

الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل

د. مهدي عمرة معمر الحقوق

بالمركز الجامعي للفيزياء

مقدمة:

يعتبر الحق في الخصوصية من أهم موضوعات حقوق الإنسان لما يثيره من اهتمام بالغ في عصرنا الراهن ولما له من ارتباط وثيق بمسألة أخرى ذات أهمية بالغة في حياة الفرد ألا وهي حرّيته حيث يستوي الحديث عن الحق في الخصوصية كما في الحق في الحياة الخاصة للفرد.

نصت التشريعات الدولية على أن لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة¹ مما يعني أن كل شخص يحوز على خصوصيات محددة تتلاءم مع فطرته وبيئته ومكوناته الفيزيولوجية والثقافية وغير ذلك، الأمر الذي يمنح الحق لكل شخص في منع الغير من نشر خصوصياته وهو ما يطلق عليه بالحق في السرية كما له ممارسة حياته الخاصة ضمن الحرية الشخصية المكفولة قانوناً.

غير أن التداخل الحاصل داخل المجتمع وتفاعلات ذلك على حياة العامل يجعل على الأقل موضوع حقوق الإنسان لا سيما تلك التي تضمن الحياة الخاصة للشخص أمراً نسبياً في أوضاع محددة كما هو الشأن في التدخل الإنساني لغرض إضفاء حماية دولية لحقوق الإنسان في دول معينة أو تقلص مفهوم الخصوصية عند ارتباط العامل بعقد عمل يمكن رب العمل من خلاله بممارسة سلطة عليه كونه يحتل مركزاً قانونياً يؤهله لأن يكون متبوعاً من طرف العامل.

إن فكرة الخصوصية التي يصعب تحديدها تظل ملازمة لحياة الشخص فكل فرد حياته الخاصة وإن تطور الحياة المعاصرة من الناحية المادية يشكل تهديداً جدياً وخطيراً على حياة الفرد يضاف إليها في الحياة العملية تخلي العامل عن

وقته وجهده لفائدة المشروع الذي ينتمي إليه واثتماره بتوجيهات رب العمل، المر الذي يضييق من الحرية الشخصية والانتفاع بالحياة الخاصة مما يستوجب على المشرع التدخل لفرض حماية قانونية للعامل من جهة والحفاظ على مصلحة العمل من جهة أخرى بفرض التوفيق بين الحريات الفردية وما تستدعيه علاقات العمل.

تعد بعض الممارسات الشخصية للعامل لا سيما تلك التي تعد إخلالا منه بالتزاماته المهنية عملا غير مشروع ينهض لأن يكون سبب جدي وحقيقي في تسليط العقوبة التأديبية عليه رغم أنها لا تمثل سوى ممارسته لحياته الخاصة، وبمعنى آخر فإن الممارسات الشخصية ترتبط بالعلاقات القائمة أثناء ممارستها إذ نسجل دخول عنصر غريب عند ارتكاب شخص لخطأ أثناء قيامه بعمله بينما لا يعد نفس السلوك خطأ في غير ذلك، الأمر الذي يجعل عقد العمل هو السبب الذي يغير وصف ذلك السلوك بل سائر العقود التي يبرمها الشخص تحمله التزامات تظل غائبة قبل التعاقد ويزداد الأمر تعقيدا في علاقات العمل بسبب التبعية القانونية.

فإذا كان لتحديد نطاق الحياة الخاصة بشكل عام أهمية كبيرة فإن تلك الأهمية تزداد حين يتعلق الأمر بالعامل لأن حياته الخاصة تتعرض بشكل أكبر لمزيد من التقييد منة طرف رب العمل خصوصا وأن حياته الخاصة تختلط بحياته المهنية في كثير من الجوانب.

إن هذا البحث يسعى للبحث في الحق في الخصوصية عموما من حيث التعرض لحدود الحياة الخاصة للعامل والتأثيرات المتبادلة بين الإطار المهني والحياة الخاصة والتبعية القانونية

المبحث الأول: الحق في الخصوصية

ظلت الفكرة التقليدية للحق في الخصوصية تعني أن يكون لكل إنسان الحق في أن يترك شأنه والتي تشكل نواة الحياة الخاصة. لهذا الغرض سنتطرق لتعريف الحق في الخصوصية في المطلب الأول ونعالج حدود الحياة الخاصة للعامل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف الحق في الخصوصية

يفهم من كلمة الخصوصية لغة أنها تعني الانفراد والاستثناء بالشيء دون أحد، فالخصوصية يرادفها كلمة الخاصة التي تعاكس العامة إذ يقال خاص بين الخصوصية وهي اسم مشتق من فعل خصه واختصه أي أفرد به دون غيره.² أما في الاصطلاح فإننا لا نجد تعريفا لها في التشريع الجزائري إلا تلك الإشارة إلى الحماية القانونية للحياة الخاصة للمواطن التي تمثل كما سبق الذكر مرادف تام لمعنى الخصوصية وتطبيقات تلك الحياة وفق ما تشير إليه المادة 34 من دستور 28 نوفمبر 1996 التي تنص: تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة. ومن جهتها تنص المادة 35: يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل ما ينس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية. أما المادة 39 فتمنع انتهاك الحياة الخاصة: لا يجوز انتهاك حرمة المواطن الخاصة وحرمة شرفه ويحميها القانون.

المتيقن منه في هذا الصدد أنه وإن كان نطاق الحياة الخاصة (الخصوصية) يتمتع بالحماية القانونية بحيث ينبغي أن يظل بعيدا عن تطفل الآخرين محاطة بالسرية إلا أن وضع تعريف جامع ومانع لمدلول الخصوصية من الناحية القانونية يبدو أمرا صعبا³، وتعود الصعوبة إلى مدى التوسع الذي تتمتع به الحق في الخصوصية إضافة إلى أنها فكرة مرنة تختلف من مجتمع لآخر وتتغير من وقت لآخر وبحسب الآداب العامة لكل مجتمع بل تختلف من شخص منطوي على نفسه يحد كتم خصوصياته إلى آخر أكثر انفتاحا على غيره، بمعنى أن مفهوم الحق في الخصوصية يظل نسبيا.

يضاف إلى ذلك كله، التداخل بين حرية الرأي والتعبير التي يتمتع بها الأفراد من جهة والحق في الإعلام الذي يمثل جيلا جديدا من حقوق الإنسان ويكرس ضرورة حصول الشخص على المعلومة من جهة ثانية.

إن الحقوق المذكورة سابقا تتنافى ومبدأ احترام الخصوصية كما هو وارد على إطلاقه مما يُصعب من إعطاء الخصوصية تعريفا يصلح للتطبيق في المجال القانوني، ذلك أن لها نطاق قانوني واسع يصعب وضع حدود ومعالم واضحة ومسبقة له.

غير أن هذه الأسباب لم يمتنع الفقه من وضع بعض المعايير لتحديد مضمون الحق في الخصوصية (الحياة الخاصة) الذي يراه البعض من الفقه بأنه ينتظم في ثلاث صور:⁴

الصورة الأولى: ويتجسد فيها المعنى الإقليمي للحق في الحياة الخاصة بحيث يبدو أن حرمة المسكن تمثل أكثر دلالة على تلك الصورة لأنها تجسد أهم مظاهر الحياة الخاصة للفرد.

الصورة الثانية: ويتجسد فيها المعنى الشخصي لأن الحق في حياة خاصة للفرد مبدأ يحمي ذات الشخص من خلال منع الاعتداء على حرمة شخصه وسلامة جسده وسائر الحقوق للصيقة بالشخصية.

الصورة الثالثة: يتجسد فيها المعنى السري للشخص ويشمل حماية المعلومات والأسرار الخاصة به إذ ينبثق عن هذا المعنى أن المعلومات المتعلقة بالطابع الشخصي للفرد هو حر في إعلام الآخرين بها أو بكتمانها.

وفق ما سبق يظهر أن الصورتين الأخيرتين تدخلان ضمن تطبيقات الحياة الخاصة للعامل ذلك أن وضع العامل لجهد واستنفاد وقته وتنفيذه لأوامر رب العمل وخضوعه للتنظيم المعد من قبل ضمن تبعيته له قد يتعارض مع الحرية الشخصية للعامل، كما من شأن المعلومات الشخصية والمهنية والعائلية وسائر الأسرار المتعلقة بالعامل أن لا تكون حكرا له أثناء تنفيذه لعمله بالمفهوم المادي بحيث نكون أمام تداخل بين حرية المعلومة الشخصية وبين مصلحة العمل، وفي وضع تتقلص حريته في العمل وفي الاستهلاك وحرية الرأي والتعبير وحرية الاتصال بالآخرين، بل إن حرية الإرادة تصبح مقيدة نظرا لأن العامل تحت إمرة

المستخدم ولا يمكنه أن يفعل ما يشاء طالما أن ذلك يتعارض مع ما تفرضه الالتزامات الناتجة عن عقد العمل.

إن ارتباط الحياة الخاصة بالحرية جعل البعض من الفقه⁵ يعرفها بأنها: مجموع الحالات والأعمال والآراء الصادرة عن الفرد بحرية والتي لا تربطه بأي التزم في مواجهة الآخرين فالحرية في نظر هؤلاء تمثل شرطا لكل حياة خاصة. وفي مؤتمر الدول الاسكندنافية⁶ ورد تعريف مقارب حيث تم تعريف الحق في الخصوصية بأنه: حق الشخص في أن نتركه يعيش الحياة التي يرضيها مع أدنى حد من التدخل من جانب الغير.

وفي الفقه الإسلامي ترتبط الحياة الخاصة بعدم التعدي على حرية الشخص وأسراره حيث يرد في بعض التعريفات⁷ أن الحياة الخاصة هي صيانة الحياة الشخصية والعائلية للإنسان بعيدا عن الانكشاف أو المفاجأة من الآخرين بغير رضاه أو هي أمن الشخص على عوراته وحرماته هو وأسرته التي يحرص على أن تكون بعيدة عن كافة أشكال وصور تدخل الغير.

المطلب الثاني: حدود الحياة الخاصة للعامل

تتجلى حدود الحياة الخاصة للعامل عند الفصل بينها وبين ما تتطلبه مقتضيات العمل عموما ولأجل توفير حماية أكثر للعامل في هذا المجال يتطلب الأمر ضرورة الفصل بين الحياة الخاصة وبين الحياة المهنية وحصر الاستثناءات في أضيق الحدود.

تطبيقا لمبدأ الفصل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية يتعين عدم الأخذ بالحياة الخاصة للعامل بعين الاعتبار ابتداء في علاقات العمل إذ لا يجب أن نستند إليها كسبب أصلي ورئيسي في إنهاء علاقة العمل وألا يكون لها تأثير عند إنشاء أو استمرار أو إنهاء تلك العلاقة رغم ما تتسم به علاقة العمل من ذاتية أهمها الاعتبار الشخصي في تنفيذ العمل والتبعية القانونية التي يلتزم فيها العامل باتباع السلطة الإدارية والتنظيمية التي يمارسها المستخدم؛ وفي هذا الإطار يعني

مفهوم التبعية تلك العلاقة الرئاسية بين المستخدم والعمال يلتزم بمقتضاها هذا الأخير بتنفيذ أوامر المستخدم.

غير أن قيام العامل بتنفيذ العمل المنوط به وخضوعه لما تم الاتفاق حوله من طبيعة ونوع ومكان وزمان وتنظيم العمل إجمالاً ما هو إلا تجسيد لبند العقد فلا يجب عليه أن يقوم بغير ذلك سوى في حالات محددة مثل تعديل طبيعة العمل المتفق عليه في بعض التشريعات⁸، وفي خارج العمل يجب أن يسترد العامل حريته لأنه في منأى عن منح وقته وجهده وكل ما يستلزمه أداء العمل للمؤسسة مقابل حصوله على الأجر.

وتبقى بذلك للعامل كامل الحرية في ممارسة اختياراته بعيداً عن تدخل المستخدم سواء في حياته المعيشية أو الاجتماعية أو الدينية أو الأسرية⁹ أو فيما يتعلق باتصالاته وغير ذلك من تطبيقات الحياة الخاصة إلا فيما تعلق بالإضرار بالمشروع.

ذلك أن ليس من حق العامل القيام بمنافسة صاحب العمل¹⁰ بحجة حرية العمل وليس من حقه إفشاء أسرار¹¹ المهنية بدافع حرية الرأي والتعبير أو حرية الاتصال أو أي من السلوكات المادية¹² كما أنه ليس من حقه بوجه عام ممارسة حياته الخاصة على القدر الذي يضر بالمشروع.

بمعنى آخر أن حدود ممارسات الشخصية بمكان العمل أو بعد الراحة تنتهي عند حصول ضرر يفوت على رب العمل فرصة تحقيق الربح أو تحقيق الغرض ويهدد مصلحة العمل أو يسبب اضطراب واضح في سير المشروع.¹³

المبحث الثاني: التداخل بين الجوانب المهنية والجوانب الشخصية للعامل

يعكس الجانب المهني كل ما يتولد عن العقد من التزامات يتعين على كل طرف في العقد إتيانها على الوجه المتفق عليه وفق ما يحقق الهدف من التعاقد عموماً غير أن علاقات العمل وإن ظلت تنتمي إلى المنظومة العقدية فإنها تتميز بعنصر غريب ألا وهو التبعية القانونية بما تقتضيه هذه الأخيرة من ضرورة تنفيذ العامل لأوامر وتوجيهات المستخدم الأمر الذي يثير تساؤلاً عما إذا كان

العامل يكتفي عند الامتثال لأوامر رب العمل بالتخلي عن حياته الخاصة وممارساته الفردية أم أنه يبقى محافظا عليها.

سنتعرض لذلك بالتفصيل في مطلبين نتناول في المطلب الأول تأثير الحياة الخاصة على الحياة المهنية للعامل ثم نعالج في المطلب الثاني تأثير التبعية القانونية على الحياة الخاصة كونها تشكل ركيزة أساسية في علاقات العمل من جهة وتحد بشكل كبير من ممارسة العامل لسلوكاته الشخصية إذ تصبح حياة العامل في ظل التبعية أكثر عرضة للمساس بها.

المطلب الأول: تأثير الحياة الخاصة للعامل على حياته المهنية

الأصل أن العامل يلتزم أثناء سريان العقد بالتزامات تنص عليها النصوص القانونية وأخرى مصدرها الاتفاق بما يكفل الحقوق الدستورية للعامل مثل الحق في الرأي وحرية التعبير والحق في تكتمه عن معلوماته وأسراره الخاصة بمعنى عام أن لا وجه حق في الاعتداء على حرية الحياة الخاصة للعامل أو سريتها. غير أن هذا الفصل التام بين الحياة الخاصة للعامل وحياته المهنية يصلح لأن يكون نظريا في حين من الناحية العملية يمكن أن يتداخل الإطار المهني والإطار الشخصي للعامل على حد سواء مما يثير التساؤل عن المدى الذي يمكن أن يصل إليه مبدأ احترام الحياة الخاصة عندما يؤدي إلى اضطراب يضر بمصلحة العمل بسبب ممارسات العامل لحياته الخاصة.

إن العامل يستطيع أن يحافظ على ممارساته وسلوكاته داخل مكان العمل في إطار الحرية الشخصية التي لا تتنافى ومصلحة العمل وذلك بعدم إحداث أي اضطراب يهز مصالح المشروع الذي ينتمي إليه وبعد جزء منه. من خلال ما ذكر، يمكن القول أن أي تعد على مصلحة المنشأة بإحداث اضطراب ملحوظ ولو بسبب تمسك العامل بممارسة حياته الخاصة يشكل نقطة التماس بين الإطار المهني وبالإطار غير المهني وعلى أساس مدى تأثير مصلحة العمل يمكن الحكم بأن العامل قد ارتكب خطأ يتنافى والالتزامات الملقاة

على عاتقه مما يعد مبررا مشروعاً لمساءلته تأديبياً⁴ بعيداً عن الاحتجاج بالحق في الخصوصية.

ذلك أن ارتباط العامل برب العمل عن طريق عقد عمل يجعله في موضع يتنازل عن البعض من حقوقه التي لا تحقق مصلحة للمشروع بما في ذلك جهده ووقته وتعاونيه وكل ذلك يشكل بعضاً من حياته الخاصة لأن هدف المتعاقدين هو إنجاح المشروع الذي يعود عليهما معا والذي يعد أسمى أثناء سريان علاقات العمل.

أما ممارسة العامل لحياته الخاصة سواء فيما يتصل بحرمة مسكنه وحرية اختيار مظهره وحرية استهلاكه⁵ وحرية استعمال حواسه وحرية التنقل أو فيما يتصل بالمعلومات الشخصية والعائلية وسريتها أو التحفظ وحرية التعبير والاتصال بالغير والدفاع عن النفس وحرية العقيدة وحرية التعليم وحرية العمل وغير ذلك دون أن يؤثر ذلك سلباً على العمل فلا يعد خرقاً لالتزاماته المهنية بل يعد تطبيقاً سليماً للحقوق المكفولة للعامل باعتباره مواطناً يمارس حقوقه وحياته الفردية.

قضاء تقوم الرقابة القضائية بتقدير مدى تأثير ممارسة العامل لحياته الخاصة أثناء سريات علاقة العمل على المؤسسة من عدمه لأن ذلك يعد مسألة موضوعية، فلقاضي الموضوع وحده النظر في تقدير التداخل بين الجانب المهني والجانب الشخصي مما أدى إلى حدوث اضطراب داخل المشروع.

ومن ثم فإن النظر في ممارسات العامل المختلفة لحياته الخاصة تعد مقبولة طالما أنها لا تشكل تهديداً للعمل ولا تصطدم بالمهام المنوطة بالعامل أي مضمون التزاماته العقدية ولا تصطدم كذلك بمصلحة العمل ذاته.

مؤدى ذلك أن النصوص التشريعية والعقدية كفيلة بتحديد التزامات الطرفين بما في ذلك التزامات العامل وكما هو واضح فإن قانون علاقات العمل نص على التزامات تشترك فيها جل النشاطات المهنية وتنقسم في الغالب إلى

التزامات ناتجة عن أداء العمل أصالة والتزامات تستدعيها مستلزمات التنفيذ وأخرى تقتضيها مستلزمات التبعية القانونية.¹⁶

تتمثل الالتزامات الناتجة عن أداء العمل في قيام العامل بالتنفيذ السليم للعمل المنوط به والذي لا يتأتى إلا إذا قام به شخصيا تبعا لمقتضيات حسن النية¹⁷ بإذلا في ذلك العناية المطلوبة وفي هذه الحالة يمكن القول أن العمل قد أبرأ ذمته تجاه مستخدمه.

بينما تنحصر الالتزامات العامل التي تتطلبها مستلزمات التنفيذ في امتناع عن المنافسة سواء أثناء سريان عقد العمل والتزامه بالسرية والتحفظ والمحافظة على وسائل المشروع وكرامة العمل وغير ذلك يعد خدمة للمشروع.

أما الالتزامات المرتبطة بالتبعية القانونية فيفرض القانون على العامل واجب الامتثال لأوامر وتعليمات المستخدم وسعيه للتعاون لأجل تحسين التنظيم والإنتاجية والتزامه بالأمانة والإخلاص والولاء.

وفق ما سبق فإن تعارض ممارسة العامل لحياته الخاصة مع تلك الالتزامات يشكل انتهاكا لمصلحة العمل مما يستوجب مساءلته تأديبيا دون الأخذ في الحسبان بأن العامل لم يقم سوى بممارسة حقوقه، ذلك أن علاقة العمل تفرض على العامل كما أسلفنا الذكر التنازل عن تلك الحقوق بمجرد إبرامه لعقد العمل حيث أن تلك الحقوق تولد مع الشخص وأنه يفترض أن تكون إرادته عند إنشاء تلك العلاقة العقدية قد تنازلت ضمنا عن تلك الحقوق متى تعارضت مع مصلحة العمل الذي يوجب عليه القانون أن يتعاون ويبدل فيه المجهود اللازم ويسعى لكي يكون آمينا ومخلصا فيه¹⁸ ويمتنع بذلك عن كل ما يؤدي إلى الإضرار بسمعة وأسرار ومنتوج المشروع.

ومن تطبيقات القضاء على مسألة التداخل بين الحياة الخاصة والالتزامات المهنية للعامل ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية¹⁹ التي أيدت قرار فصل العامل المكلف بالحراسة عند اتهامه بالسرقة خارج العمل بالنظر إلى أن مهامه والأهداف المباشرة للشركة جعل ممارسة العامل لحياته الخاصة قد أثر على

سمعة وثقة الشركة التي يعمل فيها وسبب اضطرابا ملحوظا داخلها مما يجعل فصله مشروعاً.

المطلب الثاني: التبعية القانونية وتأثيرها على الحياة الخاصة للعامل

تمثل التبعية القانونية أحد العناصر المميزة لعقد العمل زيادة على عنصر الأداء وعنصر الأجر من خلال ضرورة التزام العامل بخضوعه لسلطة رب العمل حتى في الجوانب التقنية والفنية للنشاط المراد إنجازه.

تتمثل القواعد الواجبة الإتباع خصوصا في النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم يسلمه لممثلي العمال لإبداء رأيهم فيه²⁰ والذي يجب أن يشمل على الأقل على ثلاث عناصر وهي: التنظيم التقني للعمل وقواعد الصحة والأمن وأخيرا القواعد المتعلقة بالانضباط أي تلك التي تحدد الأخطاء المهنية والعقوبات المناسبة لها.

مفاد ذلك أن المستخدم يمارس جملة من السلطات تجاه عامله سواء فيما تعلق منها بالجانب الإداري الذي يمنحه حق إصدار الأوامر والتعليمات ويوجه عماله أو ما تعلق بالجانب التنظيمي الذي يجعله في مركز يسمح له برسم الأهداف وطرق التصميم والدراسات التقنية ويقوم بتنظيم أوقات عملهم وأماكنها وتقويجهم وفرض ضوابط الدخول والخروج وسائر القواعد المتعلقة بالسلامة الصحية والأمن وطب العمل أو ما تعلق بالجانب التأديبي أين نجد المستخدم يقوم بمسائلة كل عامل يرتكب أخطاء مهنية مع خضوع تلك القواعد لرقابة إدارية من طرف مفتش العمل ورقابة القضاء من طرف قاضي الشؤون الاجتماعية الذي ينظر في مدى مشروعية بنود النظام الداخلي عند أي نزاع.²¹

لا شك أن مسألة التبعية القانونية هي التي تعرض ممارسة العامل لحياته الخاصة للخطر وتؤثر بالسلب على حرياته طالما أنه ملزم بالإتباع ووفق ذلك فهي تحد من حرياته، أما ما هو غير متصل بالعمل فإنه يظل محل حماية القانون.²²

فالسطة الإدارية التي يتمتع بها المستخدم تمكنه من اختيار عماله وانتقاءهم عند ترشحهم للعمل وقيامه بجمع المعلومات عنهم أو طرح أسئلة عليهم

تمس بحياتهم الخاصة، كما أن من حق العامل استخدام وسائل مراقبة للتحقق من قيامهم بأعمالهم ومنعاً لتجاوزات أو مخالفات وقد يلجأ إلى التنصت على المعلومات والمراسلات وتقييد عنوان وهاتف العامل وأفراد عائلته للاستفادة من منح الضمان الاجتماعي وسائر الأحداث العائلية المنصوص عليها في القانون ومراقبة تحركاته عبر كاميرات بل وتقييدها كوسيلة من وسائل السلطة الإدارية للمستخدم وغير ذلك.

الأصل أن العامل يظل متمسكاً وممارساً لسائر أنواع الحريات المكفولة غير أن تدخل تبعيته القانونية أثناء علاقة العمل تفرض عليه الالتزام بالحد الأدنى من تلك الحرية التي لا تتنافى وطبيعة الالتزامات ولا تتعارض وأهداف المشروع أو تؤدي إلى حدوث اضطراب ملحوظ به فقد يجد العامل نفسه مضطرباً بحكم التزاماته أو بسبب أهداف المشروع المنتمي إليه الإحجام عن بعض من حرياته الفردية في الاستهلاك والمظهر والتحفيز والولاء حيث يطلب من العمال في المطاعم ارتداء زي معين أو يجب عليهم التزام أماكن محددة بعينها²³ أو التقييد بحلق اللحية مثلاً لمحاولة الشبه في أعمال التمثيل.

كما يجب على العامل التوافق في الأهداف ضمن ما تضعه له المؤسسة التي يعمل فيها فلا يمكن قبول عامل يقوم بسلوكات مخالفة لما يهدف إليه رب العمل.

فالعمل في مؤسسات ذات صفة دينية أو سياسية أو نقابية أو إيديولوجية يوجب على العامل التخلي عن معتقداته وانتماءاته أو إيديولوجيته لأنه بصد الدفاع عن قيم المشروع لأن مثل تلك المؤسسات ترمي إلى تحقيق أغراض وأهداف خاصة ولا تستهدف الربح.

يعترف القضاء الفرنسي²⁴ صراحة بأن لصاحب العمل في بعض المؤسسات ذات التوجهات المذهبية أن يطلب من العمال التحلي بأسلوب حياة معينة أو بأفكار تتوافق وأهداف المؤسسة.

الخاتمة:

لا شك أن مصدر أي التزام سواء كان تصرفاً قانونياً مثل العقود أو فعلاً نافعاً أو ضاراً يشكل أساساً بالحرية الفردية المتعارف عليها لأن الشخص وفق ذلك يظل ملتزماً بتنفيذ ما عليه بما يؤثر في حريته.

وإذا كان الأمر كذلك فإن من شأن عقد العمل كونه تصرفاً قانونياً ينتمي للمنظومة العقدية يولد التزامات على الطرفين بمن فيهم العامل الذي يفرض عليه القانون وبنود العقد تنفيذ العمل المنوط به على النحو السليم بمعنى أن تقييد حريته وفق تلك الالتزامات وتحقيقاً لما ينتظره منه رب العمل، ويزداد الأمر تعقيداً أن العامل في علاقات العمل ملزم بالخضوع لسلطة المستخدم مما يعرض حياته الخاصة سواء أثناء سريان علاقات العمل أو بعدها أو في مكان العمل أو خارجه للخطر.

خلاصة بحثنا تتلخص في أمرين اثنين: أولهما نظري يتمثل في الآثار التي تتولد عن عقد العمل وهي بمثابة التحديد من حرية العامل بإلزامه بتنفيذ عمله وفق ما يطلبه المستخدم وهي نتيجة حتمية لكل العقود تزداد تعقيداً في علاقات العمل أين يكون العامل ملزم بالتبعية القانونية وبالتنفيذ الشخصي تحت تنظيم رب العمل وسلطته وبالتالي يعتبر في هذه الحالة قد تنازل ضمناً عن البعض من استعمال حياته وممارساته الخاصة وتم تقييد لحياته لفائدة رب العمل لأن تلك الممارسات تتنافى ومصالحة العمل أو تختلف مع التزامات العامل أو تؤدي إلى حدوث اضطراب ملحوظ في العمل.

ثانيهما عملي يقودنا إلى الاعتراف بالصعوبة المتفرقة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية من الناحية العملية بسبب التداخل الحاصل، فضلاً عن أن إعطاء تعريف دقيق للحياة الخاصة يظل نسبياً ويبقى أمراً كثيراً التعقيد، ولذلك لا يجب أن نستند حين إنهاء علاقة العمل أو القيام بمساءلة العامل تأديبياً بسبب

ممارساته لحياته الخاصة بمختلف أوجه تلك الممارسة إلى قيام العامل بارتكاب مخالفة عند قيامه بما يظهر تمسكه بحياته الشخصية بل الأصل هو سلوك العامل مسلك الرجل الممارس لحياته أثناء علاقات العمل شأنه في ذلك شأن باقي الأشخاص ثم ننظر في تأثير تلك الممارسات والسلوكات على مصلحة العمل أو أهدافه أو تأثيرها على التزامات العامل.

سعت هذه الدراسة المتواضعة إلى بيان ماهية مبدأ حرية الإثبات في المادة التجارية و تطبيقاته، ولا شك أن اعتماد البيئة التجارية على السرعة والثقة والائتمان كان له أثره في الإثبات في المسائل التجارية، وقد لاحظنا التفاوت القائم بين الإثبات المدني والإثبات التجاري، وبيننا أهمية هذا المبدأ في المعاملة التجارية، فظهر بذلك حسن الانسجام بين النصوص وحسن السياسة التشريعية التجارية.

الهوامش

- 1 - المادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948: «لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي أو غير قانوني لتدخل في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته ولا لحملات تمس شرفه وسمعته؛ و لكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات».
- المادة 08 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية المبرمة في 04 نوفمبر 1950 التي دخلت حيز التنفيذ منذ 03 سبتمبر 1953: « لكل إنسان حق احترام حياته الخاصة والعائلية ومسكنه ومراسلاته».
- المادة 17 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966: «لا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته؛ ومن حق كل شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس».
- 2 - ابن منظور -لسان العرب ج5 باب الخاء فعل خصص- دار صادر بيروت 2004 ص80.

- 3 - انتهت لجنة من الخبراء في موضوع حقوق الإنسان بالمجلس الأوروبي إلى القول بأن فكرة الحياة الخاصة تستعصى على التحديد ولا يوجد تعريف عام متفق عليه للحياة الخاصة سواء في التشريع أو القضاء أو الفقه أو سواء في المجال الوطني أو الدولي نقلا عن:
J.Velu le droit au respect de la vie privée presses universitaires de Namur 1974 p20.
- 4 - حسام الدين كامل الأهواني الحق في احترام الحياة الخاصة دار النهضة العربية القاهرة 1978 ص 49.
- 5 -D. Ferrer la protection de la vie privée. thèse Toulouse 1973 p12 et s.
- 6 - مؤتمر الدول الاسكندنافية المنعقد بالدنمارك في 15 مايو 1967.
- 7 - د/حسن الجندي ضمانات حرمة الحياة الخاصة في الإسلام دار النهضة العربية القاهرة 1993 ص 46.
- 8 - لم يوجب المشرع الجزائري على العامل تنفيذ العمل المعدل بالإرادة المنفردة لرب العمل. انظر المادة 63 من القانون 11/90 السابق الذكر .
- 9 - قررت محكمة النقض الفرنسية أن فصل عاملة في مدرسة كاثوليكية عند قيامها بالزواج سببا حقيقيا وجديا للفصل لأن سلوكها يخالف تعاليم المؤسسة ذات الأهداف الدينية. انظر cass. Soc. 22 janv 1992 dr. Soc. 1992 p 268.
- وأكثر من ذلك ذهب القضاء الفرنسي في أحد قضاياها إلى القول بأن العامل الذي تزوج من زوجة رب العمل يكون قد أحدث اضطرابا داخلا للعمل مما يستوجب فصله ولو كان السبب مستمدا من الحياة الخاصة للعامل. انظر: C.A. Versailles 27 Mai 1986 D, 1986 I.R P 420.
- 10 - المادة 07 ف07 من القانون 11/90 السابق الذكر .
- 11 - المادة 07 ف08 من القانون 11/90 السابق الذكر .
- 12 - قررت محكمة النقض الفرنسية أن قيام عامل بضرب رفيقته بنفس الشركة خارج مكان العمل وأمام مرأى ومسمع من العمال عند مغادرتهم للعمل مما سبب تعليقات وردود أفعال بين العمال في اليوم الموالي سبب اضطرابا ملحوظا بالشركة وبالتالي ينهض فصل العامل أمرا مشروعاً رغم تعلقه بالحياة الخاصة. انظر: cass. Soc. Janv 1992 gaz. Pal. 1992 1 p 135.
- 13 - ركزت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية على الاضطراب الواضح trouble caractérisé وفي مرحلة لاحقة تبنت معيار الضرر الفعلي préjudice réel بحيث لا يمكن

الاعتماد على الاضطراب المحتمل أو الضرر المتوقع كسبب للفصل بين الحياة الخاصة والتزامات العامل.

14 -J. Savatier la liberté dans le travail Droit Social. Janv 1990 p51.

15 - حكم القضاء الفرنسي بفصل عاملة لدى شركة رونو اشترت سيارة من نوع بيجو واعتبر الفصل مبررا حيث اعتبر أن موقف العاملة من شراءها لسيارة منافسة بذات السعر ومن ذات الفئة يمثل بالضرورة تشكيكا في مستوى منتوج صاحب العمل(شركة رونو) ويؤدي إلى الإضرار به كما بعد دعاية سلبية له. انظر: Cass. Soc. 22 JANV 1992 Droit Social N 04 1992 P334.

16 - المادة 07 من القانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ج.ر عدد 17/1990 ص562.

17 - المادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري تنص على أنه: يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية. - المادة 1134 الفقرة 4 من القانون المدني الفرنسي: يجب أن تنفذ الاتفاقات بحسن نية.

Elles(les conventions) doivent étre exécutées de bonne foi.

- المادة 148 ف1 من القانون المدني المصري: يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن ال

18 - قررت محكمة النقض المصرية أن التزام العامل بالأمانة طوال خدمته فذلك يمثل التزاما هاما وجوهريا يلزم التزامه بأداء العمل ويوجب عليه عدم الخروج على مقتضيات الواجب في أعمال وظيفته. نقض 4041 سنة 69 ق جلسة 2000/12/31 المستحدث من المبادئ القانونية التي قررتها دائرتا العمال والتأمينات الاجتماعية بمحكمة النقض من 2000/10/01 إلى 2001/12/31. المكتب الفني ص117.

19- Cass.soc. 20 nov 1991 droit social. 1992 p 79.

20 - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 135360 بتاريخ 1996/05/07 غير منشور.

21 - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 254071 بتاريخ 2003/02/10 المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2004 ص 124.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 187218 بتاريخ 2000/02/15 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2001 ص 198.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 187795 بتاريخ 11/04/2000 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2001 ص 185.

22 - د/صلاح محمد احمد نياي الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمانها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة دار النهضة العربية القاهرة 2007 ص 91.

23- Paris 02 Avr 1987 D 1987 I.R P 108. C. E 29 Déc 1995 Dr .Soc. 1996 P 391.

24- C.A Paris 29 Janv 1992 Dr .Soc. 1992 p 335.