



جمهورية مصر العربية  
جامعة المنصورة  
كلية الحقوق  
قسم القانون المدني

بحث بعنوان

الضمانات القانونية لحماية حياة العامل الخاصة.

إشراف

الأستاذ الدكتور حسام محمود محمد حسن

أستاذ ورئيس قسم القانون الخاص

كلية الحقوق جامعة المنصورة

الباحثة

مرح راکز عبد الرحمن النصاصمه

العام الجامعي : ٢٠٢٤ م

## المقدمة

يتمتع كل إنسان بمجموعة من الحقوق الأساسية التي لا يستطيع أن يحيى بدونها، ويتساوى فيها الجميع على مر العصور واختلاف الأزمان ومن جملة هذه الحقوق يعد الحق في الحياة الخاصة من أهم الحقوق اللازمة لحياة الأفراد جميعاً، فشعور الأمن والأمان والتمتع بالهدوء والسكينة والحرية لا يكون إلا بحماية الحياة الخاصة وصونها.

الحق في خصوصية الحياة الشخصية وصونها يعتبر من الحقوق القديمة وكان محلاً للاهتمام منذ القدم، وتزايد مع تطور الحياة وتداخل العلاقات ووسائل التواصل والمتابعة والمراقبة وتطور الأعمال واختلاف طبيعتها وطرق مزاولتها مما جعل من الحديث عن الحياة الخاصة وجعلها في معزل عن العمل أمراً معقداً في بعض الأحيان الأمر الذي استدعى تدخل المشرع بغية توفير الحماية اللازمة لكل شخص بحفظ حياته الخاصة وحمايتها؛ وتدخل المشرع لم يقتصر على المستوى الداخلي فقط وإنما تعداه للتدخل الدولي لضمان أقصى درجات الحماية القانونية.

وإذا كانت الحياة الخاصة للإنسان عامة مهددة من التدخل، فإن حياة العامل تصبح أكثر عرضة للتدخل والانتهاك من قبل الآخرين باعتباره فرداً من أفراد المجتمع من جهة، وباعتباره عاملاً يرتبط بعقد عمل يخضعه لعلاقة التبعية القانونية لرب العمل والتي تجعله تابعاً لصاحب العمل، مما يجعل لهذا الأخير الحق في الرقابة والتوجيه والمتابعة مما يستدعي تنازل العامل عن جزء من حريته بموجب هذه التبعية والتي لا تتعارض من حيث الأصل مع القانون ولكن الاشكالية تثور عندما يبالغ صاحب العمل في سلطته الرقابية فيبالغ بممارسته الغير مشروعة وبذلك ينتهك حرمة الحياة الخاصة للعامل، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، قبل التعاقد أو بعد التعاقد عبر اية وسيلة ممكنة تحقق له هذا الغرض خاصة وان التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل فيما يتعلق بالمعلوماتية وما أفرزته من نتاج متسارع يخص أجهزة المراقبة والتتبع والتسجيل والتصوير أكبر الأثر في تهديد حياة العامل الخاصة الأمر الذي يستدعي توضيح حدود الحياة الخاصة من جهة وحدود علاقة التبعية من جهة أخرى وتوضيح الضمانات القانونية التي يوفرها القانون للعامل في حال التعدي بأي وجه كان على حياته الخاصة.<sup>1</sup>

والحديث عن موضوع الحياة الخاصة للعامل لا يقف عند حدود قانون العمل فقط وإنما يتعداه لغيره من القوانين الناظمة كالتشريع الدستوري والقانون الجنائي وبعض القوانين ذات الصلة عند قيام المسؤولية بسبب انتهاك حرمة حياة العامل.

<sup>1</sup> علي ابراهيم، التدخل لحماية حقوق الانسان، دار النهضة العربية ١٩٩٩- ص ١٣.

## أهمية الموضوع:

لم يضع المشرع تعريفاً للحياة الخاصة الامر الذي يجعل من المساس به امراً فضفاضاً يصعب تحديده ويوسع من نطاقه خاصةً وان المشرع لم يضع معياراً يحدد فيه متى يكون الفعل انتهاكاً للحياة الخاصة من عدمه وبإسقاط القول على العلاقة بين العامل وصاحب العمل نجد انه من الناحية القانونية لا يوجد تعريف جامع مانع للحياة الخاصة، مما أحدث اختلافاً في تحديدها ووضع اسس قانونية تحدد المسؤولية القانونية على اساسها.

وقد حرص المشرع على حماية الحياة الخاصة للأشخاص ونص على ذلك دستورياً واعتبر من انتهاك الحياة الخاصة باي فعل جرماً يعاقب عليه بموجب قانون العقوبات وقد يترتب عليه اضافة الى المسؤولية الجزائية مسؤولية مدنية ايضاً ، إلا أنه لم يضع نصوصاً خاصة لحماية الحياة الخاصة للعامل في قانون العمل لتحمي العامل الذي يخضع لسلطة صاحب العمل بموجب التبعية ومايزيد من تعقيد المسألة انه ومع التطور التكنولوجي وتطور أساليب المراقبة والاشراف حيث لم تعد القواعد العامة لحماية الحياة الخاصة، والقواعد التقليدية لقانون العمل لتوفير حماية كافية او ملائمة للعامل في هذا الصدد، لا سيما وأنها وضعت لضبط وتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في سياق اجتماعي و اقتصادي وتقني من خلال عقد العمل الامر الذي يجعل المسألة القانونية تكتسب أهميتها من خلال تحقيق توازن بين حماية الحياة الخاصة للعامل وحق صاحب العمل في مراقبة أداء العمال للعمل

ومن جهة أخرى فإن موضوع الحماية الخاصة للعامل تتزايد اهميته بسبب ضعف المركز القانوني للعامل بصفة عامة مقابل صاحب العمل وسلطاته، وبخاصة ما يتعلق منها بجانب حقه في حرمة حياة العامل الخاصة، ولهذا فإن موضوع حماية الحياة الخاصة للعامل، يعد واحداً من الموضوعات التي تستدعي البحث والتمحيص لما له من ارتباط بالسرية والحرية والحرمان وتأثير ممارستها وحدودها على الحياة المهنية للعامل.

## إشكالية البحث:

إن التعرف على الجوانب القانونية المختلفة لحماية الحياة الخاصة للعامل والضمانات التشريعية التي قننت يثير التساؤل حول رسم الحدود لبيان ماهيتها، والبحث عن الضمانات القانونية التي تفصل بين حق صاحب العمل في الاشراف والمراقبة لتنفيذ العامل للعمل وحسن إدارة العمل الذي يؤدي في بعض الأحيان للوقوف على بعض جوانب الحياة الخاصة للعامل من جهة وعلى حق العامل في الحفاظ على حياته الخاصة بعيدا عن تدخل صاحب العمل من جهة أخرى. وهذه الإشكالية الرئيسية تتفرع عنها أسئلة جزئية أخرى كالتالي:

- ماهي حياة العامل الخاصة وماهي حدودها؟
- ما هي مظاهر الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل؟
- ما هي حدود ممارسة صاحب العمل الصلاحياته دون التأثير على الحق في الحياة الخاصة للعامل؟
- وما هي الضمانات القانونية التي تكفل حماية الحياة الخاصة للعامل؟

## أهداف البحث

يهدف البحث لدراسة موضوع الضمانات القانونية لحماية الحياة الخاصة للعامل من أجل:

- بيان ماهية الحياة الخاصة للعامل.
- توضيح العلاقة بين العامل وصاحب العمل.
- تحديد معيار التدخل بحياة العامل الخاصة من صاحب العمل
- توضيح الضمانات القانونية للعامل لحماية حياته الخاصة.

## منهجية البحث ونطاقه :

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحليل وتوصيف عناصر البحث وصفا دقيقا النصوص القانونية الناظمة لموضوع الحياة الخاصة للعامل وربطها مع بعض البعض من كافة الجوانب القانونية والقضائية من خلال ما يتوفر للباحثة من مراجع ومصادر وابحاث ودراسات تتعلق بعناصر البحوث، مستنديا أساساً على:

- النصوص القانونية التشريعية، وآراء الفقه القانوني
- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بموضوع

### خطة البحث

لدراسة موضوع الحياة الخاصة وتأطير الحماية القانونية الواجبة لها فقد قسمنا البحث الى مبحثين رئيسيين، بحيث يتناول المبحث الاول بيان ماهية الحياة الخاصة وتداخلها مع الحياة المهنية وعلاقة صاحب العمل بها ويتناول المبحث الثاني الضمانات القانونية التي يمكن للعامل اعمالها في حال التعدي على حرمة حياته الخاصة على النحو التالي:

**المبحث الأول: ماهية حياة العامل الخاصة**

**المطلب الأول: مفهوم الحياة الخاصة للعامل**

**المطلب الثاني: تداخل الحياة المهنية بالحياة الخاصة للعامل**

**المبحث الثاني: الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة**

**المطلب الأول: صور الأعتداء على حياة العامل الخاصة**

**المطلب الثاني: ضمانات حماية حياة العامل الخاص**

**الخاتمة**

**النتائج**

**التوصيات**

## ماهية حياة العامل الخاصة

كل إنسان له كامل الحق في أن تحترم حياته الخاصة كيفما اراد لها ان تكون. و هذا الحق هو من حقوق الإنسان الأساسية واللصيقة بشخصيته. فلكل إنسان الحق في منع الآخرين من التطفل على حياته، كما أن له الحق في اتخاذ والمطالبة بالإجراءات التي يراها مناسبة لحماية حياته الخاصة بكامل تفاصيلها. و يختلف مدى احترام هذا الحق الاصليل من مجتمع إلى آخر ومن زمن لزمان اخر، و تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية او العملية، و ما يدخل في دائرة الحياة الخاصة يعتبر موضوع خلاف لعدم وجود تعريف محدد و اختلاف القضايا بتفاصيلها وحيثياتها والظروف الثقافية، و الاجتماعية، و السلوكية التي قد تحكم كل مجتمع.

يجمع الفقه على صعوبة تعريف الحق في الحياة الخاصة، وعدم التوصل لتعريف موحد يكتفي به لتحديد اطر الحماية القانونية الواجبة و يتناسب مع الاستعمال القانوني بسبب خلو التشريع منه وعدم التعرض لمسألة تعريف الحق في الحياة الخاصة بصورة مباشرة، في أي من النظم القانونية التي اعترفت بهذا الحق كحق مستقل واصليل، وشملمته بالحماية القانونية اللازمة، وهذا ما يوجب علينا البحث في تحديد مدلوله الاصطلاحي والقانوني وعناصره ( المطلب الأول)، ثم الوقوف على الطبيعة القانونية لهذا الحق قصد معرفة خصائصه والقيود الواردة عليه ( المطلب الثاني) .

المطلب الأول:

## مفهوم الحياة الخاصة للعامل

يقصد بالحياة الخاصة للفرد هي حرية الإنسان وقدرته على اختيار أسلوب حياته كما يريد دون تدخل من احد بحدود مشروعية القانون ودون أن يكون في استطاعة لاي شخص اخر حق الاطلاع عليها أو نشرها بغير رضاه والحيلولة بينهم وبين الاطلاع على كل ما اراد الاحتفاظ به بعيدا عنهم ونطاق هذا التعريف يمتد إلى كل ما يتعلق بحياة الشخص العائلية والمهنية و الصحية والمالية ومعتقداته الدينية و الثقافية و السياسية ومراسلاته الخاصة ومحادثاته ، فالقانون يحمي الحق في حماية حياة الانسان الخاصة من التدخل والتعدي عليها.<sup>٢</sup>

الحياة الخاصة من ناحية قانونية هي مانصت عليه اغلب التشريعات القانونية دون ان تضع تعريفا مانعا جامعاً لها.حيث عرفها البعض بأنها مجموع الحالات و الأعمال و الأدوار التي تصدر عن الشخص بارادته الحرة و لا يترتب عليها اي التزام في مواجهة الغير.<sup>٣</sup> كما وعرفها اخرون بأنها قدرة الشخص على ان حياته كما يحلو له دون قيود، فيمارس أنشطة حياته المختلفة حتى و لو كان سلوكه علنا على مرأى من الناس.<sup>٤</sup>

وفي التشريع العمالي نجد ان احترام الحياة الخاصة حق شخصي للإنسان يمارسه كيفما يشاء بشرط عدم التعدي على الاخرين. وكل ما يمارسه العامل خارج اطار الحياة المهنية يعتبر حياة خاصة لا يجوز لاي كان الاطلاع عليها او التدخل او محاسبته بسببها.

والعامل كشخص طبيعي له حياته الخاصة التي تتضمن اعمالا وممارسات وأسراراً يحق له الاحتفاظ بها، وهنا نكون بصدد جزء بعيد عن الحياة المهنية ولا يمس العمل في الحياة الخاصة للعامل وبالتالي لا يكون لصاحب الشأن الحق في اتخاذ اية اجراءات من شأنها ان تفتح بابا للتدخل فيها. فحياة العامل المهنية تبدأ

<sup>٢</sup> قانون العمل الاردني

<sup>٣</sup> د. عصام أحمد ال «حماية الحق في الحياة الخاصة والمسؤولية المدنية - الاسكندرية ٢٠٠٥- ص١٢٢٢ -

<sup>٤</sup> هواني الدين حسام، العربية النهضة دار مقارنة، دراسة ، الخاصة الحياة احترام في الحق١٩٧٧ص، ٣٥.

عند تعاقد مع صاحب العمل للقيام بعمل محدد، أو لدى سعيه لهذا التعاقد وما يخرج عن الإطار المهني ولا يتعلق بالعمل أو عقد العمل يعد حياة خاصة لا يحق لصاحب العمل التعرض لها أو محاسبته عليها.<sup>د</sup>

حق العامل في حماية حياته الخاصة يستند أساساً إلى منظومة تشريعية واسعة تبدأ من الدستور الأردني والذي نص على أن العمل حق لكل مواطن وواجب عليه ويتساوى فيه الجميع، وتلزم الدولة بتوفيره لجميع المواطنين، ويتولى القانون تنظيم العمل وحقوق العمال مما يعني أن التزام الدولة لا يقف على حدود توفير العمل فقط وإنما يتعداه ليشمل التنظيم الكامل للعمل والعمال من جهة ومن جهة أخرى نص المشرع في نصاً دستورياً آخر المادة الرابعة والخمسين على أن كل اعتداء على الحرية الشخصية للأشخاص أو على حرمة حياتهم الخاصة أو غيرها من الحقوق والحريات العامة للأشخاص التي يكفلها الدستور يعد جريمة ترتب معاقبة القانون عليها. أي أن الدستور صان حق الأفراد في حماية حياتهم الخاصة ورتب عقوبات جزائية على التعدي عليها بأي صورة كانت وينظر لكل حالة على حدى.<sup>هـ</sup>

وحق الإنسان في احترام حياته الخاصة يعد من أولويات الحياة الكريمة والعدالة والأمينة مما يتطلب أن يكون توجهاً جماعياً لحماية، إذ يمكن لكل فرد تنمية تكوينه الشخصي والجسدي والمعنوي كيفما أراد فالحياة الخاصة للشخص هي العماد الحيوي للحرية الفردية وممارستها، ويلاحظ أن الحرية الخاصة للأفراد ترتبط ارتباطاً طردياً مع احترام المجتمع والقانون لها فكلما زادت درجة الحماية زادت مساحة الحرية في الحياة الشخصية واثراً الإيجابي.

التأكيد الدستوري لاحترام الحياة الخاصة وهذا الحق الذي ينعكس إيجاباً وتنظيماً على العلاقات القائمة في المجتمع بمختلف أنواعها ومن بينها العمالية لا يقف على الحدود التشريعية الداخلية وإنما يتعدا ليشمل التشريع الدولي للتأكيد على الحق في الخصوصية واحترامه من قبل الأفراد، والمنشآت، وأصحاب العمل والسلطات جميعها، بما يعكس توافق المنظومة القانونية السائدة في المجتمع. وهو ما تم تأكيده في وثائق الشرعية الدولية كإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨. والاتفاقية الأوروبية لحماية الإنسان وحرياته ١٩٥٠. والإعلان الدولي لحقوق المدنية والسياسية ١٩٦٦.<sup>و</sup>

<sup>د</sup> د. أحمد فتحى سرور : الحق في الحياة الخاصة ، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، العدد الرابع والخمسون ، ص ٢٠

<sup>هـ</sup> سليمان بن عبد هللا بن سليمان العجالن، حق النسان في حرمة مراسلاته واتصالاته الهاتفية الخاصة في النظام الجنائي السعودي، رسالة ماجستير تخصص سياسة جنائية، كليات الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية، ٢١١٣ ص.

<sup>و</sup> مادة ٢٢ الإنسان لحقوق العالمي الإعلان من ١٩٤٨، والمادة ٨ وحرياته الإنسان حقوق لحماية الأوروبية الاتفاقية من الموقعة ١

وعليه نكون قد عرضنا بعض التعريفات التي اجتهد لبيان ماهية الحياة الخاصة، ويمكن استخلاص تركيزها على فكرة حق الشخص في أن يكون جانب من حياته يتحكم فيه كما يشاء بحدود المشروعية، ويأوي إليه متى أراد بمنأى عن الآخرين ولما يسمح لهم بالاطلاع أو التدخل الا بالقدر الذي يحدده، ويحظر على آخرين التدخل فيه أو الاطلاع عليه والا عرضوا للمسائلة القانونية.

مع التأكيد على ان المشرع لم يورد تعريفا والفقهاء لم يقدم معياراً محدداً وجامعاً لمفهوم الحياة الخاصة، فلم يبين متى تبدأ الحياة الخاصة ومتى تنتهي وأين تقف حدودها ، فيستطيع الشخص أن يتحكم في اطلاع الغير على شئونه، فيطلع هذا عليها أو على بعضها.

وأمام صعوبة التوصل إلى تعريف قانوني محدد لفكرة الحياة الخاصة للعامل، اتجه جزء من الفكر القانوني إلى محاولة تعداد العناصر المكونة للحياة الخاصة لتسهيل الموضوع وتحديدته حيث تتمثل ب:

- **حياة العامل العائلية** : تشمل الحياة العائلية للعامل كلا من البنوة والزواج والطلاق وحياته العاطفية اي نطاق التعريف الاجتماعي الخاص به.

نص القانون المدني الفرنسي في المادة التاسعة على حظر إذاعة كل ما يتعلق بالعلاقات العاطفية للشخص، سواء كانت هذه العلاقات حقيقية أو وهمية منسوبة له.<sup>8</sup> كما وحظر نشر الصحافة عن طلاق الأزواج او مشروع الطلاق فهذه تشكل انتهاكاً يؤثر على حياتهم الخاصة، كما وعد الأمومة أحد جوانب الحياة الخاصة التي لا يجوز التدخل بها.<sup>9</sup>

- **الحالة الصحية للعامل**: ان كل ما يتلقاه الشخص من علاج ورعاية طبية او يعاني منه صحياً يعتبر امورا خاصة لا يجوز الاطلاع عليها من اي شخص دون اذن او تصريح.
- **المظهر الخارجي للعامل** : اختيار العامل لمظهره يعتبر من الحقوق الثابتة له، و هو بشكل مبدئي حر في تحديد المظهر الخارجي الذي يناسبه بحدود المشروعية والمقبول، و له كامل الحق في رفض تغييره إذا طلب منه صاحب العمل ذلك دون اتفاق مسبق. حيث انه يجوز إدراج شروط

<sup>8</sup> القانون المدني الفرنسي

<sup>9</sup> د. بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 4، 4111 ص 22.

تعاقدية تتعلق في المظهر او تحدد الزبي المطلوب للعمل الذي يجب أن يكون عليه العامل في عمله وللعامل حق القبول والتعاقد او الرفض وعدم ابرام عقد العمل اصلا.<sup>١٠</sup>

● **المحادثات الشخصية للعامل ومراسلاته** : يشمل هذا البند مكالمات العامل الهاتفية و المراسلات و الخطابات المكتوبة العادية والالكترونية.

وعلى ذلك قضت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في ١١ يونيو ١٩٩١ الذي جاء فيه : ” إذا كان من حق الوكيل الخاص أن يتسلم الرسائل الخاصة التي ترد لموكله، و أن يتولى مهمة الرد عليها، فإن ذلك ينحصر فقط إلى الرسائل المتعلقة بأعماله دون غيرها و لا يمتد إلى الرد على رسائله الشخصية، فإذا تجاوز هذا الحد ووسع من نطاق رقابته ليشمل الحياة الشخصية للموكل، فإنه يكون بذلك قد انتهك الحياة الخاصة لموكله وعليه يسأل.<sup>١١</sup>

**محل إقامة العامل و ومعلوماته الشخصية** : يعتبر محل إقامة العامل و رقم هاتفه وبريده الالكتروني ومعلوماته الشخصية من قبيل العناصر المشكلة للحياة الخاصة للعامل ذات الحساسية العالية اذ انها تتعلق بأمنه وامانه وقد تسبب اذى وضرر كبير يلحق بالعامل اذا ما نشرت ولذلك فقد اعتبرها القانون احد البنود التي تدرج في اطار الحياة الخاصة ولا يجوز نشرها او الاطلاع عليها.

وعليه، قضت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في ٦ نوفمبر ١٩٩٠ بأن ” :كشف رب العمل عن موطن العامل الذي يعمل لحسابه بدون موافقته يعتبر اعتداء على حياته الخاصة ويسأل عليه.<sup>١٢</sup> **الذمة المالية للعامل** : الامور المالية المتعلقة بالذمة بمعلوماته المادية كدخله وضرائبه وتقديراته السنوية او مدخراته تعتبر من المعلومات الخاصة التي يعتبر المساس بها من قبيل انتهاك الخصوصية سواء أثناء حياة العامل أو بعد وفاته

---

<sup>١٠</sup> نعيم عطية : حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، عدد ٤ ، السنة ٢١ سنة ١٩٧٧، ص ٨٦. وانظر ايضا /د : أحمد فتحى سرور : الحق فى الحياة الخاصة ، بحث مقدم لمؤتمر حرمة الحياة الخاصة ، المنعقد بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية من ٤:٦ يونيو ١٩٨٧ ، ص ٤٠.

<sup>١١</sup> الالهوانى/مرجع سابق، ص ١٢٢

<sup>١٢</sup> قانون العمل الاردني

## المطلب الثاني

### تداخل الحياة المهنية بالحياة الخاصة للعامل

عقد العمل هو عقد يتعهد فيه العامل بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وبإدارته أو بإشرافه مقابل أجر يتعهد به الأخير.<sup>١٣</sup> وهذا يعني أن عقد العمل هو اتفاق يتعهد فيه العامل (شخص طبيعي) بأن يعمل لحساب و خدمة صاحب العمل (شخصاً طبيعياً، وقد يكون اعتبارياً) تحت إدارته، وبإشرافه مقابل أجر محدد أياً كان نوع هذا الأجر. ويرد عقد العمل على العمل المأجور أساساً، فعناصر العقد تتمثل بالعمل، والأجر، والتبعية، ، ومن ثم فإن انتفاء أي عنصر من هذه العناصر يلغي صفة عقد العمل عن هذه العلاقة.

وتتسم علاقة العمل بفقدان العامل لجزء من حريته عند التعاقد بالقدر اللازم لتنفيذ عمله، وذلك بخضوعه المهني لإرادة وسلطة وإشراف صاحب العمل. ، أما ما يخرج عن هذا الإطار فإنه لا يكون حقاً لصاحب العمل ولا يجوز له التدخل فيه.<sup>١٤</sup>

الخط الفاصل بين الحياة الخاصة للعامل وحياته و الحياة المهنية غير محدد قانوناً مما يؤدي الى تداخلهما وتعارضهما مع بعضهما البعض بسبب تأثير سلطة صاحب العمل على الحياة الخاصة للعامل. وقد كان هذا الجزء موضوعاً للتداول بين الفقهاء فيرى بعض الفقه النظرية التقليدية سندا صالحا لتفسير ذلك حيث أن السلطات الممنوحة لصاحب العمل برأيهم تعتبر حق الملكية أساسا لها مما يخول لصاحب العمل سيادة وسلطان على عمله والعمال، وقد أسست النظرية الحديثة السلطة بناء على عقد العمل بين العامل وصاحب العمل.

<sup>١٣</sup> محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية،

الطبعة الأولى، ٢٠١١، ص ٣١.

١٤

تداخل الحياة المهنية بالحياة الخاصة للعامل يثور عندما يمارس العامل نشاطاً خارج الإطار المهني وبعيدا عن عمله، ويرى صاحب العمل ان هذا العمل مساساً بـمنشأته من شأنه الاضرار بها فيسعى إلى تغييره بالطرق المتاحة له وإن لم يفلح فإنه يفصل العامل استنادا إلى هذا السبب. ودور صاحب العمل في الإطار المهني المعترف به يكون مقبولاً في هذا المجال من حياة العامل بحدود عقد العمل فقط، ولا يقبل بناء على ذلك استناد صاحب العمل في فصله العامل الى ما صدر عنه خارج اطار العمل لإنهاء الإطار المهني<sup>١٥</sup>.

إلا أن استناد صاحب العمل إلى أسباب موجودة في الإطار غير المهني قد يظهر في مرحلة السعي إلى الدخول في إطار مهني ، فيتعرض لحياة المرشح للعمل الخاصة لتكوين موقفه من العامل.

إن استخدام صاحب العمل لسلطاته وسلطانه لا يمكن له ان يجعل من العمل مساحة حرة له فحقوق العامل محفوظة ومحمية وسلطته لا تكون الا لتحقيق الاشراف والرقابة والتوجيه لتنفيذ العمل ولبلوغ الهدف الذي شرع العمل من اجله اساساً.

يكن دور القانون والقضاء استنادا الى هذا التفسير في حماية الحياة الخاصة للعامل من خلال التأكيد على مبدأ الملائمة كوسيلة للدفاع عن الحقوق و الحريات العمالية للعامل تجاه صاحب العمل<sup>١٦</sup>.

الفصل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل يتطلب الفصل بين الإطار المهني للعامل، والإطار غير المهني، مما يعني ان العامل يمارس حياته العامة والخاصة بعيداً عن أي تدخل ممكن من قبل صاحب العمل وبصورة محمية قانوناً. ويتمتع الإطار غير المهني للعامل بالحماية ذاتها التي تحظى بها الحياة الخاصة بموجب الدساتير والقوانين المختلفة، من حيث عدم السماح للغير بالتعرض لها بالتعدي او التدخل، وتقييمها تقييماً غير مبرر او محاسبته بسببها. ومن ثم كل ما يخرج عن الإطار المهني، يعد حياة خاصة ولا يجوز التدخل به.

كما وان الفصل التام بين حياة العامل المهنية وحياته غير المهنية من ناحية عملية ليس بالأمر اليسير؛ ذلك أن هذا الفصل ليس واضحاً الى الان على المستوى الفكري والثقافي للأفراد واختلافه باختلاف الاشخاص انفسهم وتعاملهم مع مسألة الحياة الخاصة والحرية الفردية حيث لا يتسم بنظرة واحدة.

<sup>١٥</sup> زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة ٢٧ جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٠، العدد الأول، ٢٠١٤ ص ٩٠

وبالرغم من جود إطار تشريعي ينص على احترام الحياة الخاصة للأفراد إلا أن تفعيله يحتاج إلى صدور تشريعات تحمي الحياة الخاصة للعامل وما يرتبط بها. كما أن القضاء يؤدي دوراً أساسياً في بلورة وتجديد المفاهيم القانونية المتعلقة بالحياة الخاصة وحدودها من خلال تحديد نطاقه، ودرجته.<sup>١٧</sup>

## المبحث الثاني

### الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة

ان طبيعة جريمة الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة لا تأتي على صورة واحدة فتختلف بحسب مصدرها ، فالاعتداء الواقع من شخص ضد شخص اخر ينتهك به حياته الخاصة ويكون الهدف من ذلك الاعتداء على حرمة حياته الخاصة وحرية فيها باعتبارها احدى دعومات الحرية الفردية وانما تستهدف الاعتداء على الحق في الحياة الخاصة ذاته فقط ، اما الاعتداء الواقع من السلطة متمثلة بافرادها ضد شخص معين او أشخاص محددين بصفاتهم المحددة ، ويكون اعتدائه معتمدا على هذه السلطة فان فعلهم هذا يشكل اعتداء على الحرية الفردية باعتباره اعتداء ماسا بحرمة الحياة الخاصة للفرد وانتهاكا لها ، وعليه فقد جعل القانون تعرض السلطة لحرمة الحياة الخاصة للأفراد بأي شكل كان يعد تعرضا عليهم في حرياتهم وانتهاكا لحقوقهم، لذلك كان تجريم فعل الاعتداء قانوناً انما هو تقرير من السلطة للحماية الجنائية لحياة الانسان الخاصة باعتبارها احدى نواحي نشاطه اليومي التي يتوقف على تأمينها وكفالة حرمتها صيانة احدى دعومات الحرية الفردية التي يتوقف على حمايتها تمتع الفرد بحريته الفردية ، وبتطبيق هذا القول على العامل نجد ان حماية المشرع من سلطة صاحب العمل بالتدخل بحياته الخاصة وتوفير الضمانات القانونية الاساسية لحمايته يعتبر حماية للعامل من العرض في حرياته او انتهاكا لحقوقه خارج الاطار المهني.

<sup>١٧</sup> ادل عامر، مفهوم التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة، بحث منشور على الموقع /<http://almesryoon.com> :

## المطلب الأول

### صور الأعتداء على حياة العامل الخاصة

يعتبر عقد العمل من العقود المرتبطة بالإنسان أكثر من أي عقد آخر، حيث صنف بعض الفقهاء علاقة عقد العمل مباشرة بعد علاقة الزوج بزوجه والوالد بولده لقربها من الإنسان وضرورتها العملية والتنظيمية. ولعل اسباب الصفة الانسانية لعقد العمل هي التي اعطت المبرر واستدعت الحاجة لتدخل المشرع لتنظيم العقد باحكام أمره ترتبط بالنظام العام تعرض مجموعة من الحقوق والواجبات المتقابلة لا يجوز لاطراف العقد الاتفاق عليها ولا الانتقاص منها وغطى النظام القانوني أحكام عقد العمل بالعقوبات الرادعة فقرنها بالاحكام التنظيمية ليضمن عدم الإخلال بها او التلاعب بها وادرجها مدرج النظام العام التي تميزه عن العقود المدنية الأخرى.

عقد العمل هو العقد مبرم بين صاحب العمل والعامل هو الذي يحصل الاول بموجبه على سلطات مختلفة على العامل تتمثل بـ:

- سلطة التبعية: تتمثل بخضوع العامل لرقابة وأشراف صاحب العمل لتحديد نوع العمل وكيفية أداءه واوراقات القيام به ويلتزم العامل بهذه التوجيهات و التعليمات بموجبها ويكون لصاحب العمل حق توقيع الجزاءات التأديبية عند مخالفة العامل لتلك التعليمات وتعتبر علاقة التبعية الرابط المميز لعلاقة العمل بين العامل وصاحب العمل.

• سلطة اقتصادية: تتمثل هذه السلطة بعنصر الأجر والذي يعتبر في عقد العمل مقابلاً لاداء العمل وعوضاً له.

• سلطة رقابية: تتمثل بحق صاحب العمل بمراقبة ومتابعة العامل عند ادائه وتنفيذه للعمل لضمان حسن سير العمل وتنفيذه كما تم الاتفاق عليه وبالطرق المشروعة قانوناً وبحد الاتفاق والمتعارف عليه.

ومن المتفق عليه أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي وهو اول ما يظهر عند مرحلة التعاقد فيكون سبباً لاتمامه او ايقاف اجراءاته، إذا اختل عنصر من العناصر الشخصية فيه، التي أخذت في الاعتبار عند التعاقد، وهو ما يطلق عليه المستخدم ويعطيه السلطة لاختيار العامل المرشح للعمل لديه، ومع تطور التكنولوجيا ووسائل التواصل الحديثة اصبحت قدرة اصحاب العمل على استخدام الوسائل التكنولوجية وأجهزة التقنية في عملية انتقاء العمال المترشحين للعمل متطورة ومتشعبة وتشكل صور للاعتداء على حياتهم الشخصية، وانتهاك سريتها وكذلك الامر لمرحلة ما بعد التعاقد عند ممارسة حق الرقابة ولإشراف على تنفيذ العمل المتفق عليه وعليه يمكن تقسيم أنواع انتهاك الحياة الخاصة للعامل من قبل صاحب العمل الى:

**مرحلة ما قبل التعاقد :** وهي المرحلة التي تبدأ منذ الاعلان عن العمل الى الانتهاء من كافة اجرائاتها وصدار القرار اما بقبول الشخص كعامل لدى صاحب العمل او انهاء الاجراء برفضه.

ومن طرق التدخل بالحياة الخاصة للمرشح للعامل هي إجراء اختبارات القبول، عن طريق طلب شهادات معينة من مرجعيات محددة، توجيه أسئلة واستفسارات جمع المعلومات والبيانات الشخصية عنهم، وتسجيل المعلومات ومعالجتها تقليدياً او آلياً، إخضاع المترشحين للعمل إلى الاختبارات طبية ونفسية من خلال وحدات طبية تابعة لهم او معتمدة لهم، للتأكد من سلامة حالتهم الصحية وكذلك الامر استخدام الأجهزة الحديثة في مجال نقل الصوت والصورة والتسجيل لهذه المرحلة.<sup>١٨</sup>

**مرحلة التعاقد:** إذا المترشح للعمل على موافقة صاحب العمل واجتاز الاجراءات المطلوبة وحقق الشروط القانونية وفقاً للمعايير والصفات التي كان يبحث عنها صاحب العمل و توافقت إرادة الطرفين، فيتم إبرام عقد العمل، وتنشأ رابطة قانونية جديدة تتمثل بالتبعية القانونية المتأصلة في عقد العمل والتي تمقتضاها

<sup>١٨</sup> خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، الاسكندرية ٢٠٠٩

تخول صاحب العمل سلطات في إصدار الأوامر والتعليمات، بقصد الحفاظ على حسن سير العمل وعمل مؤسسته وتحقيق أهدافها، ويوافق العامل بتقييد معين لحرية بارادته الحرة، ولكن هذا التقييد الحرية العامل لا يعني تنازلا كاملا عنها، أو أن يتخلى عن حقوقه وحرياته المرتبطة بمركزه كإنسان مقابل العمل، كما لا يمكن لسلطات صاحب العمل أن تتعارض مع الحقوق الاصلية للعامل والى يكون خارجا عن حدود المشروعية

١٩ .

وعند بدء العامل يخول المشرع صاحب العمل بفرض المراقبة والناضباط في العمل ويعطيه حق الاشراف، غير أن هذه المراقبة قد تتجاوز مداها بالتعدي فتصيب الحياة الخاصة للعامل، سواء أثناء ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية أو أثناء مراقبة اتصالات العامل وتحركاته داخل المؤسسة، لاسيما في ظل الإمكانيات التي تتيحها التكنولوجيا الحديثة من استعمال وسائل تجعل العامل شفاف تحت مراقبة صاحب العمل والتي قد تكون من صاحب العمل شخصيا او قد تكون من غيره ممن ينيبه ويخوله لهذه الصلاحية.

ومن حيث صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل اثناء فترة التعاقد فهي تأخذ صور متعددة منها:

- مراقبة اتصالات العامل الخاصة داخل اماكن العمل
- مراقبة اتصالات العامل الخاصة خارج اماكن العمل
- مراقبة تحركات العامل
- مراقبة ومتابعة وتسجيل علاقات العامل الاجتماعية
- استراق السمع عبر الوسائل الإلكترونية
- مراقبة الانترنت والبريد الإلكتروني للعامل
- تسجيل أو نقل أو بث أو إفشاء محادثات أو اتصالات العامل سواء كانت بالصوت او الصورة.
- النقاط صور للعامل أو إعداد صور الكترونية له أو نقلها أو كشفها أو نسخها أو الاحتفاظ بها دون علمه

<sup>١٩</sup> محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص ٣٩٠

- نشر أخبار أو صور إلكترونية أو صور فوتوغرافية أو مشاهد أو تعليقات أو بيانات أو معلومات عن العامل حتى ولو كانت صحيحة أو حقيقية.
- استعمال البطاقات الممغنطة الحديثة والبطاقات الإلكترونية
- مراقبة العامل بواسطة برامج المعلومات عن بعد
- رصد العامل وتحركاته بالكاميرات
- رصد العامل وتحركاته بالطرق التقليدية المباشرة<sup>٢٠</sup>

مرحلة ما بعد التعاقد: علاقة العامل وصاحب العمل قد تمتد الى ما بعد انتهاء العامل في مجموع من الحقوق والاثار القانونية الملزمة للطرفين بموجب القانون وبموجب العقد احيانا حيث يعتبر التزام صاحب العمل بالمحافظة على سرية الحياة الخاصة للعامل التزاما يمتد الى ما بعد انتهاء العقد وعليه فلا يجوز ان يتعرض لحياة العامل الخاصة باي شكل كان ويبقى مؤتمنا على كامل المعلومات والوثائق الخاصة بالعامل وكل ما من شأنه أن يمس به والا عد مسؤولا قانونا عن انتهاكه.<sup>٢١</sup>

وعند الحديث عن حق العامل في حماية حياته الخاصة في اي مرحلة كانت قبل، اثناء او بعد التعاقد فانه لا بد من توضيح مشروعية انتهاك حرمة حياة العامل الخاصة في بعض الحالات ضمن قيود قانونية محدد ترد على حماية الحياة الخاصة على سبيل الحصر وهي:

#### ١. القيود الموضوعية

يقصد بالقيود الموضوعية الحالات التي يمكن فيها لصاحب العمل التجسس على الحياة الخاصة للعامل أو دون أن يعتبر ذلك من الناحية القانونية اعتداء على حرمة الحياة الخاصة له ولا يسأل عنه، والقيود الموضوعية تنحصر بـ :

- حالة الظروف الاستثنائية مثل نشر المعلومات الصحية خلال جائحة كورونا
- رضا العامل بفعل صاحب العمل كان يسمح للعامل بنشر تقاريره المالية للملأ

<sup>٢٠</sup> هواني الدين حسام،، العربية النهضة دار مقارنة، دراسة ، الخاصة الحياة احترام في الحق ٩٧٧ ص ٥٧،

- طبيعة العمل نفسه كالأعمال المتعلقة بالفن وتتطلب الإفصاح عن حياة الفنان الخاصة<sup>٢٢</sup>

## ٢. القيود الشكلية

تتصرف القيود الشكلية للحقوق الأساسية للصيقة بالشخص نفسه كحقوق لازمة للحياة ويتمثل خطر القيود الاستثنائية الواردة على الحق في الحياة الخاصة للعامل من حيث القواعد الشكلية المتعلقة بإجراء التفتيش و أدلة الثابتات المختلفة.<sup>٢٣</sup>

يمثل التفتيش قيدا قانونيا من القيود الواردة على حق الانسان في حرمة حياته الخاصة، حيث تم تنظيم موضوع التفتيش من حيث قواعد التفتيش وتفصيل أحكامه لصيانة الحقوق وضمان عدم المساس بها ، وعدم التعسف عند اجرائها وعدم الاعتداء على الحياة الخاصة من خلال انتهاك حرمة جسده او مراسلاته او مسكنه الا في حال وجود مبرر قانوني يسمح بذلك.<sup>٢٤</sup> وفيما يخص ادلة الثابتات يمكن القول بات التعارض الاكبر يكمن بين الحق في الحياة الخاصة ومبدأ حرية الثابتات، حيث يسعى كل طرف لاثبات دعواه بكافة الوسائل الممكنة، التقليدية والمستحدثة والتي في اطار البحث عنها قد تتصادم مع خصوصية الاشخاص وحرمة حياتهم وعليه فانه عند البحث عن الدالة يجيز المشرع كسر حاجز الخصوصية لحياة العامل بشرط وجود المبرر القانوني للوصول للدالة المطلوبة عند الحاجة.

---

<sup>٢٢</sup> جابوربي اسماعيل ، نظرية الظروف الاستثنائية وظوابطها في القانون الدستوري الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ورقة،

العدد ٩٤، جانفي ٢١٩٩، ص ٣.

<sup>٢٣</sup> قانون العمل الاردني

<sup>٢٤</sup> التشريع المدني الفرنسي

## المطلب الثاني

### ضمانات حماية حياة العامل الخاصة

يسمح القانون لصاحب العمل بصفته مسؤولاً عن المنشأة وتسهيلاً لعمله وتحقيق هدفه وإعمالاً لمقتضيات التبعية القانونية التي يخضع لها العامل بموجب عقد العمل بأن يلعب دوراً محدداً في الحياة المهنية من خلال إعطاء التعليمات والتوجيه والإشراف للعامل لتحقيق العمل كما تم الاتفاق عليه وأن تجاوز صاحب العمل لهذا الإطار يعتبر خروجاً عن إطار المشروعية و تدخلها في الحياة الخاصة للعامل التي تستحق الحماية، لذلك يجب وضع حدود للتداخل بين الإطار المهني القائم بالفعل كنتيجة لإبرام العقد وبين الإطار غير المهني، والذي يعكس كل ما لا يتعلق بالعقد والعمل ومقتضيات تنفيذه، والذي يعد بمثابة حياة خاصة تحظى بالحماية ضد مساس بها من جانب صاحب العمل أو غيره.

أمام غياب الحماية القانونية الكافية للحياة الخاصة للعامل فقد يستغل صاحب العمل سلطته لمتابعة ورقابة العامل للتطفل على حياته خاصة دون أن يكون لها أية صلة بما يخص العمل مما قد يكون لها تأثير على علاقة العمل أو العامل نفسه ولذلك كان لا بد من إيجاد الضمانات التي تحمي العامل وتدفع الانتهاك الذي

يقع على حياته الخاصة وتمثل الضمانات التي يمكن للعامل الاحتماء بها ضد صاحب العامل للحفاظ على حياته الخاصة بـ:

### أولاً: ضمانات القواعد العامة

١. ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل من خلال مبدأ الاستقلال بين الحياة الخاصة للعامل وبين حياته المهنية، ويكون ذلك من خلال حصر نطاق العمل وما يدخل به ويندرج تحته ليصبح عدى ذلك خارجاً عن الاطار المهني ولا يجوز لصاحب العمل التدخل به. وهنا لا بد من توضيح الحالات التي يجوز لصاحب العمل ان يقوم باتخاذ الاجراء المناسب ضد العامل حتى ولو كان فيه تدخلا بحياته الخاصة وهي:

- اذا كانت الحياة الخاصة للعامل تتعارض مع العمل او مصلحة العمل
- اذا كانت الحياة الخاصة للعامل تؤثر على سير العمل وتضاربه
- اضطراب حياة العامل مع طبيعة المهام الموكلة اليه
- اذا كانت الحياة الخاصة تتعارض مع اهداف العمل وغاياته<sup>٢٥</sup>

١. ضمانات حماية العامل القضائية من خلال قواعد المسؤولية القانونية التقليدية والتي تتمثل بحق العامل برفع اي من المسؤوليات التالية:

- الحماية الجزائية من خلال المسؤولية الجنائية
- الحماية المدنية من خلال المسؤولية العقدية
- الحماية المدنية من خلال المسؤولية التقصيرية<sup>٢٦</sup>

وفي هذا الاطار اذا ما انتهك صاحب العمل الحياة الخاصة للعامل وتسبب باية اضرار له سواء كانت اضرارا مادية او معنوية فله حق ملاحقة صاحب العمل ب اي من المسؤوليات الجزائية او المدنية بحسب معطيات الحال وله ان يرفعها مجتمعة او اي منها على حدى.

٢. ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل بموجب التزامات صاحب العمل القانونية والتي يقصد بها التزام صاحب العمل بمبدأ المشروعية والملائمة مما يعني ان خروج صاحب العمل عن اطار

<sup>٢٥</sup> حسين عامر: التعسف في استعمال الحقوق والغاء العقود، تنقيح: عبد الرحيم عامر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط ٤، ١١١٢، ص .

<sup>٢٦</sup> حمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٧،

المشروعية في اي فعل يصدر منه عند ممارسته لسلطاته القانونية على العامل فانه يعرض نفسه للمساءلة ويكون قد خرج عن ارادة المشرع والحد المعقول والمقبول وعليه فان مبدا المشروعية يعتبر من اهم ضمانات ومرتكزات العامل في مواجهة صاحب العمل وكذلك الامر فيما يتعلق بالموائمة والتي تتطلب ان يكون ما يصدر عن صاحب العمل متناسبا مع ما يصدر عن العامل سواء كان ذلك بتنفيذ العمل او باتخاذ العقوبة المناسبة مما يشكل ضمانا رئيسيا للعامل لعدم تحيز صاحب العمل او تعسفه ضد العامل في قرار يتخذه.<sup>٢٧</sup>

٣. ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل بموجب القيود الواردة على حق صاحب العمل وتمثل هذه الالتزامات بعدم جواز مراقبة صاحب العمل للعامل خارج اوقات الدوام الرسمي او خارج مكان العمل كما ولا يجوز مراقبة صاحب العمل للمراسلات الشخصية للعامل او بريده الخاص او العبث بمعلوماته الخاصة او نشرها او السماح للغير بالاطلاع عليها ولا يجوز ايضا مغافلة او مخادعة العامل والتسجيل الصوتي او المرئي له دون علمه لاي غرض كان او لاي سبب حتى ولو كان مشروعاً.<sup>٢٨</sup>

### ثانياً: الضمانات التشريعية

لم يتضمن قانون العمل الأردني نصاً صريحاً يحمي الحياة الخاصة للعامل في مواجهة سلطات صاحب العمل ويجرم انتهاكها ولكنه تضمن بعض النصوص القانونية و التطبيقات المتناثرة في نصوص مختلفة يستدل منها أنها تقرر حماية لحياة العامل الخاصة، على النحو التالي:

١. الحماية الدستورية للحياة الخاصة للعامل: كرس الدستور الاردني الحق في الحياة الخاصة المشرع الدستوري جرم الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة في صلب الدستور بنص صريح في المادة (٧) منه، ونظم المشرع في النص المشار إليه الحماية اللازمة للحياة الخاصة بتجريم الاعتداء على حرمتها للأفراد، وقد جاء النص عاماً مطلقاً دون تحديد أو تخصيص وذلك ليشمل كل اعتداء على الحياة الخاصة للفرد والذي يمكن اسقاطه على موضوع البحث لحماية حق العامل في حرمة حياته الخاصة.<sup>٢٩</sup>

<sup>٢٧</sup>مدحت رمضان، جرائم الاعتداء على الأشخاص والإنترنت، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠.

<sup>٢٨</sup> أحمد فتحي رسور، الوسيط يف قانون الإجراءات الجنائية، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، ٢٠١٤ ص .

<sup>٢٩</sup>الدستور الاردني لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته

٢. الحماية الجزائية لجرائم الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل، حيث نص المشرع الأردني على تجريم الاعتداء على الحياة الخاصة للأفراد من خلال تعديل قانون العقوبات بموجب القانون المعدل المؤقت رقم (١٢) لسنة ٢٠١٠ م، وقد أضاف المادة ٣٤٨ مكررة جرم فيها استراق السمع، أو تسجيل المحادثات الخاصة، أو اختلاس البصر، أو النقاط الصور بأي وسيلة كانت.<sup>٣٠</sup>
٣. قانون الجرائم الإلكترونية يمكن حماية العامل وكل ما يمس حياته الخاصة من خلال قانون الجرائم الإلكترونية والذي تضمن ٤١ مادة قانونية، تجرم أفعال التهديد والابتزاز والتلاعب بالبيانات من دون تصريح رسمي، وكذلك انتحال الشخصية وجرم الذم والقذح والتحقير ونشر الإشاعات بأي وسيلة كانت وتشويه السمعة واغتيال الشخصية، وغيرها من المواد التي يعتبرها قانون العقوبات الأردني جرائم، كما يأتي هذا القانون للتعامل مع العالم الافتراضي والرقمي لتشابه الفعل واختلاف الأسلوب مما يوسع من نطاق حماية العامل بمواجهة صاحب العمل.<sup>٣١</sup>
٤. قانون حماية البيانات الشخصية والذي يحمي العامل من خلال تعزيز الحقوق والحريات الدستورية التي نصّ عليها الدستور الأردني من خلال إيجاد إطار قانوني يوازن ما بين آليات حقوق الأفراد في إطار حماية بياناتهم الشخصية، وبين السماح لهم بمعالجة البيانات الخاصة والمعلومات الشخصية والاحتفاظ بها في ظلّ الفضاء الإلكتروني، وانتشار وتطور مفاهيم البيانات والذكاء الصناعي.<sup>٣٢</sup>

### ثالثاً: ضمانات الحماية الدولية لحياة العامل الخاصة

لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة وهو ما ينطبق على العامل حيث وجدنا هناك اتفاق عالمي ينص على احترام الحق في الحياة الخاصة ويكرسه وقد كفلت المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة الحماية للحق في الحياة الخاصة خلال العديد من النصوص والاتفاقيات الدولية ونذكر منها:

- الاعلان العالمي لحقوق الانسان
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية
- الاعلان الخاص باستخدام التقدم العلمي والتكنولوجي لمصلحة السلم والبشرية
- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان

<sup>٣٠</sup> صالح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2119 ص 999 وما بعدها

<sup>٣١</sup> خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩-٢٠١٣ ص ٤٢.

<sup>٣٢</sup> هواني الدين حسام، العربية النهضة دار مقارنة، دراسة، الخاصة الحياة احترام في الحق ٩٧٧ ص ٦٤،

- الاتفاقية الأوروبية لحقوق حقوق الافراد من المعالجة الالكترونية للمعلومات الشخصية
- الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان
- مؤتمر مونتريال لحقوق الانسان
- ميثاق العربي لحقوق الانسان
- مؤتمر حقوق الإنسان في الشريعة الاسلامية
- المؤتمر الدولي لخبراء اليونسكو
- المؤتمر الإفريقي لحقوق الانسان والشعوب
- مؤتمر طهران الدولي لحقوق الانسان
- حماية الحياة الخاصة في منظمة العمل الدولية
- الاتفاقية الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة
- الاتفاقية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري<sup>٣٣</sup>
- حماية الحياة الخاصة في منظمة العمل العربية

رابعاً: الضمانات الاخلاقية للعامل في مواجهة صاحب العمل والتي تتمثل ب اشكال الأخلاقيات التطبيقية المختلفة عند ممارسة صاحب العمل لسلطاته على العامل مما يمنعه من باب الالتزام بالأخلاق عن انتهاك حرمة الحياة الخاصة للعامل وليس بموجب الالتزام القانوني او خوفاً من العقوبات. وتظهر هذه الضمانة من خلال الاخلاق الشخصية للعامل او مدونات الاخلاق والتي تكون بشكل وثيقة تتبناها المؤسسات العاملة وتتألف من ثلاثة مستويات هي مدونات أخلاق العمل، ومدونات سلوك العمال، ومدونات الممارسات المهنية. لمساعدة العاملين بهذه المؤسسات واماكن العمل في فهم الفرق بين «الصحيح» و «الخطأ» وتطبيق هذا الفهم على قراراتهم<sup>٣٤</sup>.

<sup>٣٣</sup> RSA Code of Ethics". Public Relations Society of America مؤرشف من الأصل في ٢٠١٩-٠٣-٠٨. اطلع عليه

بتاريخ ٢٠٢٣-٠٨-١٩

<sup>٣٤</sup> المذكرة التوجيهية الثانية العمالة وظرو العمل الصادرة بتاريخ (يناير ٢١٩٢ عن مؤسسة التمويل الدولية، مجموعة البنك الدولي ص ١ متاحة على الموقع الالكتروني: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/6ceaa4004f486b78872ccf032>

## الخاتمة:

بعد الانتهاء من البحث في موضوع الضمانات القانونية لحماية الحياة الخاصة للعامل وجدنا ان المشرع لم يضع تعريفاً للحياة الخاصة في القانون الامر الذي يجعل من المساس به امراً ففاضاً يصعب تحديده ويوسع من نطاقه خاصةً وان المشرع لم يضع معياراً يحدد فيه متى يكون الفعل انتهاكاً للحياة الخاصة من عدمه وبإسقاط القول على العلاقة بين العامل وصاحب العمل نجد انه من الناحية القانونية لا يوجد تعريف جامع مانع للحياة الخاصة، مما أحدث اختلافاً في تحديدها ووضع اسس قانونية تحدد المسؤولية القانونية على اساسها.

## النتائج:

- الفصل بين الحياة المهنية والحياة غير المهنية للعامل يتطلب الفصل بين الإطار المهني للعامل، والإطار غير المهني، مما يعني ان العامل يمارس حياته العامة والخاصة بعيداً عن أي تدخل ممكن من قبل صاحب العمل وبصورة محمية قانوناً. ويتمتع الإطار غير المهني للعامل بالحماية ذاتها التي تحظى بها الحياة الخاصة بموجب الدساتير والقوانين المختلفة، من حيث عدم السماح للغير بالتعرض لها بالتعدي او التدخل، وتقييمها تقييماً غير مبرر او محاسبته بسببها. ومن ثم كل ما يخرج عن الإطار المهني، يعد حياة خاصة ولا يجوز التدخل به.
- موضوع الحياة الخاصة للعامل لا يقف عند حدود قانون العمل فقط وانما يتعداه لغيره من القوانين الناظمة كالتشريع الدستوري والقانون الجنائي وبعض القوانين ذات الصلة عند قيام المسؤولية بسبب انتهاك حرمة حياة العامل.
- ان جريمة الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة لا تأتي على صورة واحدة فتختلف بحسب مصدرها ومرتكبها وطريقتها كما وان ان الضمانات القانونية تأتي على عدة صور وتتقسم الى ضمانات تشريعية، قضائية واخلاقية.

## التوصيات:

- نأمل من المشرع إعادة النظر بالقوانين الناظمة للعامل بشكل عام في مرحلة ما قبل التعاقد واثناء التعاقد وما بعد انتهاء عقد العمل
- نأمل من المشرع وضع ضوابط تحدد علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل بصورة أكثر تحديدا والزامية لحماية العامل بصورة فعالة.
- نأمل من المشرع وضع ضوابط للسلطة التأديبية لصاحب العمل لتحقيق الحماية القانونية للعامل بصورة افضل.

## قائمة المراجع

- علي ابراهيم، التدخل لحماية حقوق الانسان، دار النهضة العربية ١٩٩٩ - ص. ١٣
- قانون العمل الاردني
- د. عصام أحمد ال «حماية الحق في الحياة الخاصة والمسؤولية المدنية - الاسكندرية ٢٠٠٥ - ص ١٢٢٢ -
- الياهو بن الدين حسام،، العربية النهضة دار مقارنة، دراسة ، الخاصة الحياة احترام في الحق ١٩٧٧ ص ٣٥.
- د .احمد فتحى سرور : الحق فى الحياة الخاصة ، بحث منشور فى مجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، العدد الرابع والخمسون ، ص ٢٠
- سليمان بن عبد هللا بن سليمان العجالن، حق النسان فى حرمة مراسلته واتصالته الهاتفية الخاصة فى النظام الجنائي السعودي، رسالة ماجيستر تخصص سياسة جنائية، كليات الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية، ٢١١٣ ص.
- مادة١٢الإنسان لحقوق العالمي الإعلان من١٩٤٨، والمادة٨وحرياته الإنسان حقوق لحماية الأوروبية الاتفاقية من الموقعة ا القانون المدني الفرنسي
- بشير هدفي: الوجيز فى شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط ٤، 4111 ص ٢٢.
- نعيم عطية : حق الأفراد فى حياتهم الخاصه، مجلة إدارة قضايا الحكومه، عدد ٤ ، السنة ٢١ سنة ١٩٧٧ ص ٨٦. وانظر ايضا /د : أحمد فتحى سرور : الحق فى الحياة الخاصة ، بحث مقدم لمؤتمر حرمة الحياة الخاصة ، المنعقد بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية من ٦:٤ يونيه ١٩٨٧ ، ص ٤٠.
- الياهو بن/مرجع سابق، ص ١٢٢
- قانون العمل الاردني
- محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة فى مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١١ ص ٣١.
- زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل فى حياته المهنية، مجلة ٢٧ جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٠، العدد الأول، 2014 ص ٩٠

- دل عامر، مفهوم التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة، بحث منشور على الموقع <http://almesryoon.com/> : ٢٠٠٩
- خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، الاسكندرية ٢٠٠٩
- محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص ٣٩.
- هواني الدين حسام،، العربية النهضة دار مقارنة، دراسة ، الخاصة الحياة احترام في الحق ١٩٧٧ ص ٥٧،
- جابوربي اسماعيل ، نظرية الظروف الاستثنائية وظوابطها في القانون الدستوري الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ورقة، العدد، ٩٤، جانفي، ٢١٩٩، ص ٣.
- قانون العمل الاردني
- التشريع المدني الفرنسي
- حسين عامر: التعسف في استعمال الحقوق والغاء العقود، تنقيح: عبد الرحيم عامر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط، ٤، ١١١٢ ص .
- حمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٧،
- مدحت رمضان، جرائم الاعتداء على الأشخاص والابترنت، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠
- أحمد فتحي رسور، الوسيط يف قانون الإجراءات الجنائية، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، ٢٠١٤ ص .
- الدستور الاردني لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته
- صالح محمد أحمد دياب، التزام العامل بأمانة وإلخالص في عالقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2119 ص ٩٩٩ وما بعدها
- خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢١١٩-٢١١٣ ص ٤٢.
- هواني الدين حسام،، العربية النهضة دار مقارنة، دراسة ، الخاصة الحياة احترام في الحق ١٩٧٧ ص ٦٤،
- RSA Code of Ethics". Public Relations Society of America . مؤرشف من الأصل في ٢٠١٩-٠٣-٠٨ . اطلع عليه بتاريخ ٢٠٢٣-٠٨-١٩
- المذكرة التوجيهية الثانية العمالة وظرو العمل الصادرة بتاريخ ايناير ٢١٩٢ عن مؤسسة التمويل الدولية، مجموعة البنك الدولي ص ١ متاحة على الموقع الالكتروني:

<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/6ceaa4004f486b78872ccf032>