



The Impact of Employer Electronic Surveillance on the Privacy Rights of Workers in Palestinian Legislation: A Study in Light of French Judicial Precedents

Anas Abu Al-Aoun^{1,*} & Ahmed Al-Ashqar²

Received: 26th Mar. 2024, Accepted: 30th Oct. 2024, Published: 1st May. 2025. DOI: [0.35552/0247.39.5.2353](https://doi.org/10.35552/0247.39.5.2353)

Abstract: The study focuses on the right to privacy and how legislation and judicial precedents can achieve a balance between protecting this right for employees and employers' right to monitor performance and safeguard company interests. The research highlights a legislative gap in Palestinian law regarding the protection of workers' private lives, compared to French law which provides greater safeguards for employees. The study offers recommendations to improve Palestinian legislation by drawing insights from the French model to enhance workers' rights and achieve a fair and transparent work environment. This research is significant as it addresses contemporary challenges arising from technological advancements and the widespread use of the internet in the workplace, which impact workers' personal rights and raise questions about the legal and ethical boundaries of electronic monitoring. **Methodology:** The study adopts a comparative analysis between Palestinian and French legislations, illustrating how Palestinian laws can benefit from French judicial precedents to develop practices that protect workers' rights while allowing employers necessary oversight. **Findings:** The findings reveal that French law has developed clear legal provisions distinguishing between professional oversight and privacy protection, introducing the concept of "right to disconnect" as a means to balance these two aspects. Moreover, it has established procedural safeguards requiring employers to inform employees in advance of any monitoring measures taken. In contrast, the Palestinian Labor Law does not explicitly address these issues, offering only a general reference to privacy protection in Article 32 of the Palestinian Basic Law. **Recommendations:** The study recommends adopting clear legislation that delineates the boundaries between professional monitoring and workers' privacy, including the "right to disconnect" in Palestinian laws to grant employees the right not to be electronically available outside working hours. Additionally, it calls for procedural safeguards requiring employers to notify employees in advance about monitoring measures, thereby increasing transparency. The study emphasizes the importance of effective negotiations between both parties to clarify expression mechanisms and electronic monitoring procedures.

Keywords: The right to privacy, Labor Law, Disconnect, Moral harassment, Arbitrary dismissal.

آثار رقابة رب العمل الإلكترونية على حق العامل في الخصوصية في التشريع الفلسطيني "قراءة في ضوء اجتهادات القضاء الفرنسي"

أنس أبو العون^{1,*}، وأحمد الأشقر²

تاريخ التسليم: (2024/3/26)، تاريخ القبول: (2024/10/30)، تاريخ النشر: (2025/5/1)

الملخص: يركز البحث على الحق في الخصوصية وكيف يمكن للتشريعات والاجتهادات القضائية تحقيق التوازن بين حماية هذا الحق للعامل وحق صاحب العمل في مراقبة الأداء وحماية مصالح الشركة. يسلط البحث الضوء على الفجوة في التشريع الفلسطيني بخصوص حماية الحياة الخاصة للعامل، مقارنةً بالقانون الفرنسي الذي يوفر ضمانات أكبر للعامل، يقدم البحث توصيات لتحسين التشريع الفلسطيني، مستفيداً من النموذج الفرنسي لتعزيز حقوق العمال وتحقيق بيئة عمل عادلة وشفافة. يعتبر البحث مهماً لأنه يتناول تحديات معاصرة تنشأ من التطور التكنولوجي وانتشار استخدام الإنترنت في مجال العمل، مما يؤثر على الحقوق الشخصية للعمال وي طرح تساؤلات حول الحدود القانونية والأخلاقية للرقابة الإلكترونية. **المنهج المتبع:** يقدم البحث تحليلاً مقارناً بين التشريعات الفلسطينية والفرنسية، مظهرًا كيف يمكن للتشريع الفلسطيني الاستفادة من الاجتهادات القضائية الفرنسية لتطوير ممارسات تحمي حقوق العمال مع السماح لأصحاب العمل بممارسة الرقابة اللازمة. **نتائج البحث:** أظهرت نتائج البحث أن القانون الفرنسي قد طور نصوصاً قانونية واضحة تحدد الفواصل بين الرقابة المهنية وحماية الخصوصية، وابتكر مفهوم "قطع الاتصال" كوسيلة للتوازن بين هذين الجانبين. بالإضافة إلى ذلك، فقد وضع ضمانات إجرائية تلزم أصحاب العمل بإعلام الموظفين مسبقاً بأي إجراءات رقابية يتم اتخاذها. على النقيض، فإن قانون العمل الفلسطيني لا يتناول هذه التفاصيل بشكل محدد، حيث يكفي بالإشارة العامة إلى حماية الحياة الخاصة في المادة 32 من القانون الأساسي الفلسطيني. **التوصيات:** يوصي البحث بتبني تشريعات واضحة تحدد الفواصل بين الرقابة المهنية وحماية خصوصية العاملين، مع إدراج مبدأ "قطع الاتصال" في التشريعات الفلسطينية لمنح العاملين الحق في عدم التوافر خارج ساعات العمل. كما يدعو إلى وضع ضمانات تلزم أصحاب العمل بإبلاغ العمال مسبقاً عن أي إجراءات رقابية لزيادة الشفافية. ويشدد البحث على أهمية التفاوض بين الطرفين لتوضيح آليات التعبير عن الرأي وإجراءات الرقابة الإلكترونية.

1 Faculty of Law, Arab American University, Jenin, Palestine

*Corresponding author email: anas.abualoun@aaup.edu

2 Department of Legal Sciences, Faculty of Graduate Studies, Arab American University, Ramallah, Palestine. ahmad.ashgar@aaup.edu

1 كلية الحقوق، الجامعة العربية الأمريكية، جنين، فلسطين.

*الباحث المراسل: anas.abualoun@aaup.edu

2 قسم العلوم القانونية، كلية الدراسات العليا، الجامعة العربية الأمريكية، رام الله، فلسطين. ahmad.ashgar@aaup.edu

نظمت قواعد احترام الحياة الخاصة في القانون الفلسطيني بشكل عام، وعدم وجود نصوص قانونية تحمي الحياة الخاصة للعامل في قانون العمل الفلسطيني بشكل مباشر استدعى البحث عن قواعد قانونية في بعض القوانين المتفرقة في داخل المنظومة القانونية الفلسطينية.

الاشكالية

الإشكالية الرئيسية للبحث تدور حول كيفية تحقيق التوازن بين احترام الحياة الخاصة للعامل على الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في العمل، وبين حق رب العمل في تنظيم مشروعه باستخدام هذه الأنظمة؟ وتتمثل الأسئلة الفرعية في: هل يوفر التشريع الفلسطيني حماية كافية لحياة العامل الخاصة من تدخلات رب العمل؟ ما مدى شرعية تدخل صاحب العمل في فحص الملفات أو تتبع نشاط العامل على الإنترنت خلال العمل؟ وهل يحق للعامل الانقطاع عن الأدوات الرقمية بعد ساعات العمل القانونية؟

المنهجية المتبعة

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي والمقارن في هذه الدراسة، حيث تم الاستفادة من التجربة الفرنسية سواء من خلال النصوص القانونية التي تناولت الموضوع أو من خلال الاجتهادات القضائية الفرنسية. كما حاولت الدراسة تطويع القواعد القانونية الفلسطينية لحماية حق العامل في الحياة الخاصة. بناءً على ذلك، سيتم تقسيم الدراسة إلى:

- المبحث الأول: مظاهر تدخل رب العمل في حياة العامل الخاصة على الانترنت
- المبحث الثاني: الوسائل القانونية للحد من تدخل رب العمل لاستخدام العامل للانترنت
- المبحث الأول: مظاهر تدخل رب العمل في حياة العامل الخاصة على الانترنت

في العصر الرقمي، أصبحت التدخلات في الحياة الخاصة للعامل مثيرة للجدل، خاصة فيما يتعلق بانتهاك سرية المعلومات الشخصية المتداولة عبر الشبكات المعلوماتية (أحمد، 2020، ص 17)، يُعرّف الحق في السرية بأنه حق الحفاظ على المعلومات الشخصية من الاطلاع غير المصرح به، إلا بوجود موافقة أو مبرر قانوني. يُعد مراقبة الاتصالات الإلكترونية للعامل دون موافقته انتهاكاً للخصوصية (Dedessus-Le-Moustier, 2018, p.21) سيتم استعراض هذا الموضوع من خلال مطلبين: الأول يحدد الحدود القانونية لرقابة رب العمل على حياة العامل الخاصة، والثاني يناقش حق العامل في قطع الاتصال.

المطلب الأول: حدود رقابة رب العمل على العامل في الفضاء الإلكتروني

تسعى التشريعات العمالية إلى تحقيق توازن بين حق رب العمل في الرقابة وحق العامل في احترام سرية حياته الخاصة. يمكن لرب العمل مراقبة استخدام الأجهزة المعلوماتية المقدمة للعمل، لكن لا يسمح له بالإطلاع على المحتويات الشخصية للعامل دون موافقته أو دون أساس قانوني مبرر. تمتد المراقبة لنشاط العامل على مواقع التواصل الاجتماعي سواء أثناء وقت العمل أو خارجه.

الفرع الأول: فحص الملفات المحملة على أنظمة المعلومات المسلمة للعامل

تذهب محكمة النقض الفرنسية - Cass. Soc., 2 octobre 2001, n°99- (42.942). إلى أنه " للموظف الحق، حتى في وقت ومكان العمل، في احترام خصوصية حياته الشخصية؛ وأن هذه الخصوصية تنطوي بصفة خاصة على سرية المراسلات؛ وأنه لا يجوز لصاحب العمل، أن يطلع على الرسائل الشخصية التي يرسلها العامل ويستقبلها بواسطة أداة معلوماتية وضعت تحت تصرفه لعمله وذلك حتى في حالة منع صاحب العمل استخدام غير مهني للحاسوب وإلا عد هذا التصرف انتهاك لحرمة الحياة الخاصة للعامل".

يعرف الفقه الحياة الخاصة بأنها تلك الحياة المنعزلة أو المجهولة التي يعيشها الفرد بعيداً عن أعين الآخرين، وتشمل الحياة الأسرية والشخصية الوثيقة، بالإضافة إلى الحياة الداخلية الروحية التي يعيشها الإنسان خلف أبواب مغلقة. (حسين، أ.ع. أ. 2000)

تعتبر الحياة الخاصة للعامل مجالاً يتجاوز نطاق الواجبات المهنية، ويشمل جوانب متعددة من الحياة اليومية والشخصية التي يحق للعامل الحفاظ عليها وحمايتها (Ray, 2016, p. 17). وهي تشمل كافة الجوانب المتعلقة بشخصيته وهويته وكرامته وحرية وتنوعه وتطوره والتي لا ترتبط بالعمل، والتي تتضمن الحق في الاحترام والسرية والتعبير. (Guiomard, 2018, (p. 13)

كرس قانون العمل الفرنسي الحق في الحياة الخاصة وفقاً للمادة L 1121-1 من قانون العمل الفرنسي التي نصت على أنه "لا يجوز فرض قيود على حقوق الأفراد وحررياتهم الفردية والجماعية إلا إذا كانت مبررة بطبيعة المهمة الموكلة إليهم أو متناسبة مع الهدف المنشود".

في فلسطين لم يتطرق قانون العمل لحماية الحياة الخاصة للعامل، ولكن توجد العديد من النصوص القانونية التي تحمي الحياة الخاصة فالمادة 32 من القانون الاساسي الفلسطيني " كل اعتداء على أي من الحريات الشخصية أو حرمة الحياة الخاصة للإنسان وغيرها من الحقوق والحريات العامة التي يكفلها القانون الأساسي أو القانون، جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم، وتضمن السلطة الوطنية تعويضاً عادلاً لمن وقع عليه الضرر". لقد أخذ المشرع الفلسطيني بالمفهوم الواسع للحياة الخاصة فلم يقصرها على المنزل والدليل على ذلك أن المشرع حمى المسكن بنص خاص في المادة 17 من القانون الاساسي المعدل لسنة 2017 والتي نصت على أنه " للمساكن حرمة، فلا تجوز مراقبتها أو دخولها أو تفتيشها إلا بأمر قضائي مسبب ووفقاً لأحكام القانون. يقع باطلاً كل ما يترتب على مخالفة أحكام هذه المادة، ولمن تضرر من جراء ذلك الحق في تعويض عادل تضمنه السلطة الوطنية الفلسطينية". ولكن لا توجد نصوص قانونية في قانون العمل تنظم حماية الحياة للعامل أثناء العمل أو بعده.

يؤكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق الفرد في الحماية من التدخل غير القانوني في حياته الشخصية والأسرية ومسكنه، فتنص المادة 12 على أن لكل إنسان حق في حماية من التدخلات غير القانونية في حياته الخاصة وأسرته ومسكنه ومراسلاته. وهذا الحق يتطابق مع الحق المنصوص عليه في المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، التي تحظر التدخل التعسفي في خصوصية الفرد أو في عائلته أو في مسكنه، وتضمن له الحماية القانونية ضد مثل هذا التدخل أو الاعتداء وتعتبر فلسطين دولة منظمة إلى الاعلان والعهد أيضاً. (Ministry of Foreign Affairs 2024) - State of Palestine

مع انتشار الإنترنت في مجال العمل، أصبحت مراقبة العامل عبر الإنترنت قضية جدلية بين حقوق رب العمل في مراقبة الأداء وحماية ممتلكاته، وحقوق العامل في الخصوصية والكرامة. يتطلب التوازن بين هذه الحقوق تنظيمًا يضمن حماية الحياة الخاصة للعامل من الانتهاكات المحتملة (بنور، س.، وبن صابر، ب. ع. 2017، ص 439).

أهمية الموضوع

من الناحية العملية، تساعد الرقابة الإلكترونية في ضمان الإنتاجية وحماية المعلومات السرية للشركة. ومع ذلك، يجب أن تكون هذه الرقابة متوافقة مع حقوق العمال في الخصوصية كما هو محدد في التشريعات والمعايير الدولية.

من الناحية القانونية، يجب على التشريعات أن توفر إطاراً يحمي العمال من الرقابة التعسفية أو غير القانونية لذلك فإن قلة النصوص القانونية التي

الخاص بالعمل تُعتبر قانونية إذا كانت مذكورة صراحةً في العقد. وبالتالي، يتعين التفريق بين التدخل القانوني والتعسفي في خصوصية العامل .
ويطرح السؤال حول ما إذا كان يمكن اعتباره أساساً للفصل التعسفي. وفقاً للمادة 42 من قانون العمل الفلسطيني، لا تعدّ الاستقالة بسبب الاعتداء على الحياة الخاصة فصلاً تعسفياً، حيث لا تدرج ضمن الحالات المحددة التي تبرر ترك العمل مع الاحتفاظ بالحقوق.

مع ذلك، يشير جانب من الفقه (سلامة، ن. ج.، يحيى، إ. خ. 2019، ص 420)، إلى إمكانية تبني تفسير موسع لمفهوم التعسف يتجاوز الحالات المحددة في القانون. يمكن للعامل، بناءً على هذا التفسير، الاستناد إلى نظرية التعسف في مجلة الأحكام العدلية لتبرير ترك العمل بسبب الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة. فمجلة الأحكام العدلية لم تخلو من الأسس التي تشكل أرضية موضوعية لنظرية التعسف في استعمال الحق تقوم على تفاوت المنافع بين الفائدة من استعمال الحق والضرر الذي يقع على الغير من هذا الاستعمال، هذه النظرية تبنيتها بعض القوانين المدنية الحديثة، منها مشروع القانون المدني الفلسطيني، الذي ينص في مادته الخامسة على تطبيقات لنظرية التعسف في استعمال الحق، فنجذ أن قاعدة "لا ضرر ولا ضرار" والتي تحظر التصرفات التي تهدف إلى الإضرار بالغير تتوافق مع الفقرة الأولى من المادة 5 في مشروع القانون التي تنص "إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير". كذلك تعكس قاعدة "الأمر بمقاصدها" القاعدة الثانية في المادة 5 التي تنص على "إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة"، وفيما يتعلق بالقاعدة الثالثة من المادة 5 "إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها"، نجد أن المجلة تناولت هذا المعيار من خلال قاعدة "درء المفسد أولى من جلب المنافع". وأخيراً، فإن القاعدة الرابعة التي تتعلق بتحديد الضرر غير المؤلف، يمكن ربطها بمبدأ "العادة محكمة" وقاعدة "إنما تعتبر العادة إذا اطردت أو غلبت". ويخلص الفقه السابق إلى أنه يمكن للقضاء الفلسطيني بحث مدى توافر التعسف من عدمه في علاقة رب العمل بالعامل بالاستناد للقواعد السابقة.

الفرع الثاني: مراقبة نشاط العامل على مواقع التواصل الاجتماعي

من أجل الامتثال بكل جوانب المراقبة التي قد يمارسها رب العمل على نشاط العامل على مواقع التواصل الاجتماعي نتناول نوعين من الرقابة، الرقابة على نشاط العامل أثناء أوقات الدوام، والرقابة التي يمارسها رب العمل على حرية تعبير العامل على مواقع التواصل الاجتماعي.

الرقابة على نشاط العامل على مواقع التواصل أثناء ساعات العمل

تعتبر الرقابة على العمال خلال ساعات العمل من القضايا الحساسة التي تجمع بين حقوق الأفراد ومتطلبات الأمن الوظيفي. في هذا السياق، تشير اللجنة الوطنية الفرنسية للمعلوماتية والحريات (CNIL) إلى أن لصاحب العمل الحق في مراقبة استخدام العمال للإنترنت خلال وقت العمل لضمان الاستخدام السليم للموارد وحماية البنية التحتية للشركة. تهدف هذه الرقابة إلى ضمان أمن الشبكات، والحد من المخاطر المترتبة على الاستخدام الشخصي المفرط الذي يقلل الإنتاجية. تؤكد اللجنة على أهمية التوازن بين حقوق الخصوصية للموظفين والحاجة إلى الرقابة، مشددة على أن أي إجراءات رقابية يجب أن تكون متناسبة ومبررة بأهداف مشروع (Cahen, M. 2013).

فعلى سبيل المثال إعتبرت محكمة النقض الفرنسية (18 Cass. soc., 47 mars 2009, n° 07-44.247) 41 ساعة من استخدام الإنترنت للأغراض الشخصية شهرياً، أي ما معدله حوالي ساعة و30 دقيقة يومياً، أو استخدامه أكثر من 10000 اتصال بمواقع لا تتعلق بالمهام المهنية للموظف على مدى 17 يوماً (Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-27.372). يشكل استعمالاً مسيئاً يبرر فصل العامل.

يذهب البعض (Tournaux, S, 2010) إلى أن الغرفة الاجتماعية تراجعت عن موقفها (Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017) حيث سمحت لصاحب العمل بالاطلاع على الملفات الشخصية للموظف في حالة وجود "خطر أو حدث خاص". يشير مفهوم الخطر إلى ظروف استثنائية تبرر تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للموظفين، مثل التهديدات المباشرة على سلامة الأفراد أو أمن المؤسسة، ويخضع تقدير توافره لمحكمة الموضوع (Radé, C, 2010).

حدث تحول آخر في موقف محكمة النقض الفرنسية (Ranc, S, 2020, p.92)، حيث أصبحت تفتقر الصفة المهنية لجميع الوثائق والملفات المحملة على الأجهزة المهنية المقدمة للعامل. وفقاً للغرفة الاجتماعية (Cass. Soc., 18 octobre 2006, n°04-48.025)، تعتبر الملفات التي ينشئها الموظف باستخدام أدوات العمل المهنية ذات طابع مهني، ما لم يحدد الموظف أنها شخصية. يشمل هذا المبدأ أيضاً الاتصالات بالإنترنت Cass. Soc., février 2010, n°08-45.253) والرسائل الإلكترونية المرسلة (Cass. Soc., 15 décembre 2010, n°08-42.486) أو المستلمة خلال وقت العمل باستخدام جهاز الكمبيوتر المهني (Cass. Soc., 15 décembre 2010, n°08-42.486). لذلك ما يحدده الموظف بأنه شخصي وإن أرسل عبر البريد الإلكتروني للعمل يعتبر محمي بسرية المراسلات الخلاصة فلا يحق لرب العمل الاطلاع عليها.

أكدت محكمة النقض الفرنسية (Cass, Soc., 23 octobre 2019, n°17-28.448.) على أن كل ما يدور على الوسيلة المعلوماتية المسلمة للعميل ذو طابع مهني إلا إذا أثبت العامل عكس ذلك، حيث ذهبت إلى أن "وحيث إن المحكمة الاستئنافية، اعتبرت الإقرار في رسالة الفصل بأن رئيس الشركة وجد في هذا البريد عناصر شخصية من حياته الخاصة، والتي لا علاقة لها بسير الشركة، يؤدي إلى قلب الافتراض بأن الرسائل التي يرسلها الموظف باستخدام الأداة المعلوماتية التي توفرها له الشركة لداء وظائفه ذات طابع مهني، فقد انتهكت المحكمة الاستئنافية المواد 8 من اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية الأوروبية، والمادة 9 من القانون المدني، والمادة 9 من قانون الإجراءات المدنية، والمادة 1-1121-1 L. من قانون العمل". لذلك تُعتبر هذه الرسائل محمية بسرية المراسلات الخاصة، ولا يحق لصاحب العمل الاطلاع عليها أو استخدامها كأدلة في المحكمة.

في مقابل ذلك تعتبر محكمة النقض الفرنسية أن المراسلات الشخصية عبر الوسائل المعلوماتية، مثل البريد الإلكتروني الشخصي أو التطبيقات الشخصية، جزء من الحياة الخاصة ويجب حمايتها. في قرار (Cass, Soc., 26 janvier 2016, n°14-15.360)، في مقابل ذلك أكدت المحكمة أن الرسائل الإلكترونية من بريد العامل الشخصي لا يحق لصاحب العمل الاطلاع عليها أو استخدامها كدليل ضده، إلا في حالات خاصة مثل وجود تهديد لأمن الشركة. استندت المحكمة إلى المادة 9 من القانون الفرنسي والمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. اعتبرت المحكمة أن الرسائل الإلكترونية التي تحتوي على صور إباحية لا تشكل خطراً أو حدثاً خاصاً يبرر تدخل صاحب العمل في حياة العامل الخاصة، لأنها لا تؤثر على مصالح الشركة أو واجبات العامل تجاهها.

في القانون الفلسطيني، رغم عدم وجود نص صريح في قانون العمل يلزم رب العمل باحترام سرية الحياة الخاصة للعامل، يمكن الاستناد إلى قرار بقانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن الجرائم الإلكترونية، خاصة المادة 4 التي تحظر التدخل التعسفي أو غير القانوني في خصوصية الأشخاص وتعاقب عليه بالحبس أو الغرامة. وفقاً للمادة 22 من نفس القرار، يُعتبر هذا التدخل جريمة. لذا، يمكن للعامل المطالبة بحقوقه أمام القضاء في حال تعرضه لانتهاك خصوصيته من قبل رب العمل. ومع ذلك، يجب مراعاة أن التدخلات المنظمة بعقد العمل مثل الرقابة الإلكترونية أو مراجعة البريد الإلكتروني

من ناحية أخرى، قضت محكمة الاستئناف في بوردو بأن ساعة واحدة من الاتصال بالإنترنت للأغراض الشخصية أسبوعيًا لا تشكل استخدامًا مسيئًا بغير الفصل. (CA Bordeaux, 15 janvier 2013, n° 11-020.62). ويرى الباحث أن المسألة تخضع للسلطة التقديرية للمحكمة ومدى تأثير استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على عمل العامل.

ومع ظهور الانترنت اللاسلكي بأجياله المختلفة أصبحت مراقبة العمال أثناء العمل أكثر صعوبة من قبل رب العمل ولا يستطيع رب العمل السيطرة على هذا الاستخدام. السؤال المطروح هل يجوز أن ينظم رب العمل طريقة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي عبر لائحة الجزاءات المصادق عليها من وزارة العمل؟

يعتبر حق تنظيم العمل داخل المؤسسات من الحقوق الأساسية لأصحاب العمل، والذي يشمل القدرة على وضع قيود محددة على استخدام الشبكات الاجتماعية من قبل العمال، يمكن تنفيذ هذه القيود من خلال اتفاقيات جماعية أو عبر لوائح الجزاءات التأديبية، والتي تعد جزءًا من الإطار التنظيمي للمؤسسة (النصرة، 2017، ص 206)، ووفقًا للائحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (121) لعام 2005م، يمنع على أصحاب العمل فرض أي إجراءات تأديبية أو غرامات على العمال إلا في حالة المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من الوزارة المختصة المادة 84 من قانون العمل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لعام 2000م. وتشدد المادة 91 من قانون العمل الفلسطيني على ضرورة الإعلان عن هذه اللائحة في مكان العمل بشكل واضح، لضمان علم العمال بالقواعد المطبقة ولتحقيق الشفافية اللازمة قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي. يلاحظ غياب الاجتهاد القضائي الفلسطيني في هذا المجال. ترى الدراسة أنه إذا كانت لائحة الجزاءات قد تمت المصادقة عليها وفق الإجراءات القانونية الصحيحة وأعلنت بالطريقة المنصوص عليها في القانون، فإنها تكتسب القوة القانونية اللازمة لتكون ملزمة للعمال، وفي حالة مخالفة العامل لأحكام هذه اللائحة، يعتبر القاضي اللائحة سندًا قانونيًا يبرر اتخاذ صاحب العمل للإجراءات التأديبية المناسبة، بما يتوافق مع القواعد والأنظمة المعمول بها.

ومع ذلك، نجد أن محكمة النقض الفرنسية تطرقت بتاريخ (10,10 sociale, novembre 2012-12.263) إلى مسألة مهمة تتعلق بالوثائق التنظيمية داخل الشركات. تناول القرار وثيقة بعنوان "خطوط السلوك للموظفين على وسائل التواصل الاجتماعي"، والتي كانت تفرض على العمال الامتناع عن التعبير عن آرائهم الشخصية حول المواضيع الجدلية عبر الإنترنت، وقد أدى خرق أحد العمال لهذه الوثيقة إلى فصله من العمل بعد مشاركته في مناقشات عامة ودعوته للمظاهرات، مما اعتبر انتهاكًا لالتزامه بالحياد والولاء لصاحب العمل. وقد أيدت محكمة الاستئناف هذا الفصل، ولكن محكمة النقض ألغت الحكم استنادًا إلى المادة 3-1321.L من قانون العمل الفرنسي، مؤكدةً أن الوثيقة المعنية لا تمتلك القيمة القانونية للائحة داخلية تتطلب إجراءات وإعلانات محددة لتكون ملزمة للموظفين. وبالتالي، لم يكن من حق صاحب العمل الاستناد إلى هذه الوثيقة لتبرير فصل العامل، تشير المادة 3-1321.L إلى أن اللائحة الداخلية والمذكرات الخدمية لا تكون نافذة على العمال إلا إذا تم اتباع الإجراءات والإعلانات المنصوص عليها في المادة 4-1321.L من القانون نفسه.

ثانياً: مراقبة تصريحات العامل على مواقع التواصل الاجتماعي

تنص المادة 1-2281.L من قانون العمل الفرنسي على أن "العمال لديهم الحق في التعبير بشكل مباشر وجماعي عن محتوى عملهم وشروطه وتنظيمه، وأنهم يمكنهم استخدام الأدوات الرقمية المتاحة في الشركة للقيام بذلك، دون أن يتعارض ذلك مع حقوقهم وواجباتهم في الشركة" في هذا الإطار اعتبرت المحكمة (-9,18 octobre 2019, Cass, soc) أن التصريحات التي أدلى بها العامل عبر موقع إلكتروني نقابي لا تشكل

أرضية صالحة للفصل، وقد استندت المحكمة في قرارها إلى أن هذه التصريحات تقع ضمن نطاق حرية التعبير والتواصل مع الآخرين، وأنها لم تشكل تعارضًا مع مصالح المؤسسة أو انتهاكًا لحرمة الحياة الخاصة للأفراد، وأكدت المحكمة على أن هذه التصريحات لم تتعرض لأي تدخل غير مشروع من قبل صاحب العمل أو الغير، وبالتالي لا تعتبر خطأً جسيمًا بغير الفصل، بل تعد جزءًا من الحياة الخاصة للعامل التي يجب أن تحترم وتحمى بموجب القانون الفرنسي.

تعد التعليقات المسيئة التي يدلي بها العمال على وسائل التواصل الاجتماعي ضد رؤسائهم في العمل، والتي تكون علنية ومحددة لهوية رب العمل ومنسوبة بشكل قاطع للعامل، أرضية مشروعة لإيقاع عقوبة الفصل، حيث إعتبرت محكمة النقض (13-22.979, 11 février 2015, Cass.Soc) أن التعليقات المسيئة تعد علنية إذا نشرت على حسابات ذات إعدادات تفقدھا طابع الخصوصية.

في المقابل، إذا كانت التعليقات خاصة، فلا يمكن اعتبارها سببًا للفصل التأديبي. (Cass. soc, 20 décembre 2017, 16-19.609) يتعلق قرار محكمة النقض الفرنسية بقضية استخدام صفحة فيسبوك خاصة بعاملة كدليل ضدها، حيث تركت العاملة عملها بسبب سوء المعاملة، كانت تنشر معلومات عن حالتها النفسية على صفحاتها الشخصية، صاحب العمل، الذي حصل على هذه المعلومات من خلال هاتف محمول لأحد العمال، استخدمها كدليل في المحكمة، رفضت محكمة الاستئناف قبول هذا الدليل، معتبرةً إياه انتهاكًا للحياة الخاصة للعاملة.

وتؤكد محكمة النقض الفرنسية على أن حرية التعبير والخصوصية من الحقوق الأساسية التي يحميها القانون الفرنسي، وقد تجلى ذلك في قرار محكمة النقض الفرنسية (11-11.690, 12 septembre 2018, Cass, soc)، الذي أكد على أن التصريحات المتبادلة داخل مجموعة مغلقة على فيسبوك لا تشكل أساسًا للفصل التأديبي لأنها تعتبر جزءًا من الحياة الخاصة للأفراد. وفي هذا السياق، اعتبرت المحكمة أن المحادثات التي تمت داخل تضم عدد محدود من الأعضاء (14 عضوًا)، تعد محادثات خاصة ولا تبرر الفصل لسبب خطير.

من جهة أخرى، تظهر قضية محكمة استئناف باريس 6 Pôles, CA Paris, 16/06756 (2017, n° 16-06756 - chambre 2, 9 mars) أن الأفعال التي تعبر عن موافقة أو تأييد للتعليقات المسيئة على وسائل التواصل الاجتماعي، مثل وضع إشارة "أعجبني" على عبارة تسيء لصاحب العمل، تبرر إيقاع عقوبة الفصل، خاصةً إذا تم إعادة نشر التعليق على صفحة العامل نفسه.

وفي هذا الاتجاه تذهب محكمة التمييز الأردنية (تمميز، رقم 2019/05/26-2002/2019) " يعد تقدير الفصل التعسفي من القضايا التي تتطلب تقييمًا دقيقًا للظروف المحيطة بكل حالة على حدة. ووفقًا لأحكام المادة (25) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، فإن تقدير ما إذا كان الفصل تعسفيًا يعود إلى محكمة الموضوع وفي الحالة المعروضة، استندت الجهة المدعى ضدها في إنهاء خدمات الطاعن إلى المادة (28/ط) من قانون العمل، والتي تنص على أنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في حالات معينة، منها الاعتداء أو التحقير... تظهر الأدلة الخطية والشهادات المقدمة أن الطاعن قد وجه عبارات تحمل طابع التحقير من خلال تعليقاته على فيسبوك، والتي تعتبر موجّهة ضد إدارة الجهة المدعى ضدها. ووفقًا للمادة (190) من قانون العقوبات، تعتبر هذه العبارات تحقيرًا..". ترى الدراسة أن القضاء الفلسطيني يمكنه الاستفادة من نهج محكمة التمييز الأردنية في قضايا الإساءة على شبكات التواصل الاجتماعي كأساس لفصل العامل. ووفقًا للمادة 40 من قانون العمل الفلسطيني. كما إن إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل التي تسبب ضررًا جسيمًا يُعتبر سببًا مشروعًا للفصل. فتداول معلومات حساسة عبر شبكات التواصل الاجتماعي يمكن أن يؤدي إلى

عواقب وخيمة على الشركة، مما يبرر الفصل. كما يمكن اعتبار تداول معلومات عن صاحب العمل نوعاً من التحقير إذا كانت تهدف إلى الإساءة أو التشهير، مما يشكل سبباً مشروعاً للفصل وفقاً للفقرة 9 من المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني.

المطلب الثاني: الحق في قطع الاتصال (le droit à la déconnexion)

ظهر مفهوم "الحق في قطع الاتصال" خارج أوقات العمل لحماية العامل من الضغوط المستمرة وضمان فترات راحة خالية من الالتزامات الوظيفية. بناءً على ذلك، سيتم تناول الأساس القانوني لهذا الحق في القسم الأول، ثم دور القضاء في تكريسه وحمايته في القسم الثاني.

الفرع الأول الأساس القانوني للحق في قطع الاتصال

الحق في قطع الاتصال "هو الحق الذي يتمتع به العامل في سياق علاقة العمل، بأن ينقطع عن استخدام الأدوات الرقمية المتصلة بنشاطه المهني، خارج الأوقات القانونية أو التعاقدية للعمل، دون أن يواجه أي عواقب أو تفرقة من قبل صاحب العمل أو الزملاء. ويستهدف هذا الحق حفظ العامل من الضغوط النفسية والاجتماعية والصحية المرتبطة بالتواصل المستمر والزائد مع العمل، وإلى تحقيق توافق بين الحياة الخاصة والمهنية للعامل." (Burdel, p, 2017, p.9)

يمكن تتبع أول آثار حق قطع الاتصال عن العمل في السوابق القضائية الفرنسية حينما أكدت محكمة النقض -99- (Cass, soc, du 2 octobre 2001, 42.727) على وجوب حماية المنزل لأنه المكان المناسب الذي تترك فيه الحياة المهنية بالضرورة مجالاً للحياة الخاصة وقد اعتبرت المحكمة أن صاحب العمل لا يمكنه التدخل في المنزل دون موافقة العامل أو مبرر قانوني، وأنه لا يمكنه فرض عليه استخدام أدوات الاتصال الحديثة خارج ساعات العمل.

وفي قرارها الصادر بتاريخ 17 فبراير 2004، أكدت المحكمة أن فصل العامل بسبب عدم تمكن الشركة من الاتصال به على هاتفه المحمول خارج ساعات العمل غير مبرر. حيث اعتبرت أن العامل، كطبيب، له الحق في عدم الرد على طلبات صاحب العمل في تلك الأوقات، حتى في حالات الطوارئ الصحية.

تم إدخال حق عدم التواصل خارج ساعات العمل في قانون العمل الفرنسي بموجب القانون رقم 1088-2016، المعدل بالقانون رقم 1018-2021. يهدف هذا الحق إلى حماية الحياة الخاصة للعامل وصحته النفسية والجسدية من التدخلات المهنية غير المشروعة، ويعمل على تحقيق توازن بين الحياة العملية والشخصية. وفقاً للبعض (2) (Morel, 2017: p. 2)، لا يُلمر العامل بالرد على رسائل أو اتصالات العمل خارج ساعات عمله، إلا إذا كان هناك اتفاق جماعي أو فردي، أو في حالات استثنائية تستوجب التواصل العاجل. يعتبر هذا الحق متوافقاً مع التطورات التكنولوجية والاجتماعية التي تزيد من تداخل العمل والحياة الخاصة (Teyssier, c, 2021, p. 184)

يفرض المشرع الفرنسي على العمال وأرباب العمل التفاوض حول قطع الاتصال أثناء التفاوض السنوي بشأن المساواة المهنية وجودة الحياة في العمل، وفقاً للمادة L. 2242-17-7 من قانون العمل. يجب أن يتضمن هذا التفاوض شروط ممارسة حق العامل في قطع الاتصال وآليات تنظيم استخدام الأدوات الرقمية، مع الحفاظ على أوقات الراحة والحياة الشخصية. في حالة عدم التفاوض، يمكن أن تفرض عقوبة تصل إلى عام من السجن وغرامة 3750 يورو المادة (2) (L. 2243-2). إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق، يجب على الشركات إعداد ميثاق يحدد شروط ممارسة حق الانفصال، مع ضرورة عرضه على رأي لجنة المؤسسة. على الرغم من عدم وجود متطلب قانوني، يُستحسن استشارة لجنة الصحة والسلامة. وفي حال عدم وجود بنود تنظيمية، يتعين على صاحب العمل تحديد الشروط المتعلقة بحق قطع الاتصال وإبلاغ العاملين بها- (Bourgeois, M.-B., Touranchet, L., & Alas, Luquetas, X. 2017).

إن الميثاق الذي يتضمن حظرًا أو عقوبات يمكن اعتباره جزءًا من النظام الداخلي للشركة، ويجب إعلانه وفقاً للشروط القانونية. التفاوض حول حق الانفصال هو التزام سنوي يخص الشركات التي تضم 50 عاملاً أو أكثر، لكن لا يشمل الشركات الأصغر حجماً. ومع ذلك، يُفضل أن تعتمد هذه الشركات ميثاقاً من جانب واحد لتنظيم هذا الأمر. إذا طالب العامل بأجر مقابل ساعات عمل إضافية خلال فترات الراحة، يمكنه الادعاء بأن العمل كان مفروضاً عليه بسبب عبء العمل أو ظروف طارئة، ويتحمل صاحب العمل مسؤولية إثبات اتخاذه التدابير لمنع ذلك (Schneider, 2017; Bony, 2017).

في إطار الحق في قطع الاتصال، ينص قانون العمل الفرنسي على ضرورة توفير فترات راحة كافية للعاملين، وفقاً للمادة L.3131-1، يجب أن يحصل العامل على فترة راحة يومية لا تقل عن 11 ساعة متواصلة، بالإضافة إلى ذلك، تحدد المادة L.3132-2 أن العامل يجب أن يتمتع براحة أسبوعية متواصلة لا تقل عن 35 ساعة، والتي تشمل يوم الأحد بشكل عام. هذه الأحكام تعكس الاعتراف بأهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتؤكد على الحق في الراحة كجزء لا يتجزأ من الحماية القانونية للعامل.

على الرغم من أن قانون العمل الفلسطيني لا يتناول بشكل محدد مسألة الحق في قطع الاتصال أو استخدام الأدوات الرقمية بعد ساعات العمل الرسمية، إلا أن هناك أحكاماً يمكن الاستناد إليها بشكل غير مباشر لتحديد حقوق العامل في هذا السياق.

نظم قانون العمل الفلسطيني في (المواد من 68 -73) ساعات العمل والراحة الأسبوعية وتلاحظ الدراسة من خلال المقارنة بين نصوص قانون العمل الفرنسي والفلسطيني أن القانون الفرنسي يحدد ساعات عمل أقل مقارنةً بالقانون الفلسطيني ويلزم بفترات راحة يومية وأسبوعية أطول، حيث تنص المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004م بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي على أنه "توزع ساعات العمل الأسبوعية البالغة 45 ساعة على أيام العمل الأسبوعي بالتساوي بما لا يقل عن خمسة أيام وبما لا يزيد عن 9 ساعات عمل في اليوم الواحد". يذهب جانب من الفقه (عرفات، حسام، 2017، ص 220) إلى المادة السابقة قد قسمت ساعات العمل الوارد النص عليها في المادة 68 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وهي 45 ساعة أسبوعياً على عدد أيام الأسبوع الستة بدون الاجازة الأسبوعية بما يعني أن الحد الأعلى لتشغيل العامل يومياً هي سبع ساعات ونص فقط (نظال، غيث 2023، ص 59).

ولا يجوز لصاحب العمل فرض ساعات عمل إضافية على العامل (الزعيبي، هتاف، 2020، ص 30) وهذا ما نصت عليه بشكل صريح الفقرة الأولى من المادة 71 من قانون العمل الفلسطيني "يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع"

تنص المادة 4 من قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004م بنظام ساعات العمل والعمل الإضافي على أنه "يجب أن تنظم ساعات العمل الفعلي والعمل الإضافي وفترات الراحة، بحيث لا تزيد في مجموعها على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد". بناءً على هذه المادة، يلتزم صاحب العمل بتوفير فترة راحة لا تقل عن 12 ساعة بين فترات العمل المتعاقبة. وهذا يشمل الوقت الذي يقضيه العامل في استخدام الأدوات الرقمية المتصلة بالنشاط المهني.

كما لا يجوز لرب العمل وفقاً للقانون العمل الفلسطيني إجبار العامل على الاتصال لانجاز بعض الاعمال في فترات الراحة اليومية أو الراحة الأسبوعية أو خلال الإجازات، حيث يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر، وإجازات في الأعياد الدينية والرسمية، وإجازة ثقافية عمالية، وإجازة الحج، ومع ذلك يجوز باتفاق الطرفين أن يضع العامل نفسه في فترات الراحة والاجازات تحت تبعية وإمرة رب العمل.

فترة الاستعداد قيودًا تؤثر على الحياة الشخصية للعامل وتمنعه من ممارسة حياته الطبيعية، فإنها تُعد وقت عمل فعلي. هذا ما أكدته محكمة النقض في قرارها (Cass.soc., 12 juillet 2018, pourvoi n° 17-13.029)، حيث اعتبرت أن بقاء العامل متصلاً بالعمل بشكل دائم وتدخله لحل المشاكل يقتضي تعويضاً عن تلك الفترات.

في حكم محكمة النقض الفرنسية (18- Cass. soc., 24 juin 2020, 23.510)، تناولت المحكمة نزاعاً بين شركة أورانج وأحد مهندسي المعلوماتية الذي كان ملزماً بالبقاء في منزله أو بالقرب منه للرد على الطوارئ التقنية خارج ساعات العمل، مقابل أجر ثابت ومتغير. طالب المهندس باعتبار فترات الاستعداد وقت عمل فعلي، مطالباً بتعويضات تتعلق بالأجر والراحة والتقاعد. أيد مجلس العمل هذه المطالب، معتبراً أن فترات الاستعداد تخضع للقواعد القانونية الخاصة بالعمل الفعلي. رفضت محكمة النقض طعن شركة أورانج، مؤكدة أن القيود المفروضة على حرية العامل خلال فترة الاستعداد تجعله وقت عمل فعلي يستحق التعويض والحماية القانونية.

في تطور قضائي مهم، اعتمدت محكمة النقض الفرنسية معياراً جديداً يقيم مدى تأثير فترة الاستعداد للعمل على الحياة الشخصية للعامل، حيث أقرت المحكمة بأن الاستعداد الدائم للعامل للاستجابة للطوارئ، والذي يتطلب منه وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل، قد يعتبر عملاً فعلياً إذا كان له تأثير ملموس على قدرته على ممارسة حياته الخاصة.

هذا المعيار يعد تحولاً في تفسير مفهوم العمل الفعلي، حيث يعطى اعتباراً كبيراً للحرية الشخصية والاستقلالية التي يجب أن يتمتع بها العامل خارج ساعات العمل المحددة، يظهر القرار تقديراً للتوازن بين العمل والحياة الخاصة، ويعزز من حماية العاملين في بيئة العمل الحديثة التي تتسم بالمرونة والتواصل المستمر. (Cass, Soc. 26 oct. 2022, n° 21-14.178).

في قرار محكمة النقض الفرنسية (21- Cass. Soc., 26 oct. 2022, n° 14.178)، تم اعتماد معيار جديد يقيم تأثير فترة الاستعداد للعمل على حياة العامل الشخصية. أقرت المحكمة أن الاستعداد الدائم للاستجابة للطوارئ، إذا حد من حرية العامل الشخصية، قد يعتبر عملاً فعلياً. يعكس هذا القرار تحولاً في تفسير مفهوم العمل الفعلي، حيث يُعطى اهتمام أكبر لتوازن العامل بين حياته المهنية والشخصية، ويعزز حماية حقوق العاملين في بيئة العمل الحديثة.

أما بالنسبة للتشريع الفلسطيني يستفاد من نص المادة 71 من قانون العمل، أن العمل الإضافي يُبدأً لابد أن يكون محل اتفاق بين صاحب العمل والعامل، وقد جاء قرار مجلس الوزراء رقم 166 لسنة 2004 بشأن نظام ساعات العمل الإضافي، مؤكداً على أن العمل الإضافي هو العمل الذي يمارس باتفاق طرفي الإنتاج، وبين هذا القرار أن على صاحب العمل أن يحتفظ بسجل خاص للأجور يرصد فيه الأجر الإضافي لكل عامل.

في قرارها (رقم 169 لسنة 2021، 19 فبراير 2023)، رفضت محكمة النقض الفلسطينية طلب العامل الحصول على بدل ساعات العمل الإضافية، مشيرة إلى عدم وجود اتفاق صريح أو ضمني على العمل الإضافي. بناءً على البيانات، كان العامل يعمل وفق ساعات محددة (من التاسعة صباحاً حتى الواحدة ظهراً ومن الرابعة عصراً حتى الثامنة مساءً)، بينما ذكر الشهود بشكل عام أنه كان يعمل ثلاث ساعات إضافية في المنزل بعد الساعة الثامنة مساءً، دون توضيح كيفية معرفتهم بهذه التفاصيل. رأت المحكمة أن أقوال الشهود لم تكن كافية لإثبات الاتفاق على العمل الإضافي. في قرار لاحق (رقم 921 لسنة 2023، 7 مارس 2024)، أكدت محكمة النقض أن استمرار العامل في مباشرة عمله بعد ساعات الدوام الرسمي مع علم صاحب العمل بذلك يعد كافياً لاستحقاقه بدل ساعات العمل الإضافية، مما يعزز أهمية إثبات علم صاحب العمل أو الاتفاق على العمل الإضافي عن بعد.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن المادة 131 من قانون العمل الفلسطيني تنص على أن "يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي من أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الخامس وأي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (300) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات وتضاعف في حالة التكرار." يشمل الفصل الثالث من الباب الخامس أحكام ساعات العمل والعمل الإضافي والراحة، والتي تؤكد على ضرورة الالتزام بالحد الأقصى لساعات العمل والراحة.

إذا كانت هناك محاولات من صاحب العمل لفرض العمل عبر الإنترنت أو وسائل الاتصال بعد ساعات العمل الرسمية، فإن ذلك قد يعتبر انتهاكاً لحقوق العامل. في حالة رفض العامل العمل الإضافي عبر هذه الوسائل، فإن أي إجراء تأديبي أو فصل نتيجة لذلك يمكن اعتباره فصلاً تعسيفياً.

الفرع الثاني: دور القضاء في ترسيخ الحق في قطع الاتصال

تناولت محكمة استئناف باريس باريس (Cour d'appel de Paris, 2023, 20/02465) قضية عامل ادعى انتهاك حقه في قطع الاتصال نتيجة تلقيه رسائل بريد إلكتروني ومهام خلال عطلة نهاية الأسبوع. طالب العامل بتعويض عن الأوقات غير المستفاد منها. رفضت المحكمة الدعوى، معتبرة أن الرسائل لم تتطلب استجابة فورية، ولم يثبت إلزامه بالعمل في أيام الأحد. استندت المحكمة إلى الاتفاق الجماعي الذي يسمح بالاستجابة الطوعية للاتصالات خارج ساعات العمل مع تقديم تعويض. وأكدت المحكمة أن الاتفاق يحترم حق العامل في قطع الاتصال، ولا يمثل انتهاكاً للحياة الخاصة.

وتطرح مسألة الحق في قطع الاتصال في إطار المادة L3121-9 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أن "الاستعداد هو فترة يكون فيها العامل، دون أن يكون تحت تصرف صاحب العمل بشكل دائم وفوري، ملزماً بالبقاء في منزله أو بالقرب منه لكي يكون قادراً على التدخل لأداء عمل لصالح الشركة. يعتبر مدة هذا التدخل كوقت عمل فعلي."

ففترة الاستعداد لا تستوفي تعريف الوقت الفعّال المحدد في المادة L. 3121-1 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه "يعتبر وقت العمل الفعلي الوقت الذي يكون فيه الموظف تحت تصرف صاحب العمل ويمارس نشاطه المهني أو يتواجد في مكان العمل لتلبية احتياجات النشاط، يتم تحديد مدة وقت العمل الفعلي بموجب اتفاقية جماعية أو اتفاقية فرعية أو عقد عمل، في حالة عدم وجود مثل هذه الاتفاقية أو العقد، لا يجوز أن تزيد مدة وقت العمل الفعلي عن 35 ساعة في الأسبوع أو 1607 ساعة في السنة." يذهب جانب من الفقه الفرنسي (Ray, 2016, p.35) إلى أنه ليس كل وقت يقضيه العامل في خدمة صاحب العمل يعتبر وقت عمل فعلي، فهناك بعض الأوقات التي يجب أن يكون فيها العامل مستعداً للتدخل في حالة طلب صاحب العمل ذلك، دون أن يكون ملزماً بالتواجد في مكان العمل أو بالقيام بأي نشاط مهني، وهذه الأوقات تسمى بفترات الاستعداد للعمل، وهي تختلف عن العمل الفعلي بأنها لا تخضع لنفس القواعد القانونية المتعلقة بالمدة والأجر والراحة والحماية، ولكن هذا التمييز ليس سهلاً، فهناك حالات تكون فيها فترة الاستعداد للعمل مقارنة للعمل الفعلي، خصوصاً إذا كانت القيود التي يخضع لها العامل تمنعه من ممارسة أنشطته الشخصية بحرية. وفي هذه الحالات، يجب أن يحصل العامل على تعويض مالي أو زمني عن فترة الاستعداد للعمل.

تذهب محكمة النقض الفرنسية إلى أن مدة العمل الفعلية هي الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ويلتزم بتوجيهاته دون القدرة على القيام بأنشطة شخصية. بناءً على ذلك، ترفض المحكمة اعتبار وقت الاستعداد في المنزل كوقت عمل فعلي (Cass. soc. 2 juill. 2014, no 13-11.940). وأكدت في قرار آخر (Cass. Soc. 9 juill. 2014, no 13-14.705 D) أن فترات الاستعداد في مسكن وظيفي، التي يمكن فيها للموظف القيام بأنشطته الشخصية بحرية، لا تعتبر وقت عمل فعلي. ومع ذلك، إذا فرضت

المبحث الثاني: الوسائل القانونية للحد من تدخل رب العمل لاستخدام العامل للانترنت

ينص قانون العمل الفرنسي على حماية الحياة الخاصة للعامل من خلال عدة ضمانات، مثل المادة L.1152-1 التي تمنع التحرش المعنوي وتؤثر على صحة العامل النفسية والجسدية، والمادة L1121-1 التي تشترط التناسب بين حق رب العمل في إثبات الخطأ الجسيم واحترام الحياة الخاصة، إضافة إلى المادة L1222-3 التي تلزم بإبلاغ العامل بألية تقييمه. في غياب نصوص قانونية فلسطينية خاصة بالرقابة الإلكترونية، يمكن الرجوع إلى القواعد العامة في قانون العمل الفلسطيني أو المعاهدات الدولية التي انضمت لها السلطة الفلسطينية لترتيب التزامات رب العمل.

المطلب الأول: الوسائل الموضوعية للحد من تدخل رب العمل في حياة العامل

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى ثلاثة عناصر موضوعية مهمة تحافظ على التوازن بين مصلحة رب العمل والعامل في المحافظة على حرمة حياته الخاصة، وهي منع التحرش المعنوي، ومبدأ التناسب، وحسن النية في تنفيذ العقد كوسيلة للحد من تعسف أطراف العلاقة في استخدام حقوقه المنصوص عليها في القانون.

الفرع الأول: منع التحرش النفسي بالعامل كأداة موضوعية لحماية حرمة الحياة الخاصة

كرست هذا الحق المادة L.1152-1 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أنه " يتم تشكيل التحرش النفسي من خلال سلوك متكرر يهدف أو يؤدي إلى تدهور ظروف العمل الذي قد يؤثر على حقوق الشخصية الخاصة بالعامل، وعلى كرامته، وعلى سلامته الجسدية أو النفسية، أو على مستقبله المهني".

تناول المادة التحرش النفسي في العمل، والذي ينشأ عن تكرار سلوكيات تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، مما يؤثر على حقوق الموظف وكرامته وصحته النفسية والجسدية (Kebir, M. 2023). يتجلى التحرش في أشكال متعددة مثل السخرية، التنمر، التهديد، التشهير، التحقير، والعزلة، إضافة إلى المراقبة المفرطة والتدخل في الخصوصية (Leroy, 2005, p.129). يؤكد الفقه (بلعرج، 2023، ص 577) أن تقييم تدهور ظروف العمل يجب أن يستند إلى معيار موضوعي يقيس التأثير على الشخص العادي، وليس معياراً شخصياً يعتمد على العامل المعني. يتمتع القاضي بسلطة تقديرية لتحديد العلاقة السببية بين الأفعال وتأثيرها على العامل.

كما اعتبرت محكمة استئناف بوردو (Cour d'appel de Bordeaux، 2022، 19/03336)، أن التحرش المعنوي أذى بحق العاملة في احترام حياتها الخاصة، المحمي بموجب المادة 9 من القانون المدني الفرنسي والمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. لاحظت المحكمة أن التحرش أثر سلباً على الصحة البدنية والنفسية للموظفة، مما أدى إلى اضطرابات النوم والقلق والاكتئاب وتدهور العلاقات الشخصية والمهنية. بناءً على ذلك، اعتبرت المحكمة أن التحرش يشكل انتهاكاً خطيراً ومبرراً لمنح تعويضات عن الأضرار التي أصابت العاملة.

وفي قرار آخر لمحكمة استئناف بوردو (Cour d'appel de Bordeaux، 2022، 19/06568)، أكدت على حق صاحب العمل في مراقبة أداء الموظفة والتحقق من احترامها للقواعد الداخلية للشركة، دون تجاوز هذا الحق. وأشارت إلى أن العاملة كانت تعلم بأن الأجهزة مخصصة للاستخدام الوظيفي فقط ووافقت على شروط الاستخدام. كما أوضحت المحكمة أن صاحب العمل لم يتدخل في محتواها الشخصي، ولم يرقم بحذف أو نسخ أو نشر أي معلومات خاصة بها.

اعتبرت محكمة استئناف باريس (CA Paris، 20 mars 2014، Pole 6 ch. RG: 12/04127) أن الإدارة القمعية المتمثلة في اتصالات هاتفية أو رسائل

نصية مستمرة خارج ساعات العمل تندرج ضمن المادة L.1152-1 من قانون العمل، وقد تشكل تحرشاً معنوياً. اعترضت العاملة على الفسخ بالتراضي لعقد العمل مدعية أنه تم في سياق التحرش، وأعدت المحكمة تكييفه إلى فصل تعسفي. وأشارت المحكمة إلى ضرورة تقديم العامل الذي يدعي التحرش أدلة دقيقة تثبت ادعاءاته.

وفي قرار محكمة استئناف رينس (Cour d'appel de Rennes، 16 mars 2023، RG n° 20/0253)، اعتبرت المحكمة أن مديراً تعرض لتحرش نفسي من مديره المباشر، الذي مارس ضغوطاً مستمرة وانتهك خصوصيته بالاتصالات والرسائل المتكررة خارج ساعات العمل. وأكدت محكمة النقض أن الشركة المشغلة قصرت في الوفاء بالتزامها بضمان سلامة العمال، بعدم اتخاذ تدابير لحماية حقهم في الانفصال الرقمي، وفقاً للمادة L 2242-8 من قانون العمل الفرنسي. أما بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني لم يتطرق بشكل صريح إلى مسألة التحرش المعنوي من قبل رب العمل تجاه العامل.

الفرع الثاني: تطبيق مبدأ التناسب بين الحق في الاثبات وإحترام الحياة الخاصة

تعتبر المادة L1121-1 من قانون العمل الفرنسي حجر الزاوية في حماية حقوق العمال، حيث تقر بأن أي قيود تفرض على الحريات الفردية والجماعية يجب أن تكون مبررة بشكل كافٍ ومتناسبة مع الغاية المرجوة منها، وفي سياق العصر الرقمي، تسلط هذه المادة الضوء على حق العامل في " قطع الاتصال"، مؤكدةً على أن إلزام العامل بالتواصل الدائم خارج أوقات العمل يمثل تعدياً على خصوصيته وبعد انتهاكها لا يمكن تبريره، ولا يتوافق مع المبادئ التي يقرها القانون فيما يخص التوازن بين العمل والحياة الخاصة.

يذهب البعض (Champeaux, F. 2021, 15 janvier) إلى أن مبدأ التناسب يعني أنه عندما توجد حريتين أساسيتين متعارضتين وهما هنا الحق في الإثبات الذي يتمسك به رب العمل لاثبات ارتكاب العامل مخالفة جسيمة تبرر فصله، وبين يتمسك العامل بإستبعاد الدليل لانه لم يحترم الضوابط القانونية لتجاوز على حرمة الحياة الخاصة. (القاضي، ج.س.س. 2023، ص 68)

وبناء على ماسبق اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن العامل لا يمكنه التذرع بحقه في احترام حياته الشخصية لإخفاء أفعال تشكل خطأ جسيماً، أدت إلى إلحاق ضرر بجهة العمل وتجعل استمرار تواجده في الشركة غير ممكن، وقد أقر صحة الأدلة المستخلصة من الأنظمة الرقمية الحديثة إذا توافرت فيها شروط المادة L1222-3.

في قرارها (Cass, soc, du 6 septembre 2023, n° 22-12.418)، استندت محكمة النقض الفرنسية إلى المادة L1222-3 من قانون العمل لتقرير مسألة حصول جهة العمل على بيانات الحساب البنكي والفواتير الهاتفية لأحد موظفيها. وفقاً للمادة، يمكن لجهة العمل استخدام الأدلة المستخلصة من الأنظمة الرقمية بشرط الالتزام بالشروط القانونية. في هذه القضية، اتصلت جهة العمل بالبنك ومشغل الهاتف، متظاهراً بأنها الموظف، واستخدمت بياناته الشخصية، التي حصلت عليها بطريقة غير مشروعة، للاطلاع على سجلاته البنكية وفواتير الهاتف، واكتشفت تحويلات مالية لصالح زوجته. استخدمت جهة العمل هذه البيانات لتبرير فصل العامل بتهمة ارتكاب خطأ جسيم. طعن العامل في صحة الأدلة، مدعياً انتهاك حقه في الحياة الشخصية، لكن المحكمة رفضت حججه، معتبرة أن الأدلة كانت ذات صلة وتم الحصول عليها دون انتهاك حقوق العامل.

يرى الباحث أن العامل لا يمكنه التذرع بحقوق الحياة الخاصة لإخفاء ارتكابه أخطاء جسيمة بحق رب العمل أو الآخرين. في هذا السياق، تبرز قضية محكمة النقض الفرنسية (Cass, soc, 17 janvier 2024, n°22-17.474) حيث حصل رب العمل على رسائل إلكترونية من حساب شخصي لموظف كدليل على تجاوزاته في العمل. رفضت المحكمة الاستئنافية قبول هذه الأدلة لأنها تنتهك سرية المراسلات وحق الخصوصية، لكن محكمة النقض ألغت هذا

الحكم، مشددة على أن الأدلة غير المشروعة قد تكون مقبولة عند الضرورة لممارسة الحق في الإثبات، وأوضحت أن معيار التناسب يجب أن يركز على محتوى الأدلة وعلاقتها بالنزاع، وليس على مصدرها.

في قرار آخر (Cass, soc, 4 octobre 2023, 22-18.217)، طالبت مرضية تعمل في مستشفى بإلغاء حكم محكمة الاستئناف الذي اعتبر انتهاكاً لحياتها الخاصة. ادعت المرضية أن رب العمل حصل على أدلة من محادثات خاصة تظهر تعاطبها الكحول والمخدرات، وصوراً لها بلباس السباحة، واعتبرت أن ذلك انتهاك لحقوقها الخاصة.

ومع ذلك، أيدت محكمة النقض حكم محكمة الاستئناف، معتبرة أن صاحب العمل كان لديه مصلحة مشروعة في التحقق من سلوك المرضية وتأثيره على أدائها المهني وسلامة المرضى، خاصة في قسم العناية المركزة. وأكدت أن الأدلة ذات صلة بحياة المرضية المهنية، وأنها حصلت بطريقة مشروعة، مما يعني أن صاحب العمل استوفى الشروط اللازمة لممارسة حق الإثبات دون انتهاك حقوق المرضية الشخصية.

المطلب الثاني: مبدأ الشفافية كوسائل إجرائية للحد من انتهاك الحياة الخاصة عند استخدام الانترنت

يعني مبدأ الشفافية أن صاحب العمل يجب أن يوضح للعامل الوسائل المستخدمة لمراقبة نشاطه المهني باستخدام التكنولوجيا الرقمية. فعلى سبيل المثال، إذا استخدم صاحب العمل كاميرات أو تقنيات تحديد المواقع للتحقق من الإنتاجية أو جودة العمل، يجب عليه إبلاغ العامل بذلك قبل التنفيذ. كما يتوجب عليه شرح أهداف وطرق المراقبة، والعواقب المحتملة على تقييم العامل وراتبه ومساره المهني (Ray, J.-E. 2019, p.63).

يتضمن مبدأ الشفافية أيضاً حق العامل في الوصول إلى بياناته الشخصية التي يجمعها صاحب العمل، مثل تسجيل المكالمات أو رسائل البريد الإلكتروني. يجب أن يتيح صاحب العمل للعامل الاطلاع على هذه البيانات، وتصحيحها أو حذفها عند الضرورة، مع ضمان سرية وأمان هذه المعلومات وحمايتها من الوصول غير المصرح به (Burgess, 2023, p.87).

يذهب البعض إلى أن مبدأ الشفافية مكرس من قبل عدة نصوص قانونية تهدف إلى حماية حقوق وحرية العامل في مواجهة المخاطر المتعلقة بالتكنولوجيا الرقمية، (Bensoussan, A, 2019, p.176). يمكن استشهد ببعض هذه النصوص: القانون رقم 78-17 المؤرخ في 6 يناير 1978 المتعلق بالحوسبة والملفات والحرية، الذي يحدد المبادئ والقواعد المطبقة على معالجة البيانات الشخصية، والذي يعترف بحق الوصول وتصحيح والاعتراض للأشخاص المعنيين.

يؤكد الفقه على أهمية تحقيق توازن بين حقوق الأفراد والمصلحة العامة، مع ضرورة تطبيق القانون بشكل عادل وفعال. الأفراد الملزمون بموجب هذا القانون هم الذين يقومون بمعالجة البيانات الشخصية، بما في ذلك الأفراد الطبيعيين والاعتباريين في القطاعين العام والخاص، سواء لأغراضهم الشخصية أو لحساب الآخرين. أما الأفراد المحميون، فهم الذين تُعالج بياناتهم الشخصية، ويمكن تحديدهم عبر معلومات مثل الأسماء، التاريخ، والعناوين (Forgeron, J.-F., & Moïny, J.-P. 2022, p. 7-8).

تأتي المادة 3-1222 من قانون العمل الفرنسي لتؤكد على هذه المبادئ، حيث تنص على أنه يجب إبلاغ الموظف بوضوح عن الأساليب والتقنيات المتعلقة بتقييم أدائه المهني قبل تنفيذها، وأن تبقى النتائج سرية. كما تشدد المادة على أن هذه الأساليب يجب أن تكون ذات صلة بالغاية المستهدفة، مما يعكس التزام القانون بحماية حقوق الأفراد في سياق تقييمهم المهني.

في قضية (Cass, soc, 6 septembre 2023, 22-13.783)، قضت محكمة النقض الفرنسية بعدم مشروعية مراقبة سرية أجزائها شركة على موظفيها، الذي تم فصله من العمل في مطعم يقدم خدمات الوجبات السريعة في المطارات الفرنسية. استندت الشركة في قرار الإقالة إلى نتائج مراقبة رقمية

أجزائها عن طريق شركة خارجية باستخدام تقنية "العمل السري"، والتي تقوم بتقييم جودة الخدمة والعمال عبر تسجيل البيانات الرقمية. اعتبر العامل أن هذه المراقبة تعد تدخلاً غير مشروع في حياته الخاصة، ولم يكن على علم مسبق بها، ما يخالف المادة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

محكمة النقض قضت لصالح العامل، مؤكدة أن المراقبة لم تكن مبررة بشكل كافٍ وأنها لم تحترم حقوق العامل في الخصوصية، ما أدى إلى إلغاء قرار الإقالة وأمر الشركة بدفع تعويضات للعامل.

بما أن دولة فلسطين انضمت وصادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، فإن المحاكم الفلسطينية يمكنها أن تستند إلى هذا العهد لاعتبار أن المراقبة الرقمية السرية غير المتفق عليها أو التي لم يبلغ فيها العامل تعتبر تدخلاً غير مشروع أو تعسفي في خصوصياته. ذلك أن المقصود بالتدخل القانوني هو التدخل الذي يجب أن يكون مستنداً إلى قانون واضح ومحدد، وأن يتم وفقاً للإجراءات القانونية المعترف بها. أما التدخل التعسفي هو الذي يكون غير مبرر أو غير متناسب مع الغاية المرجوة، مع الإشارة إلى أن التدخل وإن كان قانونياً فإنه يجب أن يكون أيضاً معقولاً وضرورياً لتحقيق هدف مشروع (السمودي، رزق وآخرون، 2017، 13).

تعزيزاً لمبدأ الشفافية بإعتباره من الضمانات الإجرائية لحماية حق العامل في الحياة الخاصة نص المشرع الفرنسي على أن الانفصال الرقمي موضوع للتفاوض ومنذ عام 2017، تم تكريس حق قطع الاتصال بشكل صريح من خلال المادة 17-2242 من قانون العمل، يعد حق قطع الاتصال من المواضيع التي يجب التطرق إليها خلال المفاوضات الإلزامية، في الشركات التي تضم قسماً أو أكثر من النقابات التمثيلية. وتنص المادة 9-1222 من قانون العمل الفرنسي المتعلقة بالعمل عن بعد على أنه عندما يتم تنفيذ العمل عن بعد بموجب اتفاق جماعي أو ميثاق، يجب أن تحدد هذه الوثائق الفترات التي يمكن فيها الاتصال بالعامل.

ما يعزز مبدأ الشفافية هو مبدأ الأمان: يتطلب هذا المبدأ أن يضمن صاحب العمل أمان وسرية البيانات الشخصية للعامل، وحمايته من المخاطر المتعلقة بالتكنولوجيا الرقمية، مثل هجمات القرصنة، وتسرب البيانات. يجب أيضاً على العامل أن يحترم قواعد الأمان التي يفرضها صاحب العمل، وألا يعرض حماية البيانات الشخصية للخطر، يتم تأكيد هذا المبدأ بواسطة المادة 4-1222 من قانون العمل الفرنسي، ولائحة الحماية العامة للبيانات الأوروبية (RGPD)، واتفاقية 108 لمجلس أوروبا بشأن حماية البيانات الشخصية. Ray, (J.-E. (2018), p.9).

تنص المادة 4-1222 من قانون العمل الفرنسي على ضرورة اتخاذ صاحب العمل التدابير اللازمة لحماية البيانات الشخصية للعامل من أي تجميع أو استخدام أو نقل أو تخزين أو إتلاف غير قانوني. تشدد هذه المادة على حماية خصوصية العامل وضمان أن تكون معالجة البيانات ذات غاية محددة ومشروعة، وألا تتجاوز ما هو ضروري لتحقيق تلك الغايات. على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات الفنية والتنظيمية لضمان سرية وأمن البيانات ومنع تعريضها للخطر.

كما أن فرنسا ملتزمة بحماية البيانات الشخصية عبر انضمامها لاتفاقية 108 لمجلس أوروبا، وهي أول أداة قانونية دولية ملزمة في هذا المجال. كما تطبق اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) التي دخلت حيز التنفيذ عام 2018، وتهدف إلى حماية حقوق الأفراد فيما يخص معالجة بياناتهم الشخصية. تفرض هذه اللائحة على أصحاب العمل الالتزام بمبادئ الشفافية، تقليل البيانات، السرية، والدقة (Bouton, 2021, p. 107-109).

في المقابل، لا يوجد في التشريع الفلسطيني نصوص خاصة لحماية بيانات العامل في علاقات العمل، لكن يتم اللجوء إلى القواعد الدستورية العامة، مثل المادة 32 من القانون الأساسي الفلسطيني التي تعتبر الاعتداء

على الخصوصية جريمة، وتجرّمها المادة 4 من قانون الجرائم الإلكترونية لسنة 2018.

الفرع الثالث: مبدأ الولاء أو الوفاء

مبدأ الوفاء أو حسن النية يحكم علاقة صاحب العمل بالعمال، ويشمل احترام حقوق ومصالح الطرفين. يستند إلى المادة 1-1222 من قانون العمل الفرنسي، التي تنص على تنفيذ عقد العمل بحسن نية. ينطبق هذا المبدأ على جميع مراحل العمل، من إنشاء العقد إلى إنهائه، ويشمل الشفافية في إعلام العامل بشروط العمل، وطرق المراقبة، والأهداف. كما يفرض احترام الحياة الخاصة، الكرامة، حرية التعبير، حماية البيانات الشخصية، ومساواة المعاملة. يمنع استخدام التكنولوجيا الرقمية لخداع أو التلاعب أو التمييز ضد العامل بشكل غير متناسب.

يجب على العامل أداء عقد العمل بحسن نية، من خلال احترام التعليمات، والتوجيهات، والقواعد، والجدول الزمنية، الصادرة من صاحب العمل. يجب أيضًا عليه احترام السرية، والأمان، والملكية، والسمعة، وتحقيق مصالح رب العمل. ولا ينبغي عليه استخدام التكنولوجيا الرقمية للضرر، أو التخريب، أو التشويه، أو ارتكاب أعمال غير قانونية ضد صاحب العمل أو زملائه. (Lucas, 2019, p. 156).

أما في القانون الفلسطيني يلتزم العامل بأداء العمل بكل أمانة وإخلاص حسب المادة 33 من قانون العمل التي تنص على أنه "يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل..." أن النتيجة المترتبة على الإخلال بهذا النص إما الفصل من العمل (قرار محكمة النقض 1099 لسنة 2020 صادر بتاريخ 2023/03/13) أو التعويض (استئناف رام الله رقم 428 لسنة 2017 صادر بتاريخ 2017/05/31).

الخاتمة

بعد أن تم الانتهاء من البحث تبين للباحث أن التحدي الذي يواجهه القانون الفلسطيني يكمن في إيجاد التوازن المناسب بين حقوق العمال وصلاحيات أصحاب العمل. من الضروري تطوير التشريعات لتوفير حماية كافية للحياة الخاصة للعمال، مع الحفاظ على الحقوق المشروعة لأصحاب العمل في إدارة مؤسساتهم. وبناء على ما سبق فقد توصل الباحث لمجموعة من النتائج والتوصيات.

النتائج

الحياة الخاصة في القانون الفلسطيني: رغم كونها مبدأ دستوري، لا تجد الحياة الخاصة للأفراد تجسيدًا فعليًا في قانون العمل الفلسطيني، مما يُشير إلى فجوة بين النظرية الدستورية والتطبيق القانوني.

يعطي القانون الفرنسي أهمية كبرى لحماية حقوق العمال وحررياتهم الأساسية، معتبرًا أن أي قيود يجب أن تكون مبررة ومتناسبة مع الأهداف المشروعة.

يعتبر القضاء الفرنسي كل محتوى محمل على أنظمة المعلومات المخصصة للعاملين بأنه مهني بشكل افتراضي، ما لم يقدم العامل دليلًا يثبت خلاف ذلك.

لا توجد نصوص قانونية فلسطينية تحدد قيودًا على صاحب العمل بخصوص الاطلاع على الملفات، لكن يمكن الاستناد إلى قانون الجرائم الإلكترونية لحماية الخصوصية خصوصًا المادة 22 والمادة 4.

لا يعتبر القضاء الفرنسي استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء العمل سببًا للفصل إلا في حالة الاستخدام المفرط.

يُعد حق العامل في رفض الاستجابة للاتصالات خارج أوقات العمل تقدمًا مهمًا لحماية التوازن بين الحياة المهنية والخاصة. وفي غياب نصوص مماثلة في القانون الفلسطيني، يمكن الاستناد إلى المادة 71 من

قانون العمل الفلسطيني لعام 2000، والمادة الثانية من نظام ساعات العمل الإضافي لعام 2004 لتقرير هذا الحق.

يُعد التواصل المستمر مع العامل خارج أوقات العمل تحرشًا معنويًا وفقًا للقانون الفرنسي، ويتطلب حماية قانونية. في غياب نصوص مشابهة في القانون الفلسطيني، يمكن الاعتماد على مفهوم الإكراه المعنوي إذا أدى رفض العامل للتواصل إلى الطرد أو العقوبات.

في القانون الفرنسي، تفرض ضمانات إجرائية لحماية الحياة الخاصة للعمال، منها إلزام صاحب العمل بإعلام العامل مسبقًا بإجراءات الرقابة والتفاوض مع العمال حول آليات التعبير عن الرأي. يُلزم القانون بإبلاغ العمال بإجراءات الرقابة، خاصة في الشركات التي تضم أكثر من 50 عاملًا، لتعزيز الشفافية وحقوق الأفراد. لاحظ الباحث غياب مثل هذه الإجراءات في القانون الفلسطيني.

بناءً على النتائج المستخلصة من المقارنة بين التشريعات الفلسطينية والفرنسية فيما يتعلق بحماية خصوصية العامل، يمكن تقديم التوصيات التالية:

يوصى الباحث بإدراج مبدأ "قطع الاتصال" ضمن التشريعات الفلسطينية، والذي يمكن العاملين من الحق في عدم الاستجابة للاتصالات الواردة من صاحب العمل خارج ساعات العمل الرسمية. هذا المبدأ يعزز من حماية الحياة الخاصة للعاملين.

يوصى الباحث بإدخال ضمانات إجرائية في التشريع الفلسطيني تلزم أصحاب العمل بإعلام العاملين مسبقًا بأي إجراءات رقابية قد يتم اتخاذها.

يجب تشجيع التفاوض الفعّال حول آليات التعبير عن الرأي والإعلام بشأن إجراءات الرقابة، مع التركيز بشكل خاص على الشركات التي تشغل عددًا كبيرًا من العمال. هذه الخطوات تهدف إلى تعزيز الشفافية والثقة داخل بيئة العمل، وتوفير حماية أكبر لحقوق العمال.

بيانات الإفصاح

الموافقة الأخلاقية والموافقة على المشاركة: لا ينطبق على الدراسة

توافر البيانات والمواد: متوفرة ومتاح الوصول لها.

مساهمة المؤلفين: ساهم المؤلفان في كتابة البحث حيث قام الدكتور أس أبو العون وهو الباحث الرئيسي بتحليل النظريات المرتبطة بقانون العمل وتأثيرها على حقوق العمال في الخصوصية، بينما تناول الدكتور أحمد الأشقر الحق في الخصوصية كمبدأ دستوري، مؤكدًا على ضرورة تحقيق التوازن بين الرقابة وحماية الخصوصية.

تضارب المصالح: لا يوجد أي تضارب مصالح

التمويل: لا يوجد أي تمويل

Open Access

This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المراجع

بنور، س.، بن عزوز، ب.، وبين صابر، ب. (2017). أي توازن بين سلطات صاحب العمل في إدارة المؤسسات وحماية الحياة الخاصة للعاملين؟ مجلة دراسات وأبحاث، (27)، 446-437.

خالد، أ. ح. (2020). الحق في خصوصية البيانات الشخصية بين الحماية القانونية والتحديات التقنية: دراسة مقارنة. الإسكندرية: دار الكتب والدراسات العربية.

- الزعي، هتاف. (2020). الأحكام القانونية للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني (رسالة ماجستير، جامعة مؤتة). منشورات دار المنظومة.
- سلامة، ن. ج.، & يحيى، إ. خ. (2023). تعليق على حكم محكمة النقض الفلسطينية نقض حقوق رقم 15/495 الصادر بتاريخ 18 فبراير 2019 المتعلق بحالة فصل تعسفي. *المجلة الكويتية للقانون*, 43(4), 405-432.
- السمودي، ر.، وآخرون. (2017). الموقف المعاصر لقواعد القانون الدولي العام من الحق في الخصوصية في العصر الرقمي. *مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث*, 3(2), 1-33.
- عرفات، ح. ت. (2017). شرح قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة. رام الله: الكلية العصرية الجامعية.
- القضاء، ج. س. س. (2023). أحكام وحجية أدلة الإثبات لحماية حرمة الحياة الخاصة للعاملين: دراسة مقارنة. *مجلة البحوث القانونية والاقتصادية*, 58(2), 41-88.
- نصرة، أ. س. (2022). قانون العمل الفلسطيني: كتاب (الطبعة الرابعة، منقحة ومزودة). جامعة بيرزيت.
- نضال، غيث. (2023). التنظيم القانوني لساعات العمل ودوره في تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل: دراسة في ضوء مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية*, 37(1), 51-78. <https://doi.org/10.35552/0247-037-001-003>
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000
- قرار مجلس الوزراء رقم (121) لسنة 2005م بلانحة القواعد المنظمة للجزاءات طبقاً لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م
- ### References
- Ray, J. E. (2016). *La vie privée du salarié*. Dalloz.
- Khaled, A. H. (2020). The right to personal data privacy between legal protection and technical challenges: A comparative study. Alexandria: Dar Al-Kutub wa Al-Dirasat Al-Arabiya. [in Arabic]
- Dedessus-Le-Moustier, N. (2018). La protection de la vie privée du salarié dans les relations de travail. LGDJ. <https://journals.openedition.org/formationemploi/7745>
- Guimard, F. (2018). La vie privée du travailleur dans le droit de l'Union européenne. Larcier.
- Ray, J.-E. (2019). La vie privée du salarié à l'épreuve du numérique. Dalloz
- Lucas, F.-X. (2019). Le contrôle ET la surveillance du salarié à l'ère du numérique. LGDJ.
- Burgess, P. (2023). Privacy at work: Legal and ethical issues (A. Al-Mutairi, Trans.). Riyadh, Saudi Arabia: Alukah. (Original work published 2021).
- Forgeron, J.-F., & Moïny, J.-P. (2022). *Droit des données personnelles*. Dalloz.
- Bouvier, A. (2012). *Jurisprudence à propos de la géolocalisation des salariés: la CNIL et la Cour de cassation à l'unisson*. Lexbase.
- Bouton, J. (2021). La problématique du secret en droit du travail. In C. Baudoin, M. Boudot, & A. Gaudemet (Eds.), *Le secret dans les relations de travail* (pp. 121-140). Presses universitaires de Strasbourg.
- Devis, M.-L. (2012). *La protection de la vie privée des travailleurs dans l'Union européenne: étude à la lumière de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*. Bruylant.
- Peers, S., Hervey, T., Kenner, J., & Ward, A. (Eds.). (2014). *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. Hart Publishing. <https://fra.europa.eu/en/content/eu-charter-fundamental-rights-commentary-0>
- Ray, J.-E. (2016). *Le temps de travail: Entre droit et économie*. Dalloz
- Arafat, H. T. (2017). *Explanation of the Palestinian Labor Law: A comparative study*. Ramallah: Al-Asriyya University College. [in Arabic]
- Nasra, A. S. (2022). *Palestinian Labor Law* (4th ed., revised and expanded). Birzeit University. [in Arabic]
- Morgenroth, T. (2017). *La vie privée en droit du travail* (Thèse de doctorat, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne). HAL.
- Morgenroth, T. (2017). *La vie privée en droit du travail* (Thèse de doctorat, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne). HAL
- Leroy, L. (2005). *La reconnaissance du droit à la protection contre le préjudice psychique au travail* [Unpublished doctoral dissertation]. Université de Bordeaux.
- Morel, L. (2017). *Le droit à la déconnexion: un nouveau droit fondamental?* [Thèse de master, non publiée]. Université de Lorraine, Nancy, France.
- Burdel, P. (2017). Le droit à la déconnexion (Master's thesis, Université Jean Moulin Lyon III – Faculté de Droit). <https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf>
- Al-Zoubi, H. (2020). The legal provisions of overtime in Jordanian labor law (Master's thesis, Mutah University). Publications of Dar Al-Manthooma. [in Arabic]
- Bourgeois, M.-B., Touranchet, L., & Alas-Luquetas, X. (2017). Le droit à la déconnexion: Un droit à la portée limitée. *La Semaine Juridique - Entreprise et Affaires*, (20). <https://www.actanceavocats.com/actualites/actualite-legislative-ou-reglementaire/revue-la-semaine-juridique-marie-benedicte-bourgeois-&-loic-touranchet-avocats-cabinet-actance-et-xavier-alas-luquetas-cabinet-eleas-20>
- Ranc, S. (2020). Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail: L'inspection des dossiers informatiques du salarié. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2, 94-101. <https://journals.openedition.org/rdctss/1118#ftn7>
- Ghaith, N. (2023). The legal regulation of working hours and its role in achieving balance between the two parties to the work contract: a study in the Moroccan labour code and the Palestinian labour law. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 37(1), 51-78. <https://doi.org/10.35552/0247-037-001-003>
- Benour, S., Ben Azouz, S., & Ben Saber, S. (2017). What balance between the employer's powers in managing institutions and protecting the private life of employees? *Journal of Studies and Research*, 27, 437-446. [in Arabic]
- Salama, N. J., & Yahya, I. K. (2023). Commentary on the Palestinian Court of Cassation ruling No. 495/2015 issued on February 18, 2019, regarding a case of unfair dismissal. *Kuwaiti Journal of Law*, 11(43), 405-432. [in Arabic]
- Samoudi, R., et al. (2017). The contemporary position of public international law rules on the right to privacy in the digital age. *Arab American University Journal of Research*, 3(2), 1-33. [in Arabic]
- Al-Qudah, J. S. S. (2023). The provisions and evidentiary value of evidence to protect the privacy of employees: A comparative study. *Journal of Legal and Economic Research*, (58), Part 2, 41-88. [in Arabic]
- Kebir, M. (2023, March 2). Harcèlement moral au travail: preuve et moyens d'action. Village de la Justice. <https://stackoverflo>.
- Bouvier, P. (2024). Transposition du droit de l'Union européenne en droit interne en matière de congés payés: encore un effort! Le Village de la Justice. <https://www.village-justice.com/articles/transposition-droit-union-europeenne-droit-interne-matiere-conges-payes-encore.46269.html>
- Schneider, A. (2017, January 3). Droit à la déconnexion: il faut inventer de nouvelles méthodes de travail. Editions Législatives. <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/droit-a-la-deconnexion-il-faut-inventer-de-nouvelles-methodes-de-travail/>
- Bony, A. (2017). La déconnexion du travail: Plus qu'un droit, un devoir partagé. Dalloz Actualité. <https://www.dalloz-actualite.fr/chronique/deconnexion-plus-qu-un-droit-un-devoir-partage>
- Georges-Albert, C. (2018). L'astreinte et le temps de travail effectif. EUROJURIS FRANCE. <https://www.eurojuris.fr/categories/temps-de-travail-8000/articles/lastreinte-et-le-temps-de-travail-effectif-11684.htm>
- Tournaux, S. (2010). Consultation des fichiers informatiques du salarié et liberté d'expression: Synthèse. Lexbase. <https://www.lexbase.fr/article-juridique/3212353-jurisprudenceconsultationdesfichiersinformatiquesdusalarieetliberte-dexpressionsynthese>.
- Radé, C. (2010). L'employeur et les fichiers personnels du salarié: La Cour de cassation révisé la jurisprudence "Nikon". Lexbase. <https://www.lexbase.fr/revues-juridiques/3207365-jurisprudence-l-employeur-et-les-fichiers-personnels-du-salarie-la-cour-de-cassation-revisé-la-juri>.
- Cahen, M. (2013). L'usage d'internet au travail. Consulté le 3 mars 2024, <https://www.murielle-cahen.fr/usage-dinternet-au-travail/>
- Code du travail française
- Loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (n° 78-17) (6 janvier 1978). <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000037817604>
- Version en vigueur depuis le 10 août 2016, Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V). <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000033001006/2016-08-10/>
- Conseil de l'Europe. (1981). Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel. Consulté le 12 février 2024, à l'adresse <https://rm.coe.int/1680078b39>