفها في قرار آخر اتخذته بتاريخ ٢٠٠٩/٦/١٧ إذ إنها سمحت لصاحب العمل بتفقد هذا النوع من الملفات بشرط حضور العامل صاحب العلاقة أو على الأقل الاتصال به في حال لم يكن موجوداً⁽²⁹⁾.

(28) Cass. Soc, oct. 2001, *Nikon, Droit social*, 2001, p. 920, obs. J.-E. Ray. Cette décision est publiée sur le site de la Cour de cassation ; il est disponible sur le lien suivant : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/arret_n_1159.html, consulté le 10/12/2019/

(29) Cass. Soc., 17 juin 2009 n°08-40.274, La Cour de cassation confirme la protection des

[د. بيير مالية]

أي أن محكمة النقض اعتبرت أن الرسائل الالكترونية والملفات الالكترونية الموجودة على الحاسب المقدم من صاحب العمل ذات صبغة مهنية وعلى ذلك يصح لصاحب العمل تفقدها. وفي هذه القضية تلقى مسؤولو شركة Sanofi وهي شركة مصنفة (30) رسائل تُظهر أن معلومات فائقة السرية ومؤمنة الكترونياً قد تم تسريبها من داخل الشركة فأمر هؤلاء المسؤولون بإجراء تفتيش للحواسيب الالكترونية لسبعة عشر عاملاً حتى يتم التأكد من مصدر التسريب لكن ممثلي العمال في الشركة وبعد التأكد من أن التفتيش قد أدى أيضاً إلى تفتيش البريد الالكتروني لهؤلاء العمال قاموا برفع دعوى أمام المحكمة العمالية وطالبوا بإجراء تحقيق داخلي في الشركة باعتبار أنه جرى خرق حقوق العمال الشخصية. أجابت محكمة الدرجة الاولى ومحكمة الاستئناف لطلبات ممثلي العمال لكن محكمة النقض رفضت ذلك معدلة حكمها السابق وأجازت تصرف صاحب العمل طالما كان بحضور العامل نفسه.

في قضايا أخرى وجدنا أن القضاء الفرنسي أقرّ تسريجاً بسبب الخطأ الجسيم لعامل استعمل شبكة الإنترنت في مركز عمله ٤١ ساعة خلال شهر واحد (31) وفي حالة أخرى لعامل أجرى ١٠٠٠٠ اتصال بالإنترنت لغايات شخصية في مركز العمل خلال فترة ١٧ يوماً (32).

وفي أحكام أخرى اعتبر القضاء الفرنسي تحميل صور وأفلام ذات طبيعة جنسية على حاسب العمل من قبل العامل خطأً جسيماً يبرر التسريح من العمل (33) وكذلك تحميل

courriels personnels, Jurisprudence sociale Lamy, 13 juillet 2009, n° 259, commentaire M. Hautefort.

القرار متاح على الرابط التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000020768696>

تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢/٢/٢٠٢٠.

(30) هي تلك المؤسسات التي يتم تصنيفها على اعتبار أنها تشكل خطورة على البيئة والمجتمع احتراماً للأوامر الأوروبية باعتبار أن هذه الشركة تقوم بتخزين مواد كيميائية.

(31) Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247, *Lamy social*, juin 2009, n° 236, p. 15.

(32) CA Pau, ch. soc, 13 juin 2013, n° 11-02759, V. Athea, la gouvernance d'entreprise face au respect de la vie privée des salariées, thèse, Université Paris-Est, 2015, p. 182.

(33) على سبيل المثال. Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-43.455. متاح على الرابط التالي:

الموسيقا والأفلام بشكل غير مشروع انطلاقاً من العنوان الإلكتروني للمؤسسة^(٣٤).
إذاً فالقضاء الفرنسي يعتبر الاستعمال الشخصي للإنترنت وللبريد الشخصي أمراً مقبولاً
بشرط عدم التعسف في هذا الاستعمال.

المبحث الثاني موقف القانون الإماراتي من سلطة صاحب العمل في رقابة عمله

إن استعمال الحواسيب والإنترنت وغيرها من وسائل التكنولوجيا الحديثة في قطاع
العمل أصبح من البديهيات في مختلف أشكال المؤسسات سواء في القطاع الخاص أو في
القطاع العام وأياً كان حجم هذه المؤسسات صغيرة كانت أم كبيرة. ويستخدم الناس
الهواتف الشخصية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة للعمل على نحو متزايد (وتوصل استطلاع
للرأي أجرته شركة الأمن الأميركية (ترستلوك) أن ٧٠ في المئة من الموظفين المستطلعة
آراؤهم يفعلون ذلك^(٣٥)).

في هذا المبحث سندرس موقف القانون الإماراتي من مسألة تنظيم حقوق صاحب
العمل والعامل حين استعمال هذا الأخير لشبكة الإنترنت ومعدات العمل لغايات شخصية
في مطلبين. في الأول سندرس موقف القانون الإماراتي في ظل القواعد القانونية العامة، وفي
المطلب الثاني سنستعرض هذه الحماية في ظل القواعد القانونية الخاصة في القانون الإماراتي.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007625464>

تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢/٢/٢٠٢٠.

(٣٤) على سبيل المثال Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-27.372: الرابط التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000027132823>

تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢/٢/٢٠٢٠.

(٣٥) الصحفي ريان ديروسو، وسائل التكنولوجيا التي تراقبنا في مكان العمل، مقال منشور على موقع ال

BBC بالعربية ومتاح على الرابط التالي: <https://www.bbc.com/arabic/vert-cap-40349124>.

[د. بيير مالية]

المطلب الأول

حماية العامل في ظل القواعد القانونية ذات الطبيعة العامة

في البداية لا بد من الإشارة إلى أن المراسلات التقليدية تحظى بالحماية القانونية مهما كان شكلها من رسائل تقليدية عن طريق الرسول أو عبر البريد العادي والبرقيات والفاكس، وسواء كانت هذه الرسائل داخل ظرف مغلق أو مفتوحة أو كانت في بطاقة مكشوفة. وقد ضمن الدستور الإماراتي الصادر عام ١٩٧١ هذه الحماية في المادة ٣١ منه عندما نصَّ أن: حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل الاتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون. (٣٦)

لم نجد في القانون الإماراتي نصوصاً تعالج مسألة الرقابة على البريد الإلكتروني واستعمال الإنترنت من قبل العامل كما لم يُظهر بحثنا أية قضايا طُرحت أمام القضاء الإماراتي. وبناءً على ذلك هل تكفي القواعد العامة التي تحمي حرية المراسلات في دولة الإمارات لتقديم حلول حول هذا التساؤل؟

للإجابة عن هذا السؤال سنقسم هذا المطلب إلى فرعين في الأول منهما سندرس القواعد القانونية الواردة في النظرية العامة للعقود والتي يمكن أن تشكّل إطاراً عاماً لحماية طرفي النزاع أي العامل وصاحب العمل، وفي الفرع الثاني سندرس القواعد القانونية المنظمة لعقد العمل كعقد مسمى والتي وردت أيضاً في القانون المدني الإماراتي.

(٣٦) هذه الحماية ممنوحة أيضاً في قانون العقوبات الفرنسي لعام ١٩٩٤ في المواد ١٥-٢٢٦ و ٩-٤٣٢ وفي المادة ١-٣٣ من قانون البريد والاتصالات الإلكترونية لعام ١٩٥٢. وكذلك في المادة ٣٠٩ من قانون العقوبات المصري.

الفرع الأول

حماية حقوق طرفي النزاع في ظل النظرية العامة للعقود

كما أسلفنا فإن القانون الإماراتي لم يتضمن نصوصاً تعالج مسألة حماية حقوق طرفي النزاع في هذا النوع من القضايا بشكل مباشر ولكن يمكن للقاضي أن يستند إلى بعض النصوص القانونية التي وردت في النظرية العامة للعقود المنصوص عليها في القانون المدني في حال عُرِضَ عليه نزاع من هذا النوع.

إنَّ تمتع العامل بحياته الشخصية في وقت ومكان العمل تعتبر من الأمور الملازمة لشخصيته، وكل اعتداء على العامل في أحد هذه الجوانب من قبل الغير دون رضا صاحبها يشكل اعتداء على حرمة الحياة الخاصة ويعرض المعتدي للمساءلة بمقتضى المادة ٩٠ من قانون المعاملات المدنية والتي تنص 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). وقد استندت محكمة نقض أبوظبي على نص هذه المادة لتبرر حُكمها في نقض حُكم لم يُبيّن ما إذا كانت الموافقة المعطاة من المجني عليه للفاعل تشمل السماح لهذه الأخيرة بتداول هذه الصورة على النحو الذي تراه سواء من قبلها أو من قبل غيرها. فالمحكمة اعتبرت التقاط صورة لشخص دون الحصول على موافقته حول كيفية استعمالها اعتداءً غير مشروع على حق من الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان^(٣٧).

من القواعد العامة الأخرى التي يمكن أن يستند إليها القاضي هي نص المادة ٢٤٦ من قانون المعاملات المدنية الإماراتي والتي تنص في فقرتها الأولى على أنه يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية. وتضيف في الفقرة الثانية ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون

(٣٧) محكمة نقض أبوظبي، طعن رقم ٧ لعام ٢٠١٣ - الدائرة الإدارية بتاريخ ٢٠/٥/٢٠١٣، مكتب فني الجزء ٣، رقم الصفحة ١٠٤١، تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٦/١٢/٢٠١٩.

[د. بيير مالية]

والعرف وطبيعة التصرف. (٣٨)

وبالاستناد على هذا النص يستطيع القاضي الإماراتي الفصل في النزاع لصالح العامل أو صاحب العمل في كل مرة يجد أن أحد الطرفين لم ينفذ العقد بحسن نية كما لو اقتنع بأن العامل قد استعمل حقه بتصفح الإنترنت أثناء العمل بشكل تعسفي، فتنفيذ العقود لا يقتصر على التنفيذ الحرفي لها وإنما يتعداه إلى كل ما يشتمل عليه مبدأ حسن النية^(٣٩) ولا سيما أن نص المادة ٢٥٨ من قانون المعاملات المدنية تنص على أن العبرة في العقود للمقاصد والمعاني لا للألفاظ والمباني. وإذا استعرضنا أحكام المحاكم الإماراتية لوجدنا أنها تلجأ إلى هذا النص العام عندما تعجز النصوص القانونية عن تقديم الحلول لنزاعات طُرحت أمام القاضي.

فقد قررت محكمة تمييز دبي «من المقرر في قضاء هذه المحكمة بأنه في التأمين ضد السرقة لا يكفي ليستحق المؤمن له مبلغ التأمين مجرد تحقق فقد الأشياء المؤمن عليها بل يجب طبقاً لحسن النية في تنفيذ ذلك العقد-كقاعدة عامة-أن يتخذ المؤمن له الاحتياطات المعقولة

(٣٨) وجدنا بأن محكمة النقض المصرية استعانت بهذا النص الموجود طبعاً في القانون المدني المصري لتغطية النقص التشريعي حول مسألة تتعلق بتنفيذ عقد العمل فقد قررت «إن إلزام رب العمل بإعطاء الأجير عند انقضاء عقد العمل شهادة بخلو طرفه تتضمن بيانات معينة مطابقة لحقيقة الواقع عن مدة خدمته ونوع العمل الذي كان يقوم به ومقدار أجره عليه - ذلك لا يعدو أن يكون مما يوجب حسن النية في تنفيذ عقد العمل، ولكي يتيسر للعامل سبيل الحصول على عمل يرتزق منه. ومن ثم كان الحكم الابتدائي على صواب في الأخذ بقواعد العدالة لسد ما في القانون من نقص في هذا الخصوص عملاً بالمادة ٢٩ من لائحة ترتيب المحاكم والحكم المطعون فيه إذ ألغاه استناداً إلى عدم وجود نص يكون قد خالف القانون ويتعين نقضه. محكمة النقض المصرية - مدني - الطعن رقم ٢٠٣ لسنة ١٨ قضائية بتاريخ ١٩٥٠-٠٥-١٨ مكتب فني ١ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٥١٦ [نقض الحكم والإحالة]. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١.

(٣٩) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الالتزام)، دار إحياء التراث العربي، بيروت لبنان، ١٩٦٤، الصفحة ٧٧ وما يليها، نسخة الكترونية.

[حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة]

لوقاية الشيء المؤمن عليه من السرقة- دون حاجة للنص على ذلك صراحة في عقد التأمين باعتباره التزاماً مفترضاً سلفاً في جانب المؤمن له^(٤٠)». كما أن المحكمة الاتحادية العليا ومحكمة النقض في أبوظبي قد استندت إلى هذا النص في كثير من الأحكام^(٤١).

كما يستطيع القاضي أن يستند على نظرية التعسف في استعمال الحق فلكل صاحب حق أن يستعمله، ولكن استعمال الحقوق منوط بضوابط قانونية لا بد من احترامها وإلا فإن صاحب الحق يتجاوز نطاق المشروعية إلى الاستعمال غير المشروع فيصبح متعسفاً وحقاً عليه الضمان كما نصت عليه المادة ١٠٤ من قانون المعاملات المدنية بقولها الجواز الشرعي ينافي الضمان فمن استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يضمن ما ينشأ عن ذلك من ضرر.

ويعتبر صاحب الحق متجاوزاً وتعسفياً في استعمال حقه بموجب المادة ١٠٦ من قانون المعاملات المدنية إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر. فلصاحب العمل مصلحة من رقابة العامل على استعماله الشخصي لشبكة الإنترنت أو لمعدات العمل الحديثة ولكن لا يقبل القانون أن تُحمى هذه المصلحة بأي ثمن وتقدير التناسب يخضع للسلطة التقديرية للقاضي كما أكدت عليه محكمة نقض أبوظبي في معرض تطبيقها لنص المادة ١٠٦ من قانون المعاملات المدنية بقولها (ولما كان استخلاص توافر سوء القصد من عدمه من مسائل الواقع التي تخضع لسلطة محكمة الموضوع دون معقب

(٤٠) محكمة تمييز دبي - الأحكام المدنية - الطعن رقم ٢٩٨ لسنة ٢٠٠٨ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠٠٩-٠٤-٠٥ مكتب فني ٢٠ رقم الجزء ٢ رقم الصفحة ٨٦٤. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١.

(٤١) انظر إلى الأحكام التالية المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٤٨ لسنة ٢٥ قضائية بتاريخ ٢٠٠٦-٠٣-٢١ [رفض]. المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٤٨ لسنة ٢٧ قضائية - الدائرة المدنية والتجارية - بتاريخ ٢٠٠٦-٠٣-٢١ مكتب فني ٢٨ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٦١٦ [رفض]. محكمة النقض في أبوظبي - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٧٩٤ لسنة ٢٠١٥ قضائية - الدائرة التجارية - بتاريخ ٢٠١٦-٠١-٢٦ مكتب فني ١٠ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٩١ [رفض]. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١.

[د. بيير مالية]

عليها...)(٤٢). كما قررتها المحكمة الاتحادية العليا بقولها (كان استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية يدخل في حدود السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع ما دام هذا الاستخلاص سائغاً ومستمداً من عناصر تؤدي إليه وقائع الدعوى...)(٤٣).

الفرع الثاني

حماية طرفي النزاع في ظل القواعد القانونية الناظمة

لعقد العمل كعقد مسمى

كما يمكن للقاضي الإماراتي أن يلجأ إلى نص المادة ٩٠٥ من قانون المعاملات المدنية التي تنظم عقد العمل كأحد العقود المسماة إذ تلزم هذه المادة العامل في الفقرة الرابعة منها بالحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله. وبناءً على ذلك إذا كان الاستعمال الشخصي للحاسب الالكتروني المسلم إليه من صاحب العمل أو للشبكة الالكترونية للمؤسسة تعسفياً، أو كان من الممكن أن يؤدي إلى الإضرار بهذه المعدات، فإنه يحق لصاحب العمل أن يقوم بتسريح العامل أو معاقبته بسبب إخلاله بالتزاماته التعاقدية. أو كان هذا الاستعمال التعسفي لا يتفق مع الغرض الذي أعدت لأجله أو لا يتفق مع واجب الحفظ للأشياء المسلمة إليه. كما أن المادة ٩٠٨ من قانون المعاملات المدنية تأتي لتؤكد حكم المادة السابقة وتكملها إذ تنص على أن العامل يضمن ما يصيب مال صاحب العمل من نقص أو تلف أو فقد بسبب تقصيره أو تعديه. وبالتالي فإن القاضي سيتحقق عن مدى تعمد العامل إلحاق الضرر بمعدات العمل أو مدى التعدي في ممارسته لعمله أو مدى ارتكابه لأخطاء جسيمة أثناء العمل أو ارتكابه أي إهمال أو تقصير. وبناءً على ذلك فإن القاضي

(٤٢) محكمة نقض أبوظبي، الأحكام المدنية والتجارية، الطعن رقم ٥٤٢ لسنة ٢٠١٠ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠١١-٠٤-٢٦ مكتب فني ٥ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٧٢٤. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٦.

(٤٣) المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٨٤١ لسنة ٢٧ قضائية بتاريخ ٢٠٠٦-٠٤-٠٢، تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٦.

[حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة]

سيقرر فيما إذا كان العامل قد بقي في إطار حياته الخاصة أو تجاوز في ذلك إلى حد الإضرار بصاحب العمل^(٤٤). وقد وجدنا أن محكمة النقض الليبية قد استندت على نص المادة ٦٨٤ من القانون المدني الليبي وهو النص المقابل للمادة ٩٠٥ لتقرر صحة قيام صاحب العمل بفسخ عقد عمل دون الحاجة إلى إنذار العامل. وقد فسرت حكمها بالشكل التالي: «ومن المعلوم أن القانون العام لتنظيم العلاقات بين الناس وإحكام تصرفاتهم هو القانون المدني - وقد نصت المادة ٦٨٤ منه^(٤٥) على التزامات العامل ومنها أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل وجعل ذلك من الأسباب التي تبيح لرب العمل فسخ العقد دون إنذار العامل ودون مكافأة أو تعويض.....»^(٤٦).

يستطيع القاضي الإماراتي أن يلجأ أيضاً إلى نص المادتين ٩٠٦ و ٩٠٧ من قانون المعاملات المدنية إذ تنص المادة ٩٠٦ على أن العامل يلتزم بكل ما جرى العرف على أنه من توابع العمل ولو لم يشترط في العقد. وتنص المادة ٩٠٧ على أنه لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر ولا أن يعمل خلال مدة العقد لدى غير صاحب العمل وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجرة بقدر تقصير العامل في عمله لديه. إذاً فالقاضي يستطيع من خلال هذا النص أن يقرر أي من الطرفين قد تعسف في استعمال حقه فقد يجد القاضي أن استعمال العامل للحاسب الإلكتروني أو الشبكة الإلكترونية للمؤسسة لا يتفق مع شروط العقد أو لوائح العمل الداخلية أو ما يقتضي به العرف حتى لو لم يوجد نص خاص في عقد العمل عن إمكانية استعمال العامل لهذه الأدوات بشكل شخصي.

(٤٤) محكمة تمييز دبي - الأحكام المدنية - الطعن رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٩٦ قضائية - حقوق - بتاريخ ١٩٩٧ - ١٣-٠٤ مكتب فني ٨ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٣٥٠. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١.

(٤٥) نشير إلى أن المادة ٦٨٤ من القانون المدني الليبي تقابل المادة ٩٠٥ من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

(٤٦) المحكمة العليا الليبية - النقض المدني - الطعن رقم ٤٢ لسنة ٢٤ قضائية بتاريخ ١٩٧٩-٠٦-١٠ مكتب فني ١٦ رقم الجزء ٢ رقم الصفحة ٨٣. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١.

[د. بيير مالية]

وقد يجد القاضي أن العامل قد تعسف في استعمال هذه المعدات لأنها أدت إلى إشغال العامل بأمور لا تتعلق بالعمل. وفي هذه الحالة قد يعطي صاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل والمطالبة بالتعويض المناسب. وبناءً على ذلك فإن المحكمة الاتحادية العليا نقضت حكم محكمة الدرجة الأولى والثانية على أساس المادتين السابقتين معتبرة أن هذه الأحكام قصّرت في توضيح فيما إذا كان الحارس يؤدي بهذا العمل (تركيب الماسورة المعدنية التي عليها الهوائي المراد رفعها) مهام وظيفته أو أحد توابعها، وفيما إذا كان يتلقى من الطاعن التعليقات المتعلقة بعمله الأصلي. فقد أخذت المحكمة بدفع الطاعنة التي ادعت بأن العامل كان يقوم بعمل خارج عن إطار عمله الأصلي وأضافت بأن مشاهدة التلفزيون مشغلة للحارس عن أداء حراسته^(٤٧).

أي أن القاضي واتباع التفسير السابق نفسه يستطيع أن يتحقق من أن استعمال العامل للحاسب الإلكتروني وتصفح الإنترنت يعتبر تعسفاً وتجاوزاً وانشغالاً بشيء آخر غير متعلق بالعمل الأصلي الذي يجب أن يقوم به. أي يستطيع أن يستخرج من هذه النصوص قاعدة عامة يتم اتباعها كمعيار عام في هذا النوع من النزاعات.

فمن حيث المبدأ يستطيع القاضي اللجوء إلى هذه النصوص سواء النصوص التي وردت في النظرية العامة للعقود أو تلك التي وردت بخصوص عقد العمل كعقد مسمى لتقديم حلول قانونية في حال عرّضت عليه نزاعات من هذا النوع ولكن تطبيق هذه النصوص سيصطدم بعائقين رئيسيين:

- العائق الأول يتمثل في مبدأ سلطان الإرادة الذي تبناه قانون المعاملات المدنية الإماراتي، إذ نجد عدة تطبيقات لهذا المبدأ من خلال تبني مبدأ الرضائية في التعاقد وعدم

(٤٧) المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٣٥٥ لسنة ٢١ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠٠١-٠٤-١٧ مكتب فني ٢٣ رقم الجزء ٢ رقم الصفحة ٧٦٩. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١.

قدرة المشرع والقاضي على التدخل في الإرادة التعاقدية لأطراف العقد وتعديلها إلا في حالات ضيقة وبشروط محددة ومبدأ القوة الإلزامية للعقد ومبدأ الأثر النسبي للعقد^(٤٨). فالقاضي سيكون مجبراً على تقديم الاتفاق التعاقدي بين صاحب العمل والعامل على النصوص القانونية السابقة باعتبارها نصوصاً قانونية تكميلية غير ملزمة إلا إذا اتجهت إليها إرادة أطراف العقد أما إذا تنازل الطرفان عن هذه النصوص بإدراج شروط تعاقدية أخرى في العقد فإن القاضي ملزم باتباع الاتفاق التعاقدي واستبعاد النصوص القانونية السابقة. ومن هنا تأتي أهمية تنظيم هذه المسائل في قانون العمل الإماراتي لأنها ستصبح قواعد قانونية أمره ملزمة للطرفين وستصبح هذه النصوص بمثابة التزامات لا يمكن التنازل عنها من قبل العامل، إذ لا ننسى أن المادة ٧ من قانون العمل الإماراتي تنص على أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

• أما العائق الثاني فهو أن هذه النصوص لم تأت لتحمي العامل في حياته الخاصة بصورة مباشرة وإنما ينبغي على الباحث أن يفسر هذه النصوص ويؤولها حتى يصل إلى النتيجة التي وصلنا إليها مما يعني بأن فكرة الحياة الخاصة للعامل لم تكن في أذهان المشرع حين أورد هذه النصوص.

ونعتقد أن ما يزيد من أهمية هذا الموضوع في دولة الإمارات هو اعتراف المشرع الإماراتي بحجية المحررات الإلكترونية في الإثبات بما في ذلك المستند الإلكتروني والرسالة الإلكترونية والتوقيع الإلكتروني بموجب القانون الاتحادي رقم ١ لعام ٢٠٠٦ بخصوص المعاملات والتجارة الإلكترونية. وكذلك قيام حكومة دولة الإمارات بالاعتماد بشكل واسع ومتزايد على تقديم خدماتها عبر شبكة الإنترنت.

(٤٨) عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص ٦٢٧.

المطلب الثاني

حماية العامل في ظل القواعد القانونية ذات الطبيعة الخاصة

لقد أسلفنا بأن المشرع الإماراتي لم يتعرض لهذه المسائل بصورة مباشرة ولكن يمكن للباحث وقضاة المحاكم الاستناد إلى بعض النصوص التي وردت في مختلف فروع القانون في الحدود الممكنة لإعطاء أجوبة قانونية حول هذا النوع من النزاعات. وإذا كانت النظرية العامة للعقود قد قدمت بعض الحلول القانونية التي استعرضناها فيما سبق فإن بعض القوانين ذات الطبيعة الخاصة نصّت على بعض القواعد التي يمكن اللجوء إليها في حال تعرض القاضي لهذا النوع من النزاعات.

وستتناول هذه القوانين الخاصة في ثلاثة فروع، ففي الأول منها نبحت فيما أورده قانون العمل الإماراتي بهذا الخصوص، وفي الثاني منهما نتناول دور قانون حماية مكافحة تقنية جرائم المعلومات في حماية الحياة الشخصية للعامل، وأخيراً وفي الفرع الثالث سنتناول موقف قانون العقوبات الإماراتي بهذا الخصوص.

الفرع الأول

حماية الحياة الشخصية للعامل في ظل قانون العمل

في البداية نشير إلى أنه يمكن أن نستشف من نص المادة ١٠٩ من قانون العمل الإماراتي ولو بصورة غير مباشرة اعتراف المشرع الإماراتي بالحياة الخاصة للعامل، فقد نصت هذه المادة على أنه لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العامل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو بمديره المسئول. فالمشرع يجبرنا ولو بطريقة غير مباشرة بأن كل ما يقوم به العامل في إطار حياته الخاصة وخارج إطار العمل لا سلطة فيه لصاحب العمل عليه ولا تأثير له على حياة العامل في مكان العمل.

ويمكن أن نضيف أيضاً نص المادة ٦١ من قانون العمل الإماراتي والتي تنص على أنه إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته لتعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام كل شهر ولصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال أو مورد آخر.

ونلاحظ أن نص هذه المادة يتقاطع مع نصوص المواد ٩٠٥ و ٩٠٨ من القانون المدني الإماراتي والتي سبق وتحدثنا عنها، وعلى ذلك فإن صاحب العمل يستطيع الاستناد على هذا النص ليفرض على العامل التزامات محددة تخص الاستعمال الشخصي للإنترنت والحاسب المقدم من صاحب العمل ويمكن أن يستند عليه ليعتبر الاستعمال الشخصي للحاسب الإلكتروني والإنترنت تعسفياً أو كان من الممكن أن يؤدي إلى الإضرار بهذه المعدات.

ولكن هذا النص قاصر باعتبار أنه لم يأت في الأساس لمعالجة مسألة استعمال الحاسب والإنترنت لغايات شخصية إذ لم تكن هذه الفكرة موجودة في ذهن المشرع الإماراتي حين قام بسن هذه المادة، وقصور هذه المادة يتجلى بشكل واضح في الأثر الذي ترتبه على خرق العامل لتعليمات صاحب العمل، إذ تنحصر العقوبة بخصم جزء محدد من أجر العامل في الوقت الذي قد يؤدي الاستعمال الشخصي للعامل لشبكة المؤسسة أو لحواسيبها إلى خسائر فادحة كما لو أفشى العامل أسراراً احتفظ بها على الحاسب أو ساهم بنشر الفيروسات على شبكة المؤسسة. كما أنها لم تقدّم للعامل ضمانات للحد من سلطة صاحب العمل خاصة أن التمييز بين الاستعمال الشخصي والاستعمال الطبيعي في مكان العمل لهذا النوع من المعدات أمر صعب ولا توجد ضوابط محددة تبناها المشرع أو القضاة يمكن الاستناد عليها وبالتالي فإن العامل يبقى تحت رحمة صاحب العمل وحده.

[د. بيير مالية]

أخيراً يمكن أن نشير إلى أن لفتشي العمل دوراً هاماً جداً في ضمان حقوق العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بحماية الحياة الشخصية للعامل أثناء العمل إذ يختصون وفقاً للفقرة ب من المادة ١٦٧ من قانون العمل بتزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون.

الفرع الثاني

حماية الحياة الشخصية في ظل قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات

يمكن أن نشير بهذا الخصوص إلى القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ٢٠١٢ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات، إذ تحظر المادة ٢١ من القانون رقم (٥) لعام ٢٠١٢ على كل من استخدم شبكة معلوماتية، أو نظام معلومات إلكتروني، أو إحدى وسائل تقنية المعلومات، الاعتداء على خصوصية شخص في غير الأحوال المصرح بها قانوناً.

ففي واقعة عُرِضَتْ على محكمة نقض أبوظبي قامت كل من محكمة أبوظبي الابتدائية ومحكمة استئناف أبوظبي بإدانة المتهمين وهما مضيفتان ضمن طاقم الطائرة بخرق الحياة الخاصة لزميلها في طاقم الطائرة إذ إنهما قامتا بالتقاط صورته مستسلماً للنوم داخل الطائرة أثناء تحليقها في الجو، وإبلاغ الجهة المختصة بالشركة وذلك استناداً إلى نص المادة ٢١ القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ٢٠١٢ لكن محكمة النقض نقضت الحكم السابق إذ اعتبرت أن ما قام به المضيفتان لا يعتبر خرقاً للحياة الخاصة للعامل بل من الواجبات الوظيفية المفروضة على جميع أفراد الطاقم أثناء الرحلة، فمن واجباتهم ضبط أي مخالفة تخل بإجراءات الأمن والسلامة التي قد ترتكب في الطائرة أثناء تحليقها وإبلاغ جهة الإدارة بها. ومن ثم فإن ما قامت به الطاعنتان يكون داخل نطاق الأحوال المصرح بها قانوناً.

وهنا تكمن المشكلة في هذا النوع من النصوص إذ إنها في الأساس نصوص لم ترد بخصوص حماية الحياة الشخصية للعامل وإنما في حماية الحياة الشخصية لكل إنسان وبالتالي وقبل تطبيقها في حالة خرق حقوق العامل في حياته الخاصة أثناء العمل لا بد من التأكد من أن الواقعة المتنازع

فيها تدخل ضمن سلطة صاحب العمل في تنظيم مؤسسته أم لا. فقد ينتهي القاضي إلى القول بأنه لا يمكن تطبيق النصوص السابقة على صاحب العمل باعتبار أن سلطته التنظيمية ومصالحته في رعاية شؤون مؤسسته كما فعلت محكمة نقض أبوظبي في هذا الحكم^(٤٩).

ولكننا نأخذ على هذا الحكم أن محكمة النقض لم تبحث فيما لو كان صاحب العمل قد أبلغ بشكل مسبق عماله وموظفيه بمثل هذا الالتزام وبجواز لجوء بقية الموظفين إلى هذا النوع من التصرفات في معرض تطبيقهم لواجباتهم الوظيفية فإذا لم يكن صاحب العمل قد أشار إلى ذلك في عقود عماله ولا في اللوائح التنظيمية بشكل يؤكد وصوله إلى علم جميع العمال فلا يعتبر تصرف المضيفين قانونياً وما كان جائزاً لمحكمة النقض أن تنقض حكم محاكم الدرجة الأولى والثانية.

الفرع الثالث

حماية الحياة الشخصية في ظل قانون العقوبات

كما أكد المشرع الإماراتي هذه الحماية في المادة ٣٧٨ من القانون الاتحادي رقم ٣٤ لعام ٢٠٠٥ الخاص بتعديل قانون العقوبات الاتحادي رقم ٣ لعام ١٩٨٧ والتي 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 رضاء المجني عليه: (١) استرق السمع أو سجل أو نقل عن طريق جهاز من الأجهزة أيًا كان نوعه محادثات جرت في مكان خاص أو عن طريق الهاتف أو أي جهاز آخر. (٢) التقط أو نقل بجهاز أيًا كان نوعه صورة شخص في مكان خاص فإذا صدرت الأفعال المشار إليها في الحالتين السابقتين أثناء اجتماع على سمع أو مرأى من الحاضرين في ذلك الاجتماع فإن رضاه هؤلاء يكون مفترضاً كما يعاقب بذات العقوبة من نشر بإحدى طرق العلانية أخباراً أو صوراً أو

(٤٩) محكمة النقض أبوظبي الأحكام الجزائية، الطعن رقم ٢٩٠ لسنة ٢٠١٧ قضائية، الدائرة الجزائية مكتب رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٤٢٦، مرجع سابق.

[د. بيير مالية]

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 جميع الأحوال بمصادرة الأجهزة وغيرها مما يكون قد استخدم في الجريمة كما يحكم بمحو التسجيلات المتصلة عنها أو إعدامها.

يمكن أن نستنتج من هذا النص نقطة مهمة ترتبط بموضوع البحث بشكل كبير:

فحتى تنتفي الصفة الجرمية عن الأفعال المنصوص عليها لا بدّ أن يرتضي المجني عليه استعمال أحد تلك الأفعال بحقه مما يعني أن المشرع قد اشترط إبلاغ صاحب العلاقة قبل تنفيذ أي عمل من أعمال استراق السمع أو التصوير أو أي عمل آخر فيه اعتداء على الحياة الشخصية للإنسان. وبما أن هذا النص ذو طبيعة أمره لتعلقه بالنظام العام فهذا يعني أن صاحب العمل ملزم حين استعماله لوسائل الرقابة في مؤسسته على إبلاغ عماله بوجود هذه الوسائل وإلا فإنه يرتكب فعلاً جرمياً معاقباً عليه بنص المادة السابقة.

بل إن محكمة نقض أبوظبي لم تكتفِ برضاء المجني عليه السابق بل ينبغي أن يعبر في رضاه عن الموافقة على تداول هذه الصورة فيما بعد أي أنها تبنت معياراً مشدداً من حيث درجة الرضا^(٥٠) إذ لا بد أن ينصب الرضا على الموافقة على الأفعال المنصوص عليها في المادة ٣٧٨ من قانون العقوبات وكذلك على الغرض المنشود من هذه الأفعال.

وقد أفادت محكمة تمييز دبي أن نطاق تطبيق هذه المادة يشمل فعل تصوير الأشخاص في حالتهم الطبيعية في مكان خاص دون رضاهم ولم يقصد التقاط الصور لهم مما يكشف عورتهم بما تتوافر بها جريمة هتك العرض. أي أن نص هذه المادة يطبق لمجرد الاعتداء على

(٥٠) محكمة نقض أبوظبي، الأحكام المدنية والتجارية، الطعن رقم ٥٤٢ لسنة ٢٠١٠ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠١١-٠٤-٢٦ مكتب فني ٥ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٧٢٤. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٦/١٢/٢٠١٩.

الحياة الخاصة للإنسان حتى إن لم يكن في ذلك هتْكٌ للعرض^(٥١).

ونعتقد بأن المشكلة فيما يتعلق بهذه النصوص تتجلى في صعوبة تطبيقها على منازعات العمل إذ إنها في الأساس نصوص لم ترد بخصوص حماية الحياة الشخصية للعامل وإنما في حماية الحياة الشخصية لكل إنسان وبالتالي وقبل تطبيقها في حالة خرق حقوق العامل في حياته الخاصة أثناء العمل لا بد من التأكد من أن الواقعة المتنازع فيها تدخل ضمن سلطة صاحب العمل في تنظيم مؤسسته أم لا فقد ينتهي القاضى إلى القول بأنه لا يمكن تطبيق النصوص السابقة على صاحب العمل باعتبار أن سلطته التنظيمية ومصالحته في رعاية شؤون مؤسسته أو حتى الشروط التعاقدية في عقد العمل الذي يربطه بالعامل تسمح له بإجراءات لا تحقق لغيره. أي أن احتمالية تطبيق هذه النصوص على صاحب العمل تخضع لسلطة القاضى التقديرية مما يعني بأن هذه النصوص لا توفر حماية قانونية ثابتة للعامل وإنما سيخضع الأمر لتقدير القاضى وستؤخذ كل حالة على حدة.

(٥١) محكمة تمييز دبي، محكمة التمييز، الأحكام الجزائية، الطعن رقم ٤٠٨ لسنة ٢٠٠٨ قضائية، الدائرة الجزائية - بتاريخ ٢٠٠٨-١٢-٠١. تم الاطلاع عليه على موقع شبكة قوانين الشرق بتاريخ ٦/١٢/٢٠١٩.

الخاتمة

النتائج والتوصيات:

بعد الانتهاء من البحث في موضوع حماية الحياة الشخصية للعامل في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة نستعرض النتائج والتوصيات التي انبثقت عن الدراسة.

أولاً: النتائج:

١. لا بد من الإشارة إلى أن استعمال وسائل الاتصال الحديثة ينطوي بالنسبة للكثير من المؤسسات على أهمية كبرى، فمن خلال هذا النظام تتحقق سرعة إرسال وتلقي المراسلات، بالإضافة إلى إمكانية التراسل الإلكتروني عبر الحدود فيما بين العمال والمؤسسات أو بين الإدارات المسؤولة عنهم، غير أن استخدام البريد الإلكتروني في أماكن العمل قد يترتب عليه مشاكل عديدة لصاحب العمل ولا سيما إمكانية إفشاء أسرار المؤسسة وضياع الوقت والإضرار بأمان الشبكة الإلكترونية للمؤسسة وخفض إنتاجية العمال⁽⁵²⁾.
٢. لقد وجدنا بأن الحياة الخاصة للأفراد عموماً والعمال خصوصاً أصبحت مهددة في عصرنا الحالي أكثر من أي وقت مضى، وذلك نتيجة للثورة التكنولوجية التي نشهدها حالياً فالعايير اختلفت والخطوط الفاصلة بين ما هو خاص وغير خاص بدأت بالتلاشي وعدم الوضوح.
٣. لقد اعترفت معظم النظم القانونية بفكرة الحق في الخصوصية، واعتبرته أسمى الحقوق الفردية، واحترامه أصبح من مقاييس رقي وتقدم الأنظمة القانونية فنجد أن المشرع الإماراتي قد تبناه في الدستور تمشياً مع المواثيق والعهود الدولية، وذلك حينما أفرد بعض القواعد ضمن الباب الثالث من الدستور الإماراتي وجرم المساس به في قانون العقوبات

(52) E. Dreyer, «Image des personnes, Image des personnes », Fasc. 3750, J.-Cl Communication, 2015. Ph. Bonfils ; E. Gallardo, « Secret des correspondances », *Rép. de droit pénal et de procédure pénale*, Dalloz, 2016. C. Jacquet, La vie privée à l'épreuve de la relation de travail, thèse, Paris 2, 2006, PUAM, 2008.

وقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات.

٤. نظم المشرع الإماراتي، ضمن نصوص قانون تنظيم علاقات العمل رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، حقوق العمال والعلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل إلا أنه لم يتعرض بشكل صريح إلى الأفعال التي قد تشكل انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة للعمال.
٥. لقد استطاع القضاء الفرنسي تحديد إطار عام يضمن حماية قانونية فعّالة للحياة الخاصة للعامل في مجال الاستعمال الشخصي لمعدات العمل في ظل تطور تقنيات المعلومات فيما لم نجد تطبيقات قضائية أمام القضاء الإماراتي في هذه المواضيع إلا في حدود ضيقة.
٦. وجدنا بأن الفراغ التشريعي الموجود بهذا الخصوص في القانون الإماراتي يمكن أن تملأه النصوص القانونية التي أوردناها في معرض هذا البحث فقد وجدنا بأن القانون المدني والجزائي وقانون مكافحة جرائم المعلوماتية يقدم عدداً لا بأس به من الحلول يمكن أن يستند عليها القاضي رغم قصورها.

ثانياً: التوصيات:

١. نأمل من المشرع الإماراتي أن يتدخل من خلال نص قانوني يُدرجه ضمن قانون العمل ينظم فيه مختلف مظاهر حماية الحياة الخاصة للعامل في إطار علاقة العمل وبشكل خاص تلك المسائل التي أحدثتها التطور الهائل في وسائل الاتصال وشبكات التواصل الاجتماعي مثلما فعل التشريع الفرنسي الذي كان سبباً إلى تنظيم هذا الحق سواء في شقه العام أو في شقه الخاص بالعمال. إن تبني نصوص قانونية في إطار قانون العمل يضمني عليها طابع القاعدة القانونية الآمرة بما يخلق استقراراً في علاقات العمل وسوق العمل ويرسم المعايير التي قد تجنب أطراف العقد أي تعسف في استعمال حقوقهم.
٢. ضرورة إنشاء لجنة وطنية على غرار اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات الموجودة في فرنسا، أو على الأقل تكليف جهة قائمة حالياً بوظائفها كهيئة العامة لتنظيم الاتصالات تختص بمسائل المعلوماتية والحريات العامة تتولى بحث ودراسة المسائل التي

تمس الحياة الخاصة للأفراد والعمال خصوصاً.

نعتقد أن إنشاء هذا النوع من اللجان أمر أساسي ولا مفر منه للأسباب التالية:

- تخفيف العبء على القضاء من خلال السعي على حل المشكلات القانونية قبل حدوثها، وذلك من خلال التدخل بتوجيهات وقرارات وحتى بعقوبات تضمن حفظ الحقوق واحترام كل من العامل وصاحب العمل لالتزاماتها التعاقدية بالشكل الذي يمنع إلى حد كبير أي تعسف في استعمال الحقوق.
 - القيام بالتوعية اللازمة للمواطنين والمقيمين والمؤسسات التجارية ولفت الانتباه حول مسائل التجارة بالبيانات الشخصية وكل ما يتعلق بالحياة الخاصة للأفراد خاصةً أنها أصبحت من المسائل التي تثير اهتمام وانتباه مشرعي مختلف دول العالم.
 - إن هذا القطاع يشهد تطوراً هائلاً ومستمراً مما يجعل مواكبته من قبل المشرع أمراً شبه مستحيل. فالطرق التقليدية التي يتمتع بها المشرع في سن القوانين قد لا تكون فعالة في مواجهة قطاع غير تقليدي يشهد تطوراً غير تقليدي.
 - ولا ننسى أن دولة الإمارات قد أصبحت قبلة للمستثمرين والعمال والسياح من جميع أنحاء العالم الأمر الذي يجعل تبني سياسة تشريعية متوافقة مع توجهات الدول الأجنبية في هذا المجال أمراً مستحسناً وعملاً إضافياً في عملية جذب المستثمرين.
٣. نعتقد أيضاً بأنه يجب إدخال نص في قانون الإثبات الإماراتي يضع معايير واضحة تحكم حجية الدليل الالكتروني المستمد من وسائل المراقبة الحديثة في مجال علاقات العمل. يجب أن توضح هذه المعايير مشروعية الأدلة وإمكانية استعمالها ضد العامل إذا كان صاحب العمل استمدها من وسائل مراقبة تم استعمالها بشكل غير مشروع.
٤. ضرورة تفعيل دور مفتشي العمل من قبل السلطات المعنية بالعمال عند إقرار

[حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة]

اللوائح التنظيمية والتدقيق عليها، والتأكد من عدم وجود ما يشكل انتهاكاً لحرمة حياة العامل.

٥. نقترح على المشرع الإماراتي تبني نصوص قانونية جديدة في قانون العمل وقانون الإثبات على النحو الآتي:

أ. يمكن للمشرع الإماراتي أن يُدرج في قانون العمل النص التالي:

إن سلطة صاحب العمل في إدارة مؤسسته تحوّلُهُ الحق في اتباع وسائل للرقابة على العمال داخل مكان العمل مع مراعاة الشروط الآتية:

• إبلاغ العمال بجميع وسائل الرقابة المتبعة في المؤسسة بشكل سابق لتنفيذ عقد العمل.

• أن تكون وسائل الرقابة متناسبة مع الهدف المنشود منها ومع ضرورة حسن سير العمل في المؤسسة.

• أن تبقى النتائج التي تم الحصول عليها سرية.

• إبلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بوسائل الرقابة المتبعة في المؤسسة قبل اتخاذ قرار تنفيذها في المؤسسة.

• تحديد الشخص المسؤول عن إدارة هذه الوسائل إذا اقتضى العمل بها استعمال تقنيات أو أجهزة إلكترونية معينة.

ب. وأن يتم استكمال هذا النص بنص آخر يتم إدراجه في قانون الإثبات ويكون على النحو الآتي:

لا يُقبل في الإثبات ضد العامل في أي نزاع ينشأ عن تنفيذ عقد العمل، البيئة التي تم الحصول عليها من وسائل مراقبة متبعة في المؤسسة لم تُراعَ فيها الشروط القانونية التي نص عليها قانون العمل.

المصادر

المصادر القانونية:

- ١) رغيد عبد الحميد فتال، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الآفاق المشرقة ناشرون، الطبعة الأولى، ٢٠١٨، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٢) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الالتزام)، دار إحياء التراث العربي، بيروت لبنان، ١٩٦٤، نسخة الكترونية.

المراجع الاجنبية:

- 1) Alain Chirez et Patricia Boughanmi-Papi, « Vidéosurveillance, droit à l'image et vie privée des salariés », Bulletin social Francis Lefebvre, 11 novembre 1994.
- 2) Athea V., la gouvernance d'entreprise face au respect de la vie privée des salariées, thèse, Université Paris-Est, 2015.
- 3) BARÈGE A., BOSSU B., « L'ordinateur et la vie privée du salarié », JPC S, 2007, n1451.
- 4) BEIGNIER B., « Vie privée et vie publique », Archives de philosophie du droit, t. 41, 1997.
- 5) BONFILS Ph. et GALLARDO E., « Secret des correspondances », Rép. de droit pénal et de procédure pénale, Dalloz, 2016.
- 6) Bossu B., et Barège A., Preuve et surveillance des salariés : regard français, les cahiers de droit, Volume 54, numéro 2-3, juin-septembre 2013.
- 7) DEAUENAUDON R, la suite mais non la fin jurisprudence Nikon, D., 2005, Tribune.
- 8) DREYER E., « Image des personnes, Image des personnes », Fasc.3750, J.-Cl Communication, 2015.

- 9) HALPÉRIN J.-L. « Protection de la vie privée et privacy : deux traditions juridiques différentes?», Nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel, 1er juin 2015, n°48.
- 10) JACQUELET C., La vie privée à l'épreuve de la relation de travail, thèse, Paris 2, 2006, PUAM, 2008.
- 11) MORGENROTH TH., La vie privée en droit du travail, Thèse, Lille, 5 décembre 2016.
- 12) PATIN J-C, La surveillance des courriers électronique par l'employeur, www.juriscom.net.
- 13) Sandrine DAUPHIN, Théories de management, informations sociale, 2011/5.

الأحكام القضائية في القانون الإماراتي :

- (١) المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٤٨ لسنة ٢٥ قضائية بتاريخ ٢٠٠٦-٠٣-٢١.
- (٢) المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٤٨ لسنة ٢٧ قضائية - الدائرة المدنية والتجارية - بتاريخ ٢٠٠٦-٠٣-٢١ مكتب فني ٢٨ رقم الجزء ١.
- (٣) المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٨٤١ لسنة ٢٧ قضائية بتاريخ ٢٠٠٦-٠٤-٠٢.
- (٤) المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٣٥٥ لسنة ٢١ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠٠١-٠٤-١٧ مكتب فني ٢٣، الجزء ٢.
- (٥) محكمة النقض في أبو ظبي - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم ٧٩٤ لسنة ٢٠١٥ قضائية - الدائرة التجارية - بتاريخ ٢٠١٦-٠١-٢٦ مكتب فني ١٠، الجزء ١.
- (٦) محكمة النقض في إمارة أبو ظبي، الأحكام المدنية والتجارية، الطعن رقم ٥٤٢ لسنة ٢٠١٠ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠١١-٠٤-٢٦ مكتب فني ٥، الجزء ١.

[د. بيير ماليا]

- (٧) محكمة النقض في إمارة ابو ظبي، الأحكام المدنية والتجارية، الطعن رقم ٥٤٢ لسنة ٢٠١٠ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠١١-٠٤-٢٦ مكتب فني ٥، الجزء ١
- (٨) محكمة تمييز دبي - الأحكام المدنية - الطعن رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٩٦ قضائية - حقوق - بتاريخ ١٩٩٧-٠٤-١٣ مكتب فني ٨ الجزء ١ .
- (٩) محكمة تمييز دبي - الأحكام المدنية - الطعن رقم ٢٩٨ لسنة ٢٠٠٨ قضائية - الدائرة المدنية - بتاريخ ٢٠٠٩-٠٤-٠٥ مكتب فني ٢٠ رقم الجزء ٢ رقم الصفحة ٨٦٤.
- (١٠) محكمة تمييز دبي - الأحكام المدنية، الطعن رقم ٤ لسنة ٢٠٠٤، الدائرة العمالية بتاريخ ١٥/٤/٢٠٠٤، مكتب فني ١٥، الجزء ١ .
- (١١) محكمة تمييز دبي، محكمة التمييز، الأحكام الجزائية، الطعن رقم ٤٠٨ لسنة ٢٠٠٨ قضائية، الدائرة الجزائية - بتاريخ ٢٠٠٨-١٢-٠١ .
- (١٢) محكمة نقض أبو ظبي - الأحكام الجزائية، الطعن رقم ٢٩٠ لسنة ٢٠١٧ قضائية، الدائرة الجزائية مكتب رقم الجزء ١ .
١. محكمة نقض أبو ظبي - الأحكام الجزائية، الطعن رقم ١١٨٢ لسنة ٢٠١٥ قضائية، الدائرة الجزائية مكتب رقم الجزء ١ رقم الصفحة ١٧٦ .
٢. محكمة نقض أبو ظبي، طعن رقم ٧ لعام ٢٠١٣ - الدائرة الإدارية بتاريخ ٢٠/٥/٢٠١٣، مكتب فني الجزء ٣ .

الأحكام القضائية في القانون الفرنسي:

- 1) Cass. soc., 04/07/2012, n° 11-30.266.
- 2) Cass. soc., 10 janv. 2012, J.C.P. S. 2012.1122, note Loiseau, R.D.T. 2012.223, note Gardin, R.J.S. 2012.182.
- 3) Cass. soc., 7 juin 2006, Bull. civ. V, n° 206, Juris-Data no 033904, J.C.P. S. 2006.1614, note Corrigan-Carsin.
- 4) Cour d'appel de Dijon, 14 septembre 2010, l'importance de la légalité des preuves dans une procédure de licenciement, note Guiwqrd-Collin. Sur le site <https://www.droit-technologie.org>.
- 5) Cass. soc., 10 janv. 2012, note 43, note Loiseau.
- 6) Cass. soc., 2 févr. 2011, J.C.P. S. 2011.1313, note Bossu.

- 7) Cass. soc., 3 nov. 2011, J.C.P. E. 2011.1926, note Corrignan-Carsin, J.C.P. S. 2012.1054, note Loiseau, R.D.T. 2012.156, note Bossu et Morgenroth, note 47.
- 8) Cass. soc., 2 févr. 2011, note 53, note Bossu.
- 9) Cass. soc., 2 oct. 2001, Dr. soc. 2001.920, note Ray, J.C.P. E. 2001.1918, note Puigelier, R.J.S. 2001.940, note Favennec-Héry.
- 10) Cass. soc., 15 avr. 1996, R.J.S. 1996.792 ; Cass. soc., 6 févr. 2001, Dr. soc. 2001.439, obs. Gauriau ; Soc. 18 mars 2003, Dr. soc. 2003.770, obs. Savatier ; Cass. Soc., 25 févr. 2003, Bull. civ. V, no 66, Juris-Data no 017934, Dr. soc. 2003.625, obs. Avatier.
- 11) Cass. soc., 2 juin 2004, Bull. civ. V, no 152, Dr. et pat. 2005.139.109, obs. Caprioli.
- 12) Cass. soc., 9 juil. 2008, no 06-45.800.
- 13) Cass. soc., 20 Oct.2001, N° de pourvoi: 99-42942, Bull 2001,N° 291 p 233.
- 14) Cass. soc., 18 mars 2009, N° 07-44.247.
- 15) CA Pau, ch. soc, 13 juin 2013, no 11-02759.
- 16) Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-43.455.
- 17) Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-27.372

الأحكام القضائية في القوانين العربية:

- ١) المحكمة العليا الليبية - النقض المدني - الطعن رقم ٤٢ لسنة ٢٤ قضائية بتاريخ ١٩٧٩-٠٦-١٠ مكتب فني ١٦ رقم الجزء ٢ رقم الصفحة ٨٣.
- ٢) محكمة النقض المصرية - مدني - الطعن رقم ٢٠٣ لسنة ١٨ قضائية بتاريخ ١٩٥٠-٠٥-١٨ مكتب فني ١ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ٥١٦.

Romanization of Arabic references :

Almasadir alqanunia :

- 1) Raghid Abd alhamid ftal, sharah qanun tanzim ealaqat aleamal wamumarasat altaaminat alaijtimaeiat fi dawlat al'iimarat alearabiat almutahadata, alafaq almushriqat nashirun, altibeat al'uwlaa, 2018 UAE.
- 2) Abd alrazzaq alsanahuri, alwasit fi sharah alqanun almadnii, aljuz' al'awal nazariat alailtizam biwajh eama (masadir alailtizam), dar 'iihya' alturath alearabii, Beirut, Lebanon, 1964, electronic version.

[د. بيير مالية]

al'ahkam alqadayiyat fi alqanun al'iimaratii

1. Almahkamat al'iithadiat aleulya - al'ahkam almadaniat waltijariat - altaen raqm 48 lisanat 25 qadayiyat bitarikh 2006-03-21.
2. Almahkamat al'iithadiat aleulya - al'ahkam almadaniat waltijariat - altaen raqm 48 lisanat 27 qadayiyatan - alldayirat almadaniat waltijariat - bitarikh 2006-03-21 maktab faniy 28 aljuz' 1.
3. Almahkamat al'iithadiat aleulya - al'ahkam almadaniat waltijariat - altaen raqm 841 lisanat 27 qadayiyat bitarikh 2006-04-02.
4. Almahkamat al'iithadiat aleulya - al'ahkam almadaniat waltijariat - altaen raqm 355 lisanat 21 qadayiyatan - alldayirat almadaniat - bitarikh 2001-04-17 maktab faniy 23 aljuz' 2.
5. Almahkamat alnaqd fi 'abu zabi - al'ahkam waltijariat - altaen raqm 794 lisanat 2015 almahkamat altijariat - bitarikh 2016-01-26 maktab faniy 10 raqm 1.
6. Alhukm alnaqd fi 'imart 'abu zabi , al'ahkam almadaniat waltijariat , altaen raqm 542 lisanat 2010 qadayiyatan - almahkamat almadaniat - bitarikh 2011-04-26 maktab faniyin 5 aljuz' 1.
7. Mahkamat tamyiz dubayi - al'ahkam almadaniat - altaen raqm 226 lisanat 1996 qadayiyat - huquq - bitarikh 1997-04-13 maktab faniy 8 aljuz' 1.
8. Mahkamat tamyiz dubay - al'ahkam almadaniat - altaen raqm 298 lisanat 2008 qadayiyat - alldayirat almadaniat - bitarikh 2009-04-05 maktab faniy 20 aljuz' 2.
9. Mahkamat tamyiz dubay - al'ahkam almadaniat - altaen raqm 298 lisanat 2008 qadayiyat - alldayirat almadaniat - bitarikh 2009-04-05 maktab faniy 20 aljuz' 2 raqm.
10. Mahkamat tamyiz dubay - al'ahkam almadaniat , altaen raqm 4 lisanat 2004, alldayirat aleimaliat bitarikh 15/4/2004, maktab faniy 15, aljuz' 1,.
11. Mahkamat tamyiz dubay , mahkamat altamyiz , al'ahkam aljuzyiyat , altaen raqm 408 lisanat 2008 qadayiyat , aljazayiyat - bitarikh 2008-12-01.
12. Mahkamat naqd 'abu zabi - al'ahkam aljuzyiyat, altaen raqm 290 lisanat 2017 alldayirat aljuzyiyat maktab aljuz' 1.
13. Mahkamat naqd 'abu zabi- al'ahkam aljuzyiyat , altaen raqm 1182 lisanat 2015 qadayiyat , alldayirat aljuzyiyat maktab aljuz'.
14. Mahkamat naqd 'abu zabi, tien raqm 7 lieam 2013- alldayirat al'iidariat bitarikh 20/5/2013, maktab faniy aljuz' 3,.

al'ahkam alqadayiyat fi alqawanin alearabiat:

- 1) Almahkamat aleulya alliybiat - alnaqd almadaniu - altaen raqm 42 lisanat 24 qadayiyat bitarikh 1979-06-10 maktab faniy 16 raqm aljuz' 2.
- 2) Mahkamat alnaqd almisriat -madani- altaen raqm 203 lisanat 18 qadayiyat bitarikh 1950-05-18 maktab faniy 1 raqm aljuz' 1.