

# أحكام وحجية أدلة الإثبات لحماية

## حرمة الحياة الخاصة للعامل

(دراسة مقارنة)

**الباحث**

**جهاد السيد السيد القاضى**

ماجستير فى القانون العام والخاص

باحث دكتوراه

[gehadelkady@yahoo.com](mailto:gehadelkady@yahoo.com)

## مقدمة:

إن الإثبات في معناه العام هو تأكيد وجود أو صحة أمر معين بأي دليل أو برهان، أما الإثبات بمعناه القانوني هو ما يطلق عليه الإثبات القضائي، فيقصد به إقامة الدليل أمام القضاء، بطريق من الطرق التي يحددها القانون، على وجه أو صحة واقعة متنازع فيها<sup>١</sup>. وفي علاقات العمل حيث يلجأ صاحب العمل إلى المراقبة التكنولوجية أو الالكترونية مثل كاميرا الفيديو والاستعانة بالتسجيلات التي يحصل عليها من خلالها كأداة إثبات، فإنما يكون ذلك بصفة أساسية لإثبات السبب الذي من أجله أقدم على إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالعامل، سواء كان هذا السبب عدم الكفاءة المهنية أو خطأ جسيم أو غيرها من الأسباب التي تبرر قانوناً مثل هذا الإنهاء.

وإدراكاً لمخاطر التكنولوجية الحديثة المستخدمة في المراقبة داخل أماكن العمل وأثناء توقيت العمل، تظهر أهمية البحث في مختلف الأنظمة القانونية المقارنة وكيفية وضع أحكام وضوابط اللجوء إلى هذه التقنيات الحديثة واستخدامها كوسيلة إثبات في مجال علاقة العمل، والتي وجدت تطبيقاً لها في الممارسات القضائية المختلفة.

وفي ضوء ذلك سوف نتناول هذا البحث في مبحثين علي النحو الآتي:-

المبحث الأول:- مدي مشروعية الدليل التكنولوجي المستمد من المراقبة والتنصت علي العامل  
المبحث الثاني:- حجية الدليل المتحصل عليه من المراقبة التكنولوجية والتنصت

---

<sup>١</sup> د. محمود جمال الدين زكي، المبادئ العامة في نظرية الإثبات في القانون المصري، مطبعة جامعة

## المبحث الأول

### مدي مشروعية الدليل التكنولوجي المستمد

#### من المراقبة والتنصت علي العامل

أدى تطور العلم إلى تعدد الوسائل التكنولوجية والتقنية الحديثة، التي يلجأ إليها طرفي علاقة العمل في الإثبات، فيرى الفقه أن الهد الأساسي من لجوء صاحب العمل إلى المراقبة بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، هو اعتماد الأفعال والأقوال التي تم تسجيلها أو تصويرها بحسب الأحوال كدليل إثبات لإنهاء عقد العمل، ومن المعروف أن نظام الإثبات في قانون العمل يحيلنا إلى القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني.

إدراكا لمخاطر التكنولوجية الحديثة المستخدمة في المراقبة داخل أماكن العمل وأثناء توقيت العمل، عمدت مختل الأنظمة القانونية المقارنة إلى وضع ضوابط اللجوء إلى هذه التقنيات الحديثة واستخدامها كوسيلة إثبات في مجال علاقة العمل، التي وجدت تطبيقا لها في الممارسات القضائية.

## المطلب الأول

### ضوابط استخدام الدليل التكنولوجي

يرى بعض الفقه أنه يتعين التعامل بخصوص مسألة الإثبات في علاقات العمل بمزيد من الحذر بل والتشدد مقارنة بالمجالات الأخرى، وذلك بالنظر إلى خصوصية هذه العلاقة ومقتضيات قانون العمل وقواعده الآمرة والحامية بالأساس لمصالح العمال والتي تعد ترجمة لفكرة النظام العام الاجتماعي.

لعل من أهم ضوابط التي أوردتها الفقه عند اللجوء إلى التقنيات التكنولوجية الحديثة واستخدامها كوسيلة إثبات في مجال علاقة العمل، هي تطبيق مآب المشروعية في قبول الدليل المستمد من أجهزة المراقبة والتتصت، كلك مدى الالتزام بمبدأ أخلاقيات الإثبات من جهة، ومبدأ حسن النية الذي يجب أن يسود تنفيذ علاقة العمل كعلاقة عقدية من جهة أخرى.

### الفرع الأول

#### مشروعية قبول الدليل المستمد

##### من الأجهزة الحديثة

التساؤل الأساسي الذي نتناوله في هذا الموضوع من البحث هو معرفة ما إذا كان لصاحب العمل إن يقيم دليلا علي المسلك الخاطئ للعامل من خلال وسيلة المراقبة بكاميرا الفيديو . بمعنى آخر إذا كان القضاء وعلي ما سبق بيانه قد اقر لصاحب العمل ولو ضمنا بحقه في استخدام كاميرا الفيديو كوسيلة للمراقبة داخل منشاته فهل يجوز له في مرحله تاليه أن يستند إلي تسجيلات كاداه لإثبات خطأ العامل؟ أم إن دون ذلك عقبات؟

في القانون الفرنسي وكما هو الحال في القانون المصري حيث لا توجد قواعد خاصة بالإثبات في هذا المجال يتضمنها قانون العمل فان ذلك يقتضي القواعد العامة في الإثبات والتي وفقا لها يكون علي المدعي إثبات ما يدعيه بالطرق التي يحددها القانون هذا ولما كان الأمر هنا يتعلق بوقائع مادية فيصبح جائزا إثباتها بكافة طرق الإثبات.

قبول الدليل موضوع الدراسة كان محلا لمحكمة النقض الفرنسية الصادر في ٢٠/١١/١٩٩١ والسابق معالجته. وتتلخص وقائع الدعوي التي صدر فيها هذا الحكم في أن صاحب العمل كان قد لاحظ انخفاض الحصيلة اليومية لمبايعته وقامت لديه شكوك في قيام احدي عمالته بالسرقة جزاء من محتويات الخزينة المسئولة عنها والتي تودع فيها حصيلة ما تقوم ببيعه علي اثر ذلك قام صاحب العمل بمراقبة العاملة من خلال كاميرا فيديو إلي إخفائها داخل محله في وضع يسمح بتسجيل صوت وصورة العاملة أثناء قيامها بالعمل وبالفعل تمكنت الكاميرا من تسجيل العاملة أثناء قيامها بالعمل وبالفعل تمكنت الكاميرا من تسجيل العاملة أثناء

قيامها بالسرقة من محتويات الخزينة التي في عهدها علي الفور قام صاحب العمل بفصل العاملة استنادا إلي الخطأ الجسيم التي ارتكبته.

قامت العاملة بمقاضاة صاحب العمل أمام المجلس العمالي مدعيه اعتبار قرار الفصل تعسفا ومطالبه بالتعويض عن هذا القرار هذا الادعاء لم يلقي قبولا من مجلس العمالي قامت العاملة بالطعن عليها أمام محكمة استئناف colmar فخلصت الأخيرة إلي ما انتهى إليه المجلس العمالي فوقفا لقرار هذه المحكمة لا يعتبر ما قام به صاحب العمل اعتداء علي الحياة الخاصة للعاملة والتي لم تكن مقصودة أصلا بما قام به من مراقبه من خلال كاميرا الفيديو وان ذلك لم يقصد به إلا مراقبة وتسجيل ما يدور حول الخزائن المعهود بها إلي عماله والمتواجدة بهذا الجزء من مكان العمل المتاح للجمهور أثناء ساعات العمل وبالتالي فان الهدف من المراقبة بالكاميرا لم يكن تجسس علي العمال وإنما اكتشاف ما قد يحدث من سرقات لذلك اعتبرت المحكمة أن الوقائع التي استند إليها صاحب العمل والمتحصلة من تسجيلات الكاميرا تشكل خطأ جسيما من قبل العاملة تبرر قرار الفصل وتستبعد بالتالي أي حق لها في التعويض.

طعنت العاملة علي حكم محكمة الاستئناف أمام محكمة النقض فنقضت الأخيرة حكم الاستئناف الذي وفقا لها استند بالقول بارتكاب خطأ جسيم من قبل العاملة لتسجيلات قام بها صاحب العمل بمساعدة كاميرا فيديو خافيه لتعلن المحكمة في صياغة أوصت من خلالها وعلي حسب ما يراه الفكر الفرنسي<sup>1</sup>، مبدأ في هذا الشأن انه وكما اشرنا في ما تقدم إذا كان صاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل فان كان تسجيل أيا كان باعته للصوت أو الصورة بغير علم هؤلاء يعد دليل إثبات غير مشروع<sup>2</sup>.

من خلال هذا الحكم يتبين إذ إن محكمة النقض الفرنسية رفضت دليل الإثبات المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو وتعتبر دليلا غير مشروع وذلك استنادا إلي أن الوسيلة التي استمد منها هذا الدليل قد تم اللجوء إليها بغير علم العامل أي تم استخدامها بطريقه خفيه دون إعلام مسبق وبالتالي يمكن القول وبمفهوم المخالفة أن هذه المحكمة تقر بمشروعية هذا الدليل متى كانت

---

<sup>1</sup> انظر علي سبيل المثال

**Ray Nouvelies technologies et nouve lles formes de subordination brécité 536 favennec.hèry vie brofessionnelle vie bersonnelle de salariè et oit brobatoire prècité, p52**

<sup>2</sup> وهذا ما قالته المحكمة بنصه الفرنسي

**L'employeur a ge droit de controller et de surveiller l'activè de ses ès bendant le tembs du travailr, tout enregistrement quell qu'en soient dimages ou de braolos leur insu cunst itue un mode de**

الوسيلة التي استمد منها معلومة سلفا للعمال بمعنى آخر يمكن القول بأنه إذا كانت المراقبة بكاميرا الفيديو لم تتم سرا أجاز لصاحب العمل التمسك بالتسجيل الذي تم كإثبات<sup>1</sup>. هذا الذي أرادت محكمته النقض الفرنسية قوله وبمعزل عن المبادئ التي استلهمها يبدو في نظر البعض<sup>2</sup> محلا للانتقام إذا ما اخذ في اعتبار مصلحة صاحب العمل والمنشأة التي يملك وذلك من ناحية انه يقضي بوجود أن تكون الكاميرا كوسيلة للمراقبة غير خفيه وان يكون العمال علي علم مسبق بوجودها ولكن السؤال هنا وفي معرض هذا الانتقام وفي ضوء متطلبات الحكم يكون عن كيفية مفاجأة العامل أثناء قيامه بالسرقة أو غيرها من أوجه السلوك الخاطيء فلا شك أن العامل موضع الشك إذا ما علم بوجود كاميرا المراقبة سيلجأ إلي وسائل احتيالية ليصبح بعيدا عن متناولها ولكن يبدو لمحكمته لم تأخذ في اعتبارها مثل هذا القول البحث عن الحقيقة في ظل هكذا وضع كاميرا هذا الفريق من الفقه ربما يصبح امراً مستحيلا أضافه الي ذلك فانه وبحسب المحكمة في قضائها محل البحث وبصرف النظر عن أسباب وبواعث صاحب العمل التي حدث به لوضع نظام للمراقبة من خلالها كما هو الحال في الدعوي التي صدر فيها الحكم المذكور.

لذلك يبدو أن محكمة النقض الفرنسية أرادت في مجال علاقات العمل إعلاء قيمة أخري علي قيمة إعلان الحقيقة أو استظهارها. قضاء هذه المحكمة في هذا المجال تبدو أهميته وأهمية القيم التي تكمن وراءه، إذا ما تم مقارنته - ولو بإيجاز هنا - بما تسير عليه الغرفة الجنائية لذات المحكمة. فهذه الغرفة، وبشأن

---

<sup>1</sup>) وهذا في واقع ما قضت به الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٣/١٤.

G.P.2000,2,p.54 noteg.Bèrenqur-Guillon etl.guignot.

في مجال التنصت التلفوني حيث اعتبرت المحكمته التسجيلات المتحصل عليها من خلال التنصت التلفوني دليلا مشروعاً حيث كان العامل قد اعلن صراحة بالاجراء هذا التنصت وقررت بالتالي ان

"l'employeur a le droit de contiôler et de surve iller l'activité de ses salaries bendant le temps de travail. Seul l'emploi de ciandestins de surveillance ist illicite"

<sup>2</sup>) Rapport rédigé par Telecom Paris Tech qui a assuré la direction scientifique de l'étude -Résultats préliminaires de l'étude WITE 2.0 qualitative réalisée par entretiens semi-directifs-2011-(disponible sur le site:

<http://www.telecentres.fr/wpcontent/uploads/2011/10/Rapport-etude-qualitative-WITE20-oct-2011.pdf>)

ما نحن بصدد بحثه، نتبنى موقفاً متناقضاً<sup>١</sup> مع ذلك التي تبنته الغرفة الاجتماعية، وكذلك الغرف المدنية لمحكمة النقض الفرنسية. فوفقاً للغرفة الجنائية لهذه المحكمة لا وجد نص قانوني لا يسمح للقاضي الجنائي باستبعاد أدلة الإثبات المقدمة من الأطراف استناداً إلى التحصيل عليها بطريقة غير مشروع أو غير نزيهة، وإنما يعود إليه تقدير حجية هذه الأدلة في الإثبات. قضاء الغرفة الجنائية على هذا النحو كان في دعوي حاول فيها العامل استبعاد الدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو تم استخدامها من قبل صاحب العمل دون علم الأول، استناداً إلى أن ذلك يمثل اعتداء على حياته الخاصة. وفقاً لنصوص الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بشأن حماية الحق في الحياة الخاصة<sup>٢</sup>.

الواضح إذاً أنه في مجال القانون الجنائي، ووفقاً للقضاء الفرنسي المشار إليه، يعود إلى القاضي تقدير قيمة الدليل المتحصل عليه بطريقة غير مشروع أو غير نزيهة<sup>٣</sup>، بينما الموقف

(<sup>١</sup> راجع:

**Avenec Héry, précité, p. 51 Cazè – Gaillarde, Vie privé (atteinte à la) in Rèn pèn. Dalloz, précité no 61.**

(<sup>٢</sup> انظر حكم الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٩٩٤/٤/٦ Bull crim. No. 136 مشار إليه لدي Héry-Favenec ، السابق ذات الموضوع وفي ذات المعنى ايضاً راجع:

**Cass. Crim, 30/3/1999, D, 2000 JP, P, 391.**

(<sup>٣</sup> هذا الموقف عبرت عنه الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية بحكم صدر لها بتاريخ ١٩٩٣/٤/٦ (J.C.P., 1993-11-22144 note Rassat) حيث كان يتعلق الأمر بتسجيلات اجراتها زوجة منفصله عن زوجها، لمحادثة تمت بينها عقب ممارسه جنسيه استندت الزوجة إلى هذه التسجيلات التي تمت بغير علم الزوج كدليل لإثبات اتهامه بقتل ابنها . فقضت المحكمة في هذا الشأن بأن:

**" Les bandes magnétiques supportant l'enregistrement de conversations effectuées par les tiers presentment le caractère de pieces à conviction et ne constituent pas des actes de l'information susceptibles d'être annulés"**

قبول هذه التسجيلات كدليل لإثبات - وإن ترك تقدير قوته في الإثبات للقاضي، رغم انه يمثل انتهاكاً واضحاً لحرمة الحياة الخاصة كان ولا يزال محل نقد شديد من قبل الفقه الفرنسي راجع في ذلك:

**Rasat, Note précité; Cazèe – Gaillard , précité no 61.**

وتري الاخير ان هذا الموقف القضائي لابد أن يتطور تحت تأثير القضاء الأوربي (الصادر عن المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان) .

أما عن موقف الفقه والقضاء الجنائي في القانون المصري فالمستقر عليه ضرورة اشتراط مشروعية الدليل للاعتداء به. ويبدو موقف القضاء المصري في هذا الشأن ( من خلال التطبيقات القضائية المتفرقة على بطلان أدله معينه خاصة تلك التي وردت بشأن اعتراف المتهم وإجراءات الضبط والتفتيش) .

في مجال علاقات العمل، وعلي ما يتضح من أحكام الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض، استبعاد مثل هذا الدليل.

هذا الاختلاف بين الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية، وغرفتها الاجتماعية يرجع الفقه الفرنسي إلي أن معاقبة الجرائم - والتي تشكل موضوع قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية - تخضع لاعتبارات تختلف عن تلك التي تحكم قانون العمل<sup>1</sup>.

هكذا يتبين أنه وفقا لقضاء الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية لا يمكن البحث عن الحقيقة بأنه وسيلة. الغاية، إذا، وكما يقول بعض الفقه<sup>2</sup>، لا تبرر الوسيلة في هذا المجال، إظهار الحقيقة في مجال علاقات العمل يتراجع إذا أمام اعتبار آخر هو النزاهة *loyauté* أو الاستقامة في تحصيل الدليل أو البحث عنه<sup>3</sup> والتي يؤدي الخروج عليها إلي جعل الدليل غير

---

راجع في ذلك: د. أحمد عوض بلال، قاعدة استبعاد الأدلة المتحصلة بطرق غير مشروعة في الإجراءات الجنائية المقارنه، دار النهضة العربية ١٩٩٤/١٩٩٥، ص ١١٧. والمرجع المشار إليها بالهامش رقم (٢٤٣).

كما يؤكد الفقه المصري علي انه، بعد صدور الدستور وإقراره بحرمة الحياة الخاصة وعدم جواز المساس بها لم يعد هناك ادني شك بان التسجيل غير المأذون به وفقا لما يقره القانون يكون باطلا كما يبطل الدليل المستمد منه .

راجع في ذلك د.محمود مصطفى، الإثبات في المواد الجنائية في القانون المقارن، الطبعة الاولى، الجزء الاول، النظرية العامة، القاهرة ١٩٧٨، ص ١١٨.

1) ph Waquet, Propos liminaires, in Droit du travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication, Dr. Soc . 2002, P. 10 et s . spèci P.11 .

2) chauvy, Conclusions précitès, P. 73

وانظر ايضا

Ray Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, précité p 537.

<sup>3</sup> راجع في ذلك

-M. Buy L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, précité, P. 20 ;Ch. Vigneau, L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, précité , spèci p 713; B Bossu, L'action du délègué du personnel pour la defense des droits fondamentaux des salaries Dr. Soc. 1998 P. 127 et s , spèci. P . 129; A. Leborgne, L'impact de la loyauté sur la manifestation de la vérité ou la double visage d'un grand principe, RTD civ. 1996, P.535 et s.

مشروع، ويتعين بالتالي رفضه. والدليل يكون غير مشروع ليس فقط إذا ما تم التحصيل عليه بفعل يخالف نطا قانونيا، بل وكذلك بفعل لا يتفق مع المبادئ العامة<sup>1</sup>.

هذه النزاهة أو الاستقامة وإن لم يرد ذكر صريح لها ضمن النصوص القانونية فإن الفقه يؤكد علي أن الخروج علي متطلباتها يعد كافيا لخسارة أي دعوي، وإن لم يصل هذا الخروج إلي حد اعتباره غشا بالمعني الدقيق<sup>2</sup>. هذه النزاهة، تعني التقييد بسلوك معين في كافة العلاقات القانونية، عند إبرام العقد، وفي مرحلة تنفيذه، بل وأيضا عند إعمال حق معين<sup>3</sup>.

النزاهة علي هذا النحو، وفي مجال ما نحن بصدد بحثه، وبحسب ما يراه الفقه تجد سندها فيما يسمي (بأخلاقيات الإثبات) La morale de la prouve<sup>4</sup> من ناحية، ومبدأ حسن النية الذي يجب أن يسود تنفيذ العلاقات العقدية، ومنها علاقات العمل من ناحية أخرى.

---

1) H. L. et J. Mazeaud, F. Chabas, Leçons de droit civil, T. I, Vol. I, introduction à l'étude du droit, 9<sup>èd</sup>. Montchrestien 1989 no 3712

2) H. Motulsky, Le droit naturel dans la pratique jurisprudentielle, Less droits de la defense en procedure civil, Mèlange Roubier 1961 no 16 à 18.

<sup>3</sup>) في تفاصيل هذا الموضوع راجع:

Y. Picod, Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat, LGDJ 1989 ; J Mestre, L'évolution du contrat en droit privé français, in L'évolution contemporain du droit des contrats, Journées Renè Savatier, èd. PUF 1986, P41 ets. Spèci P 51 et 52.

4) J.B .Denis, Quelques aspects de l'evolution récente des systèmes des preuves en droit civil, RTD Civ. 1977, P671 ets. Spèci. P. 683

## الفرع الثاني

### ضرورة الاعتماد

#### علي مبدأ أخلاقيات الإثبات

من حيث أخلاقيات الإثبات فإنها تقتضي - وإن كان الأمر يتعلق بوقائع مما يجوز إثباته بكافة طرق الإثبات - استبعاد الدليل الذي لا يتوافق وكرامة العدالة<sup>١</sup>، وعدم السماح باستخدام دليل، أو الاستناد إلي عنصر من عناصر الإثبات، يكون تحصيله مستندا إلي وسائل يحوطها الغش. ومؤدي ذلك أنه يتعين البحث في الظروف الملابسات التي أحاطت بتحصيل الدليل واستحضاره، فذلك أولوية ضرورية يتعين إجرائها قبل تقدير محل الإثبات.

هذه الأخلاقيات التي تكمن وراء تطلب نزاهة دليل الإثبات ومشروعيته، يمكن في الواقع تلمسها، وكما يري جانب من الفقه المصري<sup>٢</sup> من خلال بعض نصوص قانون الإثبات فالمواد ٦٥ و٦٦ و٦٧ من هذا القانون ( تحرص علي عدم الاعتماد بالشهادة التي تتضمن إفشاء سر ائتمن عليه الشخص إما بسبب وظيفته أو مهنته أو صنعته أو بسبب العلاقة الزوجية إلا بشروط معينه) إلي ذلك، وتأكيدا لذات الفكرة، يمكننا أن نضيف النصوص المتعلقة بالحالات التي يجوز فيها طلب إلزام الخصم بتقديم ما تحت يده من أوراق<sup>٣</sup> فخلف هذه النصوص أيضا تكمن فكرة النزاهة. والتي تقتضي تعاوننا في سبيل إظهار الحقيقة، النزاهة في مثل هذه الحالات تصبح نزاهة إلزامية تقتضيها اعتبارات إظهار الحقيقة.

هذه النزاهة في تحصيل الدليل عبرت عنها صراحة محكمة النقض الفرنسية في مجال علاقات العمل بقضائها بان (النزاهة التي يجب أن تسود علاقات العمل، تمنع علي صاحب العمل اللجوء إلي الحيل artifices والشراك stratagems لوضع العامل في حالة يمكن الاستناد إليها لاحقا لإثبات خطأه)<sup>٤</sup>.

1) G. M arty et P. Raynaud, Droit civil, T.I Introduction générale à l' tude du droit, 2 èd. Sirey 1972 no 225..

٢) د. حسام الاهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، سابق الاشارة إليه، ص ٣٣٢.

٣) راجع المادة ٢٠ من قانون الإثبات المصري .

٤) مشار اليه في Buy السابق، ص ٨٠.

وتتعلق الدعوي التي صدر فيها هذا الحكم بعامل كان قد تسلم خارج مكان العمل مستندات أودعها لديه المسئول المعلوماتي بالمنشأة التي يعمل بها، وبتحريض من صاحب العمل، بينما كان محظور خروج هذه المستندات من مكان العمل .

وكما يري بعض الفقه فإنه لا يجوز لصاحب العمل، دون إخلال بالتزامه بالنزاهة، الاحتجاج في مواجهة العامل بخطاساهم هو في تحققة .

وفيما يتعلق بتسجيل الصوت أو الصورة التي تتم بغير علم الشخص المعني بها فإن الفقه<sup>١</sup> يري فيها طريقة تنطوي علي الغش، أي تخالف الالتزام بالنزاهة، أو الاستقامة، في تحصيل دليل ولذلك فلا يمكن إلا استبعادها. فهذه الطريقة في تتبع الغير تشكل غشا من غير الجائز الاستفادة منه<sup>٢</sup>، علي هذا النحو يمكن القول بأنه يقع علي عاتق القضاء التزاما بمراعاة أن يستحضر كل طرف الدليل الذي يستند إليه بطريقه تتفق والنزاهة، ومنع كل ممارسه يكون من شأنها مفاجأة الخصم خصمه بما يعتمد عليه من أدله، وهذا في الواقع ما أكده حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ١٩٩١/١١/٢٠<sup>٣</sup>، وما أكدته أحكامها اللاحقة علي هذا التاريخ والتي وسعت من نطاق حكمها الصادر في عام ١٩٩١ ليشمل كل وسيله يتم اللجوء إليها من قبل صاحب العمل لمراقبة عماله<sup>٤</sup>.

هذا ويلاحظ أن النزاهة التي يجسدها القضاء السابق عرضه في سندها الذي عرضا له فيما تقدم، والمتعلق بأخلاقيات الإثبات، يمكن أن نجد لها الآن سندا في نصوص التشريع الفرنسي. فكما لاحظنا في موضع سابق من هذا البحث توجب المادة ل ١٢١-٨ من قانون العمل الفرنسي إعلام العمال بوسائل وأليات مراقبتهم كما توجب المادة ل ٤٣٢ من ذات القانون إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل اتخاذ قرار إنفاذ هذه الوسائل والآليات.

---

W.Roumier, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail, Travail et protection sociale, février 2003, précité, p.9.

(<sup>١</sup>) انظر علي سبيل المثال:

Roumier, Précité P. 9, Bossu, Précité, P. 982, Favennec – Héry, Précité, P 51, Buy, Précité, P80.-

(<sup>٢</sup>) -RENE Pepin, Le statut juridique du courriel au Canada et aux Etats-Unis, [www.lex-electronica.org](http://www.lex-electronica.org).

(<sup>٣</sup>) Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés en France: -

<https://www.cnil.fr/fr//a.cnil-en-france>

(<sup>٤</sup>) انظر علي سبيل المثال:

Cass. Soc., 15/5/2001

Ass Soc 10/12/1997, Dr. Soc, 1998, P 127 note B.Boussu; Cass. Soc 2/5/1995 , Précité.

### الفرع الثالث تنفيذ مبدأ حسن النية في تحصيل الدليل

أما من حيث السند الثاني للنزاهة في تحصيل الدليل، وهو، كما اشرنا فيما تقدم، حسن النية الذي يجب أن يسود تنفيذ العلاقات العقدية، ومنها علاقات العمل، فهو، بطبيعة الحال، يجد أساسه النصي في المادة ٣/١١٣٤ من القانون المدني الفرنسي، والمادة ١/١٤٨ المقابلة من القانون المدني المصري، وإضافة إلي ما تتطلبه المادة ل ١٢٠-٤ من قانون العمل الفرنسي (بمقتضى القانون الصادر في ٢٠٠٢/١/١٧) من ضرورة تنفيذ عقد العمل بحسن النية. يشكل حسن النية في تنفيذ عقد العمل، وفقا لفقهاء قانون العمل، إطارا لممارسة صاحب العمل لسلطاته. في هذا الإطار يلتزم صاحب العمل تجاه عماله بالنزاهة<sup>١</sup> في ممارسة هذه السلطات التي يستمدها من عقد العمل. بمقتضى هذه النزاهة يلتزم صاحب العمل باحترام كرامة عماله، وعدم الاستناد إلي أدلة تخالف مقتضى هذا الاحترام<sup>٢</sup>. من هنا يؤكد بعض الفقهاء<sup>٣</sup> علي أن مراقبة العامل أو تسجيل محادثاته أو تصويره بغير علمه، وبالنظر إلي الاحترام الواجب لكرامته، أمرا غير جائزا. وبالتالي يكون الدليل المستمد منه غير مشروع، فأدلة الإثبات التي تتضمن مفاجأة للعامل يجب تشبيهها كما يقول البعض<sup>٤</sup> بخرق سرية المراسلات، مما يتعين طرحها لعدم مشروعيتها.

1) Ch. Vigneau , L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail , précité, P 711.

هذا مع ملاحظة أن الالتزام بتنفيذ عقد العمل بحسن نية هو التزام تبادلي يقع علي عاتق صاحب العمل وكذلك العامل، راجع في ذلك:

Ray, précité, p.81 et s.

حيث يري أن حسن النية في تنفيذ العقد يقتضي من قبل العامل إلتزاما بالنزاهة في تنفيذ الأدعاءات المنوطه به من ناحية، والتزاما بالاخلاص de obligation fidèlité تجاه المشروع أو المنشأة التي يعمل بها .

2) G.H Camerlynck, v Contrat de travail, execution, in Rèp . dr. trav Dalloz, no 6 et 7.

3) ph. Waquet. Le pouvoir de direction et les libertès des salaries , Dr. Soc 2000, P. 1052 et s.spèci , P. 1056.

4)J.C Galloux,H. Gaumont-Prat,Droits et libertès corporels, Recueil Dalloz 2010 p. 604, disponible sur le site:

<http://actu.dallozetudiant.fr/fileadmin/actualites/pdfs/OCTOBRE2010/D2010-604.pdf>

الدليل المتحصل عليه علي النحو السابق يتضمن مخالفة لمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل من قبل صاحب العمل، لما يؤدي إليه أيضا من هدم الثقة التي يجب أن تسوء علاقة العمل. وهذا في الواقع ما يؤكد القضاء بشأن الأدلة التي يتم التحصيل عليها خفية، أي بغير علم العامل. من ذلك مثلا ما قضي به من أنه لا يقبل من صاحب العمل، إثباتا لخطأ العامل الجسيم، التمسك بتسجيلات تمت خفية لكلام تقوه به العامل في مكان العمل، فهذه التسجيلات لا تحتوي أي ضمانة لحيادتها أو أمانتها، وإن هذه الوسيلة للتجسس، في حالة اعتمادها كدليل للإثبات، تؤدي إلي سيطرة دائمة لأجواء الشك وانعدام الثقة داخل المشروع<sup>1</sup>. من ذلك أيضا ما قضي به من أن الاعتماد مثل هذه التسجيلات، ولو جزائيا، وبالنظر إلي دقة الأجهزة الإلكترونية التي يمكن من خلالها إجراء مثل هذه التسجيلات، يؤدي إلي أن يسود علاقة صاحب العمل والعامل أجواء من الشك غير مقبولة في مثل هذه العلاقة<sup>2</sup>.

لذلك يري البعض أن الحالة التي صدر بشأنها حكم محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٩٩١/١١/٢٠ يمكن تشبيهها بحالة التنصت التليفوني بغير علم العامل والذي يدينه القضاء باعتبار أنه يخالف مبدأ حسن النية، وما يقتضيه من نزاهة، في تنفيذ عقد العمل<sup>3</sup>، ويكون لهذا الحكم بالتالي، سندا آخر - إضافة إلي أخلاقيات الإثبات - يتمثل في المادة ٣/١١٣٤ مدني فرنسي والتي توجب تنفيذ العقد بحسن نية<sup>4</sup>.

يبدو إذا، من خلال ما تقدم، أن أعمال مبدأ حسن النية في مجال تنفيذ عقد العمل يقتضي القول بأن وسائل مراقبة العامل لا يمكن الاعتماد عليها في تحصيل دليل يحتج به في مواجهة العامل إلا إذا كانت هذه الوسيلة معلومة سلفا للعامل وليست خفية. الحد الأدنى من النزاهة، اللازم توافرها في علاقات العمل، يمنع إذا علي صاحب العمل اللجوء إلي المراقبة من الكاميرا الخافية<sup>5</sup> التطبيق العملي للالتزام بالنزاهة في علاقات العمل من قبل صاحب العمل

1) LA. Paris, 9/11/1966, D. 1967, JP, p. 273

2) JA. Lyon, 21/12/1967, D. 1969, JP, p. 25 note G Lyon - Caen.

3) Rapport rédigé par Telecom Paris Tech qui a assuré la direction scientifique de l'étude - Résultats préliminaires de l'étude WITE 2.0 qualitative réalisée par entretiens semi-directifs-2011-(disponible sur le site:

<http://www.telecentres.fr/wpcontent/uploads/2011/10/Rapport-etude-qualitative-WITE20-oct-2011.pdf>

4) colonna, Note sous C.A. d'Aix - en - province, 4/1/1994, J.C.P 1995-12514.

5) Ray, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, précité, P.563.]

يعني إذا، ووفق ما يراه البعض، عدم إخفاء شيء، أي التصرف بشفافية تجاه عماله<sup>1</sup>. من خلال ذلك يمكن المحافظة علي مناخ الثقة الذي يجب أن يسود علاقة العامل بصاحب العمل<sup>2</sup>. إجمالاً لما تقدم يمكن القول بان استبعاد القضاء الفرنسي لتسجيل كاميرا الفيديو كدليل يستند إليه صاحب العمل لإثبات خطأ عامله في حالة عدم علم العامل باستخدام هذه الوسيلة لمراقبته يجد سنداً في اعتبارات النزاهة، أو الاستقامة، التي توجب مخالفتها اعتبار الدليل غير المشروع. هذه الاعترافات، كما فصلنا سابقاً، تعود إلي الأخلاقيات التي تحكم الإثبات من ناحية، ومبدأ حسن النية في تنفيذ العقود من ناحية أخرى.

هذا وإذا كان ما استقر عليه القضاء الفرنسي بات اليوم، وكما أشرنا فيما تقدم، متضمناً في نصوص قانون العمل ( وبصفة خاصة المادة ل ١٢١-٨ و ٤٣٢ ) بحيث أصبحت هذه النصوص هي السند التشريعي فيما يقضي به هذا القضاء في مجال علاقات العمل، فإن العرض المتقدم لمبررات هذا القضاء، لا تزال فائدته قائمه في ظل القانون المصري، حيث لا نصوص مقابله لتلك التي يتضمنها قانون العمل الفرنسي، وذلك من ناحية إبرازه أن ما انتهى إليه هذا القضاء ليس بغريب - وكما ذكرنا فيما سلف عن القواعد والمبادئ العامة التي يتضمنها القانون المصري والتي يمكن من خلالها التوصل إلي ذات النتيجة التي توصل إليها القضاء الفرنسي في بادئ أمره.

ما خلص إليه القضاء الفرنسي بشأن ضوابط مشروعية الدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو، والذي يجد سنداً الآن في نصوص قانون العمل، اتسع نطاقه - وكما أشرنا فيما تقدم - ليشمل كل دليل يستمد من أي وسيلة أخرى تستخدم لمراقبة العامل بغير علمه. فهذا، في الواقع، ما أكدته القضاء بشأن الدليل المستمد من طريقة أخرى من طرق مراقبة العامل، يمكن ألا تبعد كثيراً عن الصور التي يمكن أن تلتقط للعامل من خلال كاميرا الفيديو، وإن بقي الفارق الأساسي أنه في الحالة التي نقصدها هنا لا يكون العامل داخل المنشأة التي يعمل بها، وإنما خارجها ويريد صاحب العمل ممارسة حقه في الرقابة عليه. ونعني بذلك علي

---

<sup>1</sup>)- Rapport CNIL, «La cybersurveillance sur les lieux de travail», Mars2004, disponible sur site:<http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/rapports/Rcybersurveillance-2004-VD.pdf>

<sup>2</sup>)- Opinion of the Européen Croup on Ethics in Science and New Technologies to the Européen Commission-Ethical aspects of genetic testing in the workplace» , 28/07/2003, disponible sur le site: [http://ec.europa.eu/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/index_fr.htm)

سبيل المثال، مندوب المبيعات بمنشأة معينة، والذي يكون عليه، بحكم طبيعة عمله، الذهاب إلى العملاء بقصد ترويج لمنتجات هذه المنشأة أو خدمتها أو إقناعهم بالشراء. ومن ذلك أيضا حالة العامل الذي تثار شكوك صاحب العمل تجاهه بشأن قيامه بأعمال منافسة له لدي صاحب عمل آخر<sup>١</sup>، وكذلك العامل الذي يحصل علي أجازته السنوية فيقوم خلالها بالعمل لدي صاحب عمل آخر<sup>٢</sup>.

في مثل هذه الحالات قد يلجا صاحب العمل إلى متابعة العامل لديه أو تعقبه من خلال أفراد عاديين، كالمخبر الخاص أو ما يسمي بخدمات البوليس الخاص، وذلك بقصد التقصي والتحري عن مسلك العامل خارج مكان العمل، عبر التقاط الصوت والصورة التي تتضمن ما يبحث عنه صاحب العمل.

هذه المهنة لم ينظمها المشرع المصري، وذلك بعكس الحال في فرنسا حيث كانت محلا للتنظيم بالقانون الصادر في ١٩٤٢/٩/٢٨ بشأن وكالات البحث الخاصة<sup>٣</sup>.

لذلك فإنه إن أمكن القول بأن وسيلة التعقب أو المتابعة للعامل من خلال مخبر خاص مكلف من قبل صاحب العمل هي في ذاتها وسيلة مشروع في ظل القانون الفرنسي، فإن التساؤل الأساسي بالنسبة لهذه الوسيلة يبقى قائما بالنسبة للدليل المستمد منها. ثار الخلاف بشأن هذه المسألة بين قضاة الموضوع في فرنسا إلى أن أتيحت الفرصة لمحكمة النقض لتنتهي هذا الخلاف.

فقد ذهب محكمة استئناف Aix – en – Provence<sup>٤</sup> إلى أنه لصاحب العمل اللجوء إلى خدمات مخبر خاص لمراقبة أحد عماله، وأن الدليل المستمد من خلال هذه المراقبة يعد دليلا مشروعاً، وأن ذلك لا يتضمن مساساً بالحياة الخاصة للعامل حيث أن هذا الأخير لم يكن مراقباً إلا داخل إطار مهنته.

(<sup>١</sup>) انظر المادة ٥٧- ب من قانون العمل المصري والتي تحظر علي العامل العمل لدي الغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو مناقشة صاحب العمل .

(<sup>٢</sup>) تقتضي المادة ٥٠ من قانون العمل المصري بأنه لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة (السنوية)، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدي صاحب عمل اخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

(<sup>٣</sup>) معدل بمقتضي القانون الصادر في ١٩٨٠/١٢/٢٣، والمرسوم الصادر في ١٩٨٠/١٢/٨، والذي عدل أخيراً بمقتضي المرسوم الصادر في ١٩٨٧/٧/٢٢

(<sup>٤</sup>) -MEKKI Moustapha, L'intérêt général et le contrat-contribution à une étude de la hiérarchie des intérêts en droit privée, Bibliothèque de droit privée, Tome 411, L.G.D.J-DELTA, 2004.

وبالعكس ذهبت محكمة استئناف Douai<sup>1</sup> إلى اعتبار هذه الوسيلة في المراقبة غير مشروع وكذلك الدليل المستمد منها، وذلك لسريتها وما تتضمنه من خداع وهي كذلك - بحسب هذه المحكمة - ولو اقتصر اللجوء إليها على التحري والتقصي بشأن حياة العامل المهنية. وضعت محكمة النقض الفرنسية نهاية لهذا الخلاف حين قضت في عام ١٩٩٥<sup>٢</sup> بعدم مشروعية الدليل المستمد من التقرير الذي قدمه المخبر الخاص المكلف من قبل صاحب العمل بمتابعته عامل أثناء تنقلاته المهنية، والذي تم الاستناد إليه لتبرير قرار فصل العامل. أكدت هذه المحكمة قضاءها بقرار صادر عن غرفتها الاجتماعية حديثا بتاريخ ٢٥/١١/٢٠٠٢<sup>٣</sup>. في الدعوي التي صدر فيها هذا الحكم كان الأمر يتعلق بزيارة طبية médicale Visiteuse ساور المستشفى التي تعمل بها شوكا بشأن التقارير التي تقدمها عما تقوم به من زيارات طبية في إطار العمل المكلفة به، فقام رئيسها المباشر بمتابعتها من خلال تمركزه بالقرب من مكان إقامتها للتحقق من مواعيد مغادراتها منزلها وعودتها إليه، وأعد بناء على ذلك تقريره الذي أكد الشكوك التي ثارت حولها، والذي استند إليه صاحب العمل في قراره بفصل العاملة. عند تصدي محكمة النقض لمشروعية الدليل المستمد من متابعة العاملة على النحو المذكور، قررت أن هذه المتابعة هي دليل غير مشروع لأنها تتضمن بالضرورة اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، على نحو لا يمكن معه قبولها أيا كان مبررها. إذا كانت محكمة النقض الفرنسية بقضائها المشار إليه قد اعتبرت المتابعة للعامل أو تعقبه من خلال الأفراد العاديين وسيله غير مشروع، وكذلك الدليل المستمد منها لأنها تتضمن في ذاتها مساسا بحياته الخاصة، فإن ذلك يستتبع التساؤل عن تلك المتابعة، إذا ما تمت بطريقه إلكترونيه<sup>٤</sup> ويقصد بذلك الإمكانية التي إتاحتها التكنولوجيا الحديثة في تحديد مكان تواجد العامل، بما يعرف اصطلاحا لدي الفقه الفرنسي بال géolocalisation<sup>٥</sup> وذلك من خلال

1)

2) Cass Soc. 22/5/1995 , JCP 1996-1-3899 obs F.Rimbaull.

٣) وانظر أيضا في ذات معنى هذا الحكم .

- Cass Soc . 6/11/2002, Dr. Soc 2003 , obs J.Savatién .

٤) راجع في هذا التساؤل:

F.Favennec. Héry, vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire, précité, P53.

٥) راجع في تفاصيل هذا الموضوع

J - E Ray, Géolocalisation, données personnelles et droit du travail, Dr. Soc, 2004 P 1077 et s.

تطوير أجهزة تقنية قادرة علي السماح لصاحب العمل بالتعرف علي المنطقة الجغرافية التي يتواجد فيها العامل، وذلك في الفرد الخاص بقيامه بأداء مهمة مرتبطة بالعمل خارج المنشأة، من خلال ما يوجد بحوزته من أدوات عائدة للعمل، مزوده بالتقنيات القادرة علي مثل هذا التحديد المكاني في لحظه معينه أو بصفه مستمرة، سواء تمثلت هذه الأدوات في بطاقات الذاكرة التي يحملها العامل، أو تلفونه المحمول، أو السيارة التي يستخدمها في أداء عمله. وقد تم تطوير هذه التقنية حديثا بفضل وعر الأقمار الاصطناعية فيما بات يعرف بأنظمة GPS ( Global Positioning system ) و GSM ( Global system mobiles )<sup>1</sup>

إذا كانت مثل هذه التقنيات لم تهدف في الأصل لأن تكون وسيلة متابعة إلكترونية<sup>2</sup>، أو القيام بدور المخبر الإلكتروني بالنسبة للعمال، إلا أن إمكانيات تسمح بذلك، ومن هنا كان التخوف من انعكاساتها السلبية وما قد ينتج عنها من تجاوزات، ومساس بالحياة الخاصة لمستخدمها.

إذا كان القضاء الفرنسي علي حد علمنا لم تنتج له الفرصة بعد للفصل في مدي مشروعية الدليل المستمد من هكذا متابعة، فإنه وعلي ضوء قضاء الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية السابق معالجته، وكذلك النصوص التشريعية ذات الصلة سواء في قانون العمل الفرنسي أو غيره يمكن توقع التوجه الذي يمكن أن يعتمده هذا القضاء بشأن الدليل المستمد من هذه المتابعة الالكترونية للعامل.

يجدر في هذا الصدد التذكير أولاً بحكم محكمة النقض الفرنسية سابق الإشارة إليه الصادر بتاريخ ٢٥/١١/٢٠٠٢ حيث اعتبرت المحكمة متابعة وتعقب الزائرة الطبية يتضمن بالضرورة مساسا بالحياة الخاصة، المتابعة التي أدانتها المحكمة بهذا الحكم كانت متابعه من قبل أحد الأفراد، ويمكن بالتالي قياس المتابعة الالكترونية عليها، علي نحو يمكن القول معه باعتبار المتابعة من النوع الأخير أيضا غير مشروعة وكذلك الدليل الذي يستمد منها.

إضافة إلي ذلك فإن القانون الصادر في ٦/٤/٢٠٠٤ بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين في مواجهه معالجه البيانات ذات الطابع الشخصي، والمعدل لقانون ٦/١/١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات، وإن لم يكن قد تناول صراحة مسألة تحديد الموقع الجغرافي الذي يتواجد به العمل، إلا أن ذلك، وبحسب التقنية المستخدمة، مما يشمل القانون ويخضع

---

<sup>1</sup>) TISSOT Olivier, Droit Fondamentaux du salarié et nécessité de son Emploi, Collègue C.I.J. Libre justice, travail, libertés et vie professionnelle du salarié, Gaz Pal, 2émeSem, 116émeAnnée, n°6,France,1996.

<sup>2</sup>) في الوظائف المختلفة التي يمكن أن تؤديها هذه التقنيات. راجع Ray، السابق ص ١٠٧٧ وما بعدها .

لأحكامه<sup>١</sup>، فالأمر يتعلق هنا ببيانات ذات طابع شخصي، محلل للمعالجة traitement، وفقا لما جاء نص المادة (٢) من قانون ١٩٧٨/١/٦ (المعدل) بشأن المعلوماتية والحريات<sup>٢</sup>، استنادا إلى بيانات تحديد المكان<sup>٣</sup>.

وهنا، وبشأن تحديد الموقع الجغرافي الذي يتواجد به العامل، تبدو أهمية المادة ٦ من قانون ١٩٧٨/١/٦ (المعدل) والتي تتضمن شروط مشروعية معالجة البيانات ذات طابع شخصي تتوافر فيه الشروط الآتية:

- أن تكون هذه البيانات قد تم تجميعها بطريقة أمنية loyale ومشروعة licite.
  - أن يتم تجميعها لغايات محددة، صريحة ومشروعة. وألا تعالج لأحقا بما لا يتفق وهذه الغايات.
  - أن تكون هذه البيانات ملائمة وغير متجاوزة بالنظر للغايات التي تم تجميعها من أجلها.
  - أن يتم حفظها في شكل يسمح بتحديد الشخص المعني خلال مدة لا تتجاوز تلك الضرورية بالنظر إلى غايات جمعها ومعالجتها.
- لا شك أن مخالفة مثل هذه الأحكام في حالة متابعة العامل إلكترونيا تجعل الدليل المستمد منها غير مشروع<sup>٤</sup>، وإضافة إلى الجزاءات الجنائية التي يمكن توقيعها في حالة المخالفة<sup>٥</sup>.

---

<sup>١</sup> انظر في ذلك Ray المرجع السابق، ص ١٠٨٢.

<sup>٢</sup> راجع في نص المادة ٢ في القانتون المذكور بالمتن ( بشأن تعريف البيانات ذات الطابع الشخصي والمقصود بمعالجة هذه البيانات)، هامش رقم (٥١) من هذا البحث .

<sup>٣</sup> جاء في المادة ٢ في القانون الصادر في ٢٠٠٤/٧/٩ ( بشأن الاتصالات الالكترونية وخدمات الاتصالات السمعية والبصرية - الجريدة الرسمية الفرنسية بتاريخ ٢٠٠٤/٧/١٠) ونحت عنوان Définition des données de localisation انه يقصد بهذه البيانات .

" Toutes les données traitées dans un réseau de communication àlectroniques indiquant la position géographique de l'équipement terminal d'un utilisateur d'un service de communication électronique accessible au public " .

<sup>٤</sup>) Vogel Louis, Les clauses de confidentialité et de non-concurrence dans les contrats français et américains, Mémoire de Master, Droit Européen Comparé, Institut de Droit Comparé, Université Paris II Panthéon-Assas, 2014-2015.p ,45.

<sup>٥</sup> تعاقب المادة ٢٢٦-١٨ من قانون العقوبات الفرنسي الجديد من يقوم بتجميع بيانات ذات طابع شخصي بطريقة تنطوي على الغش وعدم النزاهة أو عدم المشروعية بالحبس ٥ سنوات وغرامة ٣٠٠ ألف يورو .

إلي ذلك أيضا فإنه المتابعة الالكترونية للعامل ومدى مشروعية الدليل المستمد منها تستدعي المادة ل ٤٣٢ -٢-١ من قانون العمل الفرنسي، والتي وفقا لها يتعين استشارة لجنة المشروع قبل قرار إنفاذ أية وسائل أو آليات تسمح بمراقبة أداء العمال. وفقا لنص هذه المادة، وفيما يتعلق بمتابعة العامل من خلال آليات تحديد المكان أو الموقع الذي يتواجد به يصبح الدليل المستمد من خلال هذه المتابعة غير مشروع إذا ما كانت قد تمت المتابعة بغير استشارة مسبقة للجنة المذكورة.

وأخيرا، يتعين، بشأن ما نحن بصدد بحثه هنا، ذكر حكم المادة ل ١٢١-٨ من قانون العمل الفرنسي والتي وفقا لها لا يجوز تجميع معلومات تتعلق بالعامل شخصيا بأية وسيلة لم يعلم بها مسبقا<sup>١</sup>. لا شك أن عدم الإعلام المسبق للعامل بالوسيلة المستخدمة لتجميع معلومات تتعلق بالعامل شخصيا بأية وسيلة لم يعلم بها مسبقا. لا شك أن عدم الإعلام المسبق للعامل بالوسيلة المستخدمة لتجميع معلومات عنه يجعل الدليل المستمد منها غير مشروع. والملاحظ أن المادة ٧ من قانون ١٩٧٨/١/٦ ( المعدل بقانون ٢٠٠٤/٨/٦ ) قد دعمت هذه الضمانة المقررة للعامل في مجال معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، حيث نصت علي أن (معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي يجب أن تكون قد تمت برضاء الشخص المعني، أو استوفت أحد الشروط الآتية:

- ١- احترام التزام قانوني يقع علي عاتق المسئول عن المعالجة.
- ٢- إنقاذ حياة الشخص المعني.
- ٣- تنفيذ مهمة تقتضيها خدمة عامة service public معهود بها إلي المسئول عن المعالجة أو المواجهة إليه هذه المعالجة
- ٤- تنفيذ، إما عقد يكون الشخص المعني أحد أطرافه، أو إجراءات سابقة علي العقد تم اتخاذها بطلب من الشخص المعني.
- ٥- تحقيق مصلحة مشروعة يسعى إليها المسئول عن معالجة البيانات أو متلقي البيانات، مع مراعاة مصلحة الشخص المعني بالمعالجة وحقوقه وحرياته الأساسية.

---

كما أن المادة ٢٢٦-٢٠ من ذات القانون تعاقب بذات العقوبات في حال الاحتفاظ ببيانات ذات طابع شخصي مدة تتجاوز تلك التي يحددها القانون اللائحة أو المحددة بطلب الترخيص أو الرأي المقدم إلي لجنة المعلومات والحرية، أو بالإعلان المسبق عن معالجة مثل هذه البيانات إلي الحد المذكور .

<sup>١</sup>) Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, Modifié par Loi n°2004-801 du 6 août 2004 -Art. 1 JORF 7 août ,2004.p,423.

في ضوء هذا النص يتبين بوضوح أنه في حالة تقرير صاحب العمل اللجوء إلى التقنية الحديثة في متابعة وتعقب عماله إلكترونيا وتحديد مكان تواجدهم في لحظه معينه أو بصفة مستمرة يتعين عليه الحصول علي رضاء هؤلاء الصريح، وذلك باعتبار هذه التقنية تتضمن معالجة لبيانات ذات طابع شخصي تتعلق بهم، ولا يتصور كما يري، بحق، بعض الفقه<sup>1</sup> وفي ضوء النص السابق ذكره أن هناك مجال لاستثناء يجوز لصاحب العمل الاستناد إليه ليتخلص مما تطلبه النص المشار إليه من ضرورة الحصول علي رضاء العامل محل المتابعة الالكترونية يمثل هذه الوسيلة للمراقبة.مخالفة ما يتطلبه هذا النص تعني إذا أن وسيلة المراقبة غير المشروعة وكذلك الدليل المستمد منها.

مما تقدم يمكن أن نستخلص بصفه أساسيه أن علم العامل المسبق بوسيلة تتبعه أو، بصفه عامة مراقبته، سواء كانت هذه الوسيلة تقليديه أو وسيله مما أفرزته التكنولوجيا الحديثة هو أساس القول بمشروعيتها وكذا الدليل المستمد منها، وعند تخلف مثل هذا العلم تصبح الوسيلة وما أستمد منها من دليل، نصيبهما عدم المشروعية.

إذا كان هذا الشرط - شرط العلم المسبق - قد تجسد حاليا وعلي نحو صريح في نصوص التشريع الفرنسي، فقد رأينا فيما سبق الاعتبارات التي تمكن وراءه، وهنا يمكننا القول بأن خلف ذلك كله توجد اعتبارات حماية الحياة الخاصة للعامل، سواء كان يؤدي عمله في مكان العمل، أو خارجه، فهو وإن كان في الحالتين يخضع لموجبات التبعية التي ارتضاها، لصاحب العمل، إلا أن احترام خصوصيته يقتضي علمه بوسائل مراقبته أو تتبعه في عمله.ومما لا شك فيه لدينا أن متابعة الشخص، أو تعقبه، وإن كان عاملا، يشكل خرقا لخصوصيته، وأن كان للعمل متطلباته وللتبعية مقتضياتها، فإن أقل ما يجب لتحقيق التوازن بين هذه المصالح المتعارضة أن يعلم العامل بطريقة تتبعه أو مراقبته، وإلا سقطت الطريقة والدليل المستمد منها في شرك عدم المشروعية.

هذا وإذا كان الحديث عن مدي مشروعية الدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو قد أستتبع، بالضرورة، في اعتقادنا، استعراض مدي مشروعية أدله مستمده من وسائل قريبه من كاميرا الفيديو، فإننا بالعودة إلي الدليل المستمد من هذه الأخيرة يمكن القول بأن صاحب العمل

---

<sup>1</sup>)La circulaire d'application est la circulaire D.R.T n° 93/10 du 15 mars 1993 intitulée:«application des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles:

[http://www.laloupiote.net/Cours/social2/Rapports/circulaire\\_15\\_mars\\_1993.pdf](http://www.laloupiote.net/Cours/social2/Rapports/circulaire_15_mars_1993.pdf)  
[f13-L](#)

يمكنه التمسك بتسجيل الفيديو كدليل إثبات في مواجهة عماله مني كان قد أعلمهم مسبقا بهذه الوسيلة في المراقبة.

لكن، مما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أنه لا يكفي أن يكون نظام المراقبة من خلال كاميرا الفيديو معلوما وجوده من قبل العمال، وإنما يجب بالإضافة إلي ذلك، أن تتوفر في الدليل المستمد منه الشروط الأخرى التي يفرضها القضاء لإقرار حجيتة للإثبات .

## المطلب الثاني

### التطبيقات القضائية

#### حول مشروعية الدليل التكنولوجي

إن ارتكاب خطأ جسيم للعامل إنما يتطلب الإثبات بالنص القانوني الذي يجعل من الفعل المرتكب خطأ جسيم،<sup>١</sup> وللقاضي في حالة إخطاره أن يتحقق من سلامة التسريح المنصوص عليه وتكييف الخطأ وتقدير مدى تبريره،<sup>٢</sup> كما عليه التأكد من مصداقية ومشروعية وسائل الإثبات المستندة من الأدلة التكنولوجية لوسائل المراقبة والتتبع التي اعتمد عليها صاحب العمل في التسريح ومدى تأثيرها على الحياة الخاصة للعامل.

### الفرع الأول

#### حالات استبعاد الدليل التكنولوجي

##### كوسيلة إثبات

كان للقضاء الفرنسي عدة تطبيقات قضائية أقر فيها استبعاد الدليل التكنولوجي كوسيلة إثبات لتسريح العامل، حيث قضى فيها بعدم مشروعية الدليل التكنولوجي الذي تحصل صاحب العمل خفية ودون علم العامل، ولعل من بين التطبيقات القضائية ما قضى به بأنه لا يقبل من صاحب العمل إثباتا لخطأ العامل الجسيم، التمسك بتسجيلات تمت خفية لكلام تفوه به العامل في مكان العمل، ذلك أن هذه التسجيلات غير مشروعة ولا تحوي أي ضمانة لحيادها أو أمانتها<sup>٣</sup>.

أهم اجتهاد قضائي صدر عن القضاء الفرنسي في هذا الشأن هو قرار (Neocell) الذي أصدرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 20 نوفمبر، 1991 والذي جاء فيه أنه إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة ورصد عماله خلال أوقات العمل، فإن أي تسجيل أيا كانت أسبابه لصور أو لأقوال العمال دون علمهم يمثل طريقة إثبات غير مشروعة.<sup>٤</sup>

<sup>١</sup> د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ١٨٨.

<sup>٢</sup> د. صلاح محمد دياب، مرجع سابق، ص ١٤٥.

<sup>٣</sup> CARON Christophe, De la violation de la vie privée dans le contrat de bail, D.2004.p. 123.

<sup>٤</sup> Cass.soc, 20/11/1991, R.J.S, 1/92, n° 1.

تأكد استبعاد الدليل التكنولوجي من الإثبات في قرار آخر أيضا قضى بعدم مشروعية تسريح عامل بالاستناد إلى وسيلة المراقبة تم الاعتماد عليها من قبل صاحب العمل دون إخطار لجنة المؤسسة بها<sup>1</sup>.

كما أن استبعاد القضاء الفرنسي لتسجيلات كاميرا المراقبة كدليل يستند عليه صاحب العمل لإثبات خطأ عامله في حالة عدم علم العامل باستخدام هذه الوسيلة في المراقبة يجد سندده القانوني في اعتبارات النزاهة، التي توجب مخالفتها اعتبار الدليل غير مشروع<sup>2</sup>، وهذا الاعتبار تعود إلى مبدأ الأخلاقيات الذي يحكم الإثبات من ناحية، ومبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل من ناحية أخرى<sup>3</sup>.

ترفض المحاكم المدنية الفرنسية في العديد من القضايا قبول التسجيلات السرية لأقوال صدرت في مكان العمل كدليل إثبات<sup>4</sup>، على خلا للغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية التي تتمسك بمبدأ أن تحصيل الدليل بطريق غير قانوني لا يشكل سببا لاستبعاده دوما، حيث يرجع للقاضي الجنائي تقدير القيمة القانونية له.

---

1) Cass.soc, 31/01/2001, R.J.S, 04/01, n° 405, Voir aussi: Cass.soc, 09/07/1997, R.J.S, 11/97, n° 1252.

2) Cass.soc, 26 juin 2013, N° de pourvoi: 12-16564. 15

<sup>3</sup> د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص. ١٧٦.

4) Bernard BEIGNIER, Thèse sur "L'honneur et le droit, Université de Panthéon-Assas, Paris, 1991, disponible

sur: <http://www.gbv.de/dms/spk/sbb/recht/toc/272109096.pdf>

## الفرع الثاني

### حالات قبول الدليل التكنولوجي

#### كوسيلة إثبات

حاول القضاء الفرنسي في مسألة قبول الدليل التكنولوجي المستمد من وسائل المراقبة كوسيلة إثبات، إقامة بعض التوازن بين علاقة صاحب العمل بالعامل عند إعماله هذه الوسائل، حيث أقر قبولها كدليل شريطة توفر أمرين: الأول يتمثل في الإعلام المسبق للعامل بوجود هذه الوسائل في المراقبة، والثاني توافر ظروف استثنائية موضوعية تبرر اللجوء إلى مثل هذه الآليات في المراقبة.

قبل القضاء الفرنسي في بعض الحالات الدليل التكنولوجي كوسيلة إثبات، نلمس هذا الموقف القضائي من خلال قرار أصدرته الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 23 جويلية، 1992<sup>1</sup> أقرت بمقتضاه أن النقاط صورة للعامل وإن كان بغير علمه لا يمكن اعتباره مساسا بحقه في الحياة الخاصة، وأن تسجيل أفعال وتحركات العامل بقصد التوصل إلى معلومات بشأن السرقات التي ترتكب إضرارا بصاحب العمل، لا يمكن تشبيهه بالتسجيل لصور تنتهك حميمية الحياة الخاصة للعامل، ومن هنا فإن التسجيلات محل الاعتراض لا تعتبر اعتداء غير مشروع على حرمة الحياة الخاصة للعمال الذين تم تصويرهم<sup>2</sup>.

تبنّت غر المحكمة النقض الفرنسية، الاجتماعية، والمدنية، والجنائية مواقف متناقضة بشأن حجية أدلة الإثبات المستمدة من الوسائل التكنولوجية لمراقبة العمال داخل أماكن العمل وأثناء توقيت العمل، وفقا للغرفة الجنائية لهذه المحكمة لا يوجد نص قانوني يسمح للقاضي باستبعاد أدلة الإثبات المقدمة من الأطراف استناداً إلى التحصل عليها بطريقة غير مشروعة أو غير نزيهة، وإنما يعود إليه تقدير حجية هذه الأدلة في الإثبات.

وقضاء الغرفة الجنائية على هذا النحو كان في دعوى حاول فيها العامل استبعاد الدليل المستمد من تسجيلات كاميرا المراقبة، تم استخدامها من قبل صاحب العمل دون علمه، استنادا إلى أن ذلك يمثل اعتداء على حياته الخاصة وفقا لنصوص الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بشأن حماية الحق في الحياة الخاصة<sup>3</sup>، بينما الموقف في مجال علاقات العمل يتضح من أحكام قضاة الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض القاضي باستبعاد مثل هذه الأدلة في الإثبات.

<sup>1</sup>) Cass.Crim, 23/07/1996, D.1993, J.P, p 206, R.T.D, Civ.1993, p 101

<sup>2</sup>) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص. ١٥٩.

<sup>3</sup>) Cass.Crim, 06/04/1994, Bull crim, n°136, p302.

## المبحث الثاني

### حجية الدليل المتحصل

#### عليه من المراقبة التكنولوجية والتصنت

إن كان التأديب سلطة وحق معترف به لصاحب العمل قانوناً، وأيضاً حقه في إدارة مؤسسته وحاجته إلى الانتاج ورفع كفاءة العمل والعاملين، والذي أضحي لرب العمل الحق في مراقبة عماله، إلا أنه مقيد في استعمال ذلك بضوابط إجرائية وموضوعية، وكل تجاوز من صاحب العمل لهذه القيود فإنه يعتبر تجاوزاً من جانبه، وهي بمثابة ضمانات ضد تعسف صاحب العمل<sup>١</sup>، ومن ذلك فقد فرض المشرع عدة شروط لمشروعية الدليل التكنولوجي للاحتجاج به أمام القضاء، أيضاً اشترط القضاء مجموعه من الشروط التي تتعلق بسلامة وصحة الدليل التكنولوجي حتى يكون مقبولاً أمام القضاء، هذا فضلاً عن مدى تعلق الدليل الناشئ عن تسجيلات كاميرا الفيديو بالبيانات الشخصية، وهذا ما سوف نتعرض له من خلال المطالب الآتية:-

### المطلب الأول

#### شروط مشروعية الدليل التكنولوجي

##### أمام القضاء

إعمالاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل فإنه لا يمكن لصاحب العمل الاعتماد على وسائل المراقبة في تحصيل دليل يحتج به في مواجهة العامل، إلا بتوفر مجموعة من الشروط، حيث يخضع الدليل المتحصل عليه من عملية المراقبة سواء كان تسجيل لأقوال، أو النقاط صور، وأفعال، لمراقبة القاضي في تقدير حجيته في الإثبات، ويشترط القضاء في الدليل التكنولوجي عموماً أوصافاً خاصة تتجاوز تلك المطلوبة في الدليل العادي، ومن بين هذه الشروط.

(١) د. صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص ١٨١.

## الفرع الأول

### مبدأ النزاهة والأمانة في تحصيل الدليل

يجد هذا المبدأ سنده القانوني في الإخطار المسبق بالوسائل التكنولوجية المستخدمة لمراقبة العمال داخل أماكن العمل وأثناء توقيت العمل، وهو ما أقره التشريع الفرنسي في المادة L121-8 التي تلزم صاحب العمل بإخطار العمال بوجود مثل هذه الوسائل مسبقاً. ويعتبر القضاء أي دليل يتضمن تسجيل لأقوال أو مشاهد أو النقاط صور دون علم العمال دليلاً غير مشروعاً، ودون هذا الإجراء لا يمكن الاعتداد بالدليل المستند على هذه الوسائل للاحتجاج به في مواجهة العامل<sup>1</sup>.

وقد ساهم القضاء الاجتماعي الفرنسي في تكريس هذا المبدأ في عدة قضايا، تتخلص وقائع إحدى القضايا في قيام صاحب العمل باتهام إحدى العاملات لديه بسرقة أوراق مالية من خزانة المؤسسة، وكان دليل السرقة عبارة عن تسجيلات بكاميرا المراقبة، كانت موضوعة بطريقة خفية دون علم العاملة، وقد تبين منه قيام العاملة بالسرقة، فقام صاحب العمل بتسريحها. وقامت العاملة إثر ذلك برفع دعوى أمام المحكمة العمالية على أساس التسريح التعسفي غير أن دعاواها قوبلت بالرفض، كما تأكد هذا الرفض على مستوى الاستئناف، فطعن بالانقضض ضد حكم الاستئناف مؤسسة دعاها على أن دليل السرقة تم الحصول عليه بطريقة غير مشروعة، مستندة في ذلك إلى المادة 09 من قانون الإجراءات المدنية المتعلقة بتحصيل الدليل بشكل مشروع وطبقاً للقانون.

وقضت محكمة النقض بإجابة طلب الطاعنة وإلغاء الحكم،<sup>1</sup> وجاء في قرارها أنه "إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل، فإن أي تسجيل لصور أو لأقوال العمال مهما كانت دوافعه يعد وسيلة إثبات غير مشروعة طالما تمت دون علمهم<sup>2</sup>". في حكم آخر لمحكمة النقض الفرنسية قضت فيه بأنه "إذا كان لصاحب العمل الحق في أن يراقب نشاط عماله أثناء وقت العمل، فإنه لا يمكن له أن يضع وسيلة مراقبة لم يكن العمال على علم مسبق بها<sup>3</sup>".

بناءً عليه فإن محكمة النقض الفرنسية لا تعتد بشرعية أدلة الإثبات التي يعتمد عليها صاحب العمل في مواجهة العامل باستخدامه وسيلة تكنولوجية، إلا إذا كانت هذه الوسيلة معلومة

<sup>1</sup> – DUHAIME (L), Dumoulin (F), Protection des renseignements personnels en milieu de (travail, Novembre 2006, disponible sur internet:

<http://www.fasken.com/files/Publication/7db9d066-fa63-4f9>

(<sup>2</sup>) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص ١٨٢.

<sup>3</sup>) Cass.soc, 20 Nov.1991, Dr.soc, 1992, p 28, Rapp. WAQUET.12

سلفا للعامل، وليست خفية، حيث أن القضاء الاجتماعي الفرنسي يعطي أولوية لمبدأ الأمانة والنزاهة والثقة التي تسود علاقات العمل،، وذلك في البحث عن الحقيقة، كما أنه يضيف حماية واسعة على الحياة الخاصة للعامل داخل أماكن العمل.

## الفرع الثاني

### مبدأ التناسب بين الوسيلة التكنولوجية

#### والغاية من استخدامها

حتى يستفيد صاحب العمل من وسائل المراقبة التكنولوجية كدليل ضد العامل لا بد أن يكون قد قام بالاستشارة المسبقة للجنة المؤسسة قبل وضع هذه الوسائل، ذلك أن القضاء يعمل على التحقق من مبدأ التناسب الذي يتوافر باستشارة صاحب العمل للجنة المؤسسة قبل إعمال هذه الوسائل داخل أماكن العمل ومدى حاجة المؤسسة إليها.

كما أكد التشريع الفرنسي على عدم إمكانية استفاضة صاحب العمل من وسائل التكنولوجية غير المشروعة المستخدمة في الرقابة كوسيلة إثبات ضد العامل، وعليه لا يمكن لصاحب العمل أن يستفيد من وسيلة الإثبات المستخدمة في المراقبة إذا لم يقيم بإعلام العمال و لجنة المشاركة قبل استخدامه واعتبارها غير مشروعة.

هذا ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 22 مايو، 1995<sup>1</sup> كما اعتمده أيضا في قرار آخر لها قضت فيه بعدم مشروعية التسريح استنادا إلى أن وسيلة المراقبة لم يتم إخطار لجنة المؤسسة بها، هذا ما يخالف نص المادة-2-432 L 1 من قانون العمل، مما يجعل الدليل غير مشروع، والتسريح بدون سبب حقيقي وجدي يبرره<sup>2</sup>. غير أن القضاء الفرنسي غض البصر عن شرط إخطار لجنة المؤسسة إذا كانت وسيلة المراقبة موضوعة في مكان لا يعمل به العامل كما لو كان مخزنا،<sup>3</sup> وأقر اعتبار الدليل المستمد من هذه الوسائل في مثل هذه الأحوال كتسجيلات كاميرا المراقبة لكشف السرقة دليلا مشروعا في مواجهة العمال<sup>4</sup>.

---

1) Si l'employeur a le droit de surveiller et de contrôler l'activité de ses salariés durant le temps de travail, il ne peut pas mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été préalablement porté à la connaissance des salariés et du Comité d'Entreprise ». Cass Soc 22 mai 1995, Bull Civ V n° 164 D 1995 IR 150 RJS 1995 501, n° 757 Cond Chauvy / dans le même sens TAPau8fév 1996, Dr Soc 1996 492, Cond Rey)62) Art L 432-2-1 CT, <http://www.droit-technologie.org>

2) Cass. Soc, 15 Mai.2001, R.J.S, 7/01, n° 830.

3) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص ١٤٨.

4) Cass. Soc, 31 Janv.2001, sem.soc.Lamy.lbid.

ويعد تدخل الأنظمة المعلوماتية في الحياة الخاصة للعامل، دعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا إلى إلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون مثل هذه النظم لتحديد مدى فعالية أداء العمال وقياس انتاجهم بضرورة إخطار اللجنة مسبقا بهذه النظم وتلك الإجراءات قبل وضعها موضع التنفيذ، وقد اعترف القضاء الفرنسي بمسؤولية صاحب العمل في حالة عدم إعلام اللجنة باستخدام هذه الأنظمة لمتابعة وقياس إنتاجية العمال<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>) T.G.I, 5 Fév. 1990, cité par MOLE)A(, Au-delà de la loi informatique et liberté, Dr.soc, 1992, N° 6, p 207

## المطلب الثاني شروط ومصادقية الدليل التكنولوجي أمام القضاء

إنّ نظام الإثبات يقوم على التوفيق بين العديد من الاعتبارات والمصالح التي يحوم حولها دون التعسف لتغليب أي منها على الآخر دون مساغ قانوني، إذ مكنت التقنيات التكنولوجية الحديثة من التفتن في انتهاك الحياة الخاصة والتطفل عليها. غير أن استخدام هذه الوسائل في أماكن العمل أثار جدلاً كبيراً في مدى مشروعية اللجوء إلى هذه الوسائل، ومن ثم مدى مشروعية الدليل المستمد منها الذي يستند عليه في الإثبات ويتمثل في جملة من الاعتبارات الفنية والأخلاقية فضلاً عن القانونية، ولذلك يشترط القضاء مجموعة من الشروط التي تتعلق بسلامة وصحة الدليل التكنولوجي حتى يكون مقبولاً وتتمثل في:

### الفرع الأول صحة الوقائع الواردة في الدليل التكنولوجي

يعتبر استخدام الوسائل التكنولوجية من الناحية الفنية غير مضمون تماماً، لأنها قد لا تعكس ما جرى في الواقع، نظراً لإمكانية تغيير أو حذف أو نقل ما تم تسجيله أو تصويره بحسب الأحوال، أما من الناحية الأخلاقية فإن استخدام هذه الوسائل يتعارض مع قواعد الأخلاق لما تشكله من اعتداء على مظاهر الحياة الخاصة للعامل داخل أماكن العمل<sup>1</sup>.

أما من الناحية القانونية فإن هذه الوسائل قد تباشر خفية، واستخدامها خلسة مبني على الحيلة التي تنطوي على الغش<sup>2</sup>، ذلك أن القضاء يعمل على التأكد من مدى صحة الوقائع الواردة بالدليل المستمد من الوسائل التكنولوجية، ومدى صحة نسبتها إلى العامل المقصود بالمراقبة.

ويعمل القاضي قبل قبول الدليل وتقدير قيمته القانونية وحجيته في الإثبات على التحقق من نسبة المعلومات الواردة في الدليل إلى الشخص المتعلق به، وأن يكون هو فعلاً من صدر عنه الصوت أو الفعل أو السلوك أو الذي التقطت صورته، وأن لا يثور شك حوله، ولذلك أن يثبت مقدم الدليل أنه تحصل على الدليل بطريقة مشروعة لا إكراه فيها.

<sup>1</sup>) (WRIGHT (T), La protection de la vie privée en milieu du travail, juin 1992, p 42, site internet: [https://www.ipc.on.ca/images/Resources/up-wpp\\_f.pdf](https://www.ipc.on.ca/images/Resources/up-wpp_f.pdf)

<sup>2</sup>) علي أحمد عبد الزعبي، حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الموسوعة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠٠٦، ص 535

في هذا المجال يرفض القضاء الفرنسي التسجيلات السرية للعمال داخل أماكن العمل على أساس أنها لا تتطوي على أية ضمان لسلامتها أو أمانتها، باعتبارها تجسسا على حياته الخاصة، ستوجد حال قبولها مناخا مفعما بعدم الثقة داخل المؤسسة<sup>١</sup>.

## الفرع الثاني

### سلامة الدليل التكنولوجي

#### من التلاعب

يعتبر هذا الشرط من أهم الشروط، لأن الإشكاليات التي تثيرها مسألة الإثبات بواسطة الوسائل التكنولوجية تنحصر أساسا في قابلية هذه الوسائل للتلاعب فيها بالمحو والإضافة أو التغيير أو الحذف مع صعوبة اكتشاف ذلك،<sup>٢</sup> وقد رفض القضاء الفرنسي الأخذ بشرط فيديو كدليل إدانة إهمال العامل للقسم الذي يعمل فيه، حيث قام صاحب العمل بتصوير حالة الإهمال في قرار تسريحه أمام القضاء.

لكن المحكمة رأّت هذا الدليل ليس فيه ما يؤكد على أن الإهمال وقع من العامل أو في زمان قيام العامل بعمله وقضت بعدم مشروعية التسريح على أساس انعدام السبب الحقيقي والجدي للتسريح، وقضت بأنه انطلاقا من إمكانيات المونتاج أو التركيب والتلاعب والغش الذي أفرزه التقدم لتكنولوجي، فإن هذا الفيلم المصور للعامل لا يمثل أية ضمانة كافية للوثوق فيه وفي تاريخه ومضمونه، ولا يعتبر حجة على الأخطاء التي ادعاها صاحب العمل كسبب للتسريح<sup>٣</sup>.

وقد صدر في فرنسا قانون يتعلق بالمراقبة التلفزيونية بتاريخ ٢١ يناير 1995<sup>٤</sup> حيث أقر مجموعة من الضمانات لحماية حقوق الأفراد، ومنها حق كل أو شخص تم تصويره في مؤسسة مفتوحة للجمهور، في أن يطلب من المنوط بنظام المراقبة محو صورته، أو عدم الاحتفاظ بها لمدة لا تزيد عن شهر، إلا إذا تعلق الأمر بجريمة في حالة التلبس أو تحقيق قضائي.

---

<sup>1</sup>) Cass.Crim, 11 Fév.1996, Bull. crim, n° 66, p 166

<sup>٢</sup>) د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص ١٤٩.

<sup>3</sup>) J.C Galloux,H. Gaumont-Prat,Droits et libertés corporels, Recueil Dalloz 2010 p. 604, disponible sur le site:  
<http://actu.dalloz-etudiant.fr/fileadmin/actualites/pdfs/OCTOBRE2010/D2010-604.pdf>

<sup>4</sup>) Loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, JORF n°0020 du 24 janvier 1995, p 249

ولقد سارع المشرع المصري بإصدار قانون المحال العامة رقم ١٥٤ لعام ٢٠١٩،<sup>١</sup> إلا أنه لم يتضمن مثل الضمانات التي جاء بها التشريع الفرنسي في قانون 9113 المذكور، وفي إطار تحديد الأماكن المعنية بالمراقبة عن طريق كاميرا الفيديو لم يذكر الطرق المؤدية إلى المؤسسات الاقتصادية الكبرى وغيرها، ولم يتطرق إلى أعمال هذه المراقبة داخل المؤسسات ذاته وكيفية حماية الافراد من مخاطر المراقبة بالكاميرات.

ويعد قانون المحال العامة المصري الجديد الذي أقره مجلس النواب في يوليو ٢٠١٩، من التشريعات المهمة التي تنظم الأنشطة التجارية، حيث يلزم المحال بأنواعها المختلفة بتركيب كاميرات مراقبة داخلية وخارجية، وذلك وفقاً للمادة (٢٣) منه والتي تنص علي " تلتزم المحال العامة بتركيب كاميرات مراقبة داخلية وخارجية وفقاً للاشتراطات التي يصدر بها قرار من اللجنة ". أما بخصوص تنفيذ هذه المراقبة فقد نص هذا القانون من خلال المادة (٤) على أن المراقبة بواسطة الفيديو واجراءات التراخيص تتم بواسطة اللجنة العليا للتراخيص والتي يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء، زالمبينه اختصاصها بهذا القانون، وهي التي تحدد الأنشطة والاشتراطات الواجب توافرها لتركيب الكاميرات والأماكن والأنشطة التي يحظر فيها تركيب هذه الكاميرات .

ولقد فرق التشريع الفرنسي بين كاميرات المراقبة وكاميرات الحماية من خلال القانون الصادر في 06 يناير 1978 المتعلق بالمعلوماتية والحريات المعدل سنة، ٢٠٠٤ ويقصد بكاميرات الحماية تلك الموجودة على الطرق العامة والأماكن المفتوحة للجمهور، أما المشرع المصري من خلال قانون المحال العامة فلم يوضح أي من النوعين اعتمد، ومن خلال النظر إلى نص المادة ٢٣ من قانون المحال العامة الجديد نجده يتضمن مصطلح المراقبة، بينما إذا اطلعنا على مواد ذات الصلة بالموضوع يتضح أنها قصدت تركيب هذه الكاميرات في المحال والمؤسسات المختلفة داخلياً وخارجياً، والمعنى الأقرب إلى الفهم أن المشرع المصري قصد كاميرات المراقبة اللازمة لمنح التراخيص.

هذا وإذا اتضح مما تقدم أنه من الضروري أن يكون الدليل الخاضع لتقدير القضاء قد توافر به من الضمانات ما يسمح بالاطمئنان إليه، وإلى صدقية مضمونه وسلامته، باعتباره انعكاساً لواقع لم تعبت به يد الغش أو التلاعب، فالجدير بالذكر أن مشروعية المراقبة بكاميرا الفيديو مثلا، لا تقتصر اشكالياتها على الدليل المستمد منها لتبرير فصل العامل، بل أنها يجب كذلك أن تكون محلاً للبحث من ناحية البيانات الشخصية والتي تسمح بالنقاطها أو تسجيلها

---

<sup>١</sup> قانون المحال العامة المصري رقم ١٥٤ لسنة ٢٠١٩، الجريدة الرسمية، العدد ٣٩ مكرر ب، السنة الثانية والستون .

ومدى ملاءمة الحماية التشريعية للبيانات الشخصية في مجال الدليل المستمد من المراقبة بكاميرا الفيديو وهو ما سوف نتناوله من خلال المطلب التالي.

### المطلب الثالث

#### حجية الدليل المستمد من المراقبة بكاميرا

#### الفيديو ومدى تعلقها بالبيانات الشخصية

إذا كان مفهوم البيانات ذات الطابع الشخصي الذي تبناه المشرع الفرنسي حديثاً جعل بالإمكان إعمال أحكام القانون الصادر في ٦/٨/١٩٧٨، وتعديلاته لعام ٢٠٠٤ بشأن المراقبة بكاميرا الفيديو باعتبار أنها معالجة للصورة التي هي ضمن البيانات ذات الطابع الشخصي، فالملاحظ أن هذا الإعمال يظهر عدم ملائمة بعض أحكام هذا القانون لهذه الوسيلة من وسائل المراقبة عند استخدامها لمراقبة العامل.

هذا وقد أصدر المشرع المصري القانون رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ المتعلق بحماية البيانات ذات الطابع الشخصي<sup>١</sup>، حيث جاء تعريف البيانات الشخصية من خلال المادة (١) من هذا القانون بـ " أى بيانات متعلقة بشخص طبيعي محدد، أو يمكن تحديده بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الربط بين هذه البيانات وأى بيانات أخرى كالاسم، أو الصوت، أو الصورة، أو رقم تعريفى، أو محدد للهويه عن طريق الانترنت، أو أى بيانات تحدد الهوية النفسية، أو الصحية، أو الاقتصادية، أو الثقافية أو الاجتماعية".

وهذه النصوص تشكل في الواقع ضمانات أساسية للشخص المعنى بالبيانات التي تكون محلاً للمعالجة. ولكن تأمل هذه النصوص يمكن إدراك أن إعمالها في مجال المراقبة بكاميرا الفيديو، وبخاصة في مجال علاقات العمل، قابلتها صعوبات تظهر عدم ملائمتها لهذه الوسيلة من وسائل المراقبة، على نحو يؤدي من الناحية العملية إلى تعطيل الحماية التي قصدها المشرع، والتي هي في نهاية الأمر حماية للحياة الخاصة للشخص - كل شخص ولو كان عاملاً - في مواجهة معالجة البيانات العائدة إليه<sup>٢</sup>.

النصوص التي نقصدها هنا هي تلك التي نتناول حق الشخص في الاعتراض على معالجة بيانات ذات طابع شخصى تتعلق به، وحقه في الإطلاع على البيانات التي تتعلق به، إذا ما تم معالجتها، وطلب تصحيحها.

---

(١) القانون رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية، الجريدة الرسمية - العدد ٢٨ مكرر (هـ) في ١٥ يوليو ٢٠٢٠.

(٢) وذلك بحسب المبدأ الذي تصدر نصوص القانون الفرنسي بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات منذ صياغة الأولى، أى قبل التعديلات التي أدخلت عليه مؤخراً بمقتضى القانون الصادر في عام ٢٠٠٤ والذي يقضى، وكما أشرنا في أكثر من موضع مما سبق، بأن المعلوماتية يجب ان تكون في خدمة المواطن، ولا يجوز أن تتضمن انتهاكا لهوية الإنسان، أو حياته الخاصة أو الحريات الفردية والعامّة.

ونعرض فيما يلي للنصوص التي تقرر هذه الحقوق، لنرى مدى إمكانية إعمالها بشأن المراقبة بكاميرا الفيديو والصعوبات التي تحول دون ذلك، مما يعوق إقامة الدليل على عدم مشروعية الدليل المستمد من هذه الوسيلة.

## الفرع الأول

### الحق في الاعتراض

#### على معالجة البيانات الشخصية

وفقا للمادة ٣٨ من قانون ١٩٧٨/١/٦ (المعدل)، والتي اعتمدت تقريبا ذات الصياغة التي كانت تتضمنها المادة ٢٣ من هذا القانون قبل تعديل العام ٢٠٠٤، يجوز لكل شخص طبيعي أن يعترض، لأسباب مشروعة، علي أن تكون بعض البيانات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به محلا للمعالجة<sup>١</sup> وذلك فيما عدا الحالات التي تكون فيها المعالجة لهذه البيانات إعمالا لالتزام قانوني، أو حين يكون الحق في الاعتراض قد تم استبعاده بنص صريح بمقتضى الإجراء الذي صرح بالمعالجة<sup>٢</sup>.

وقد ذهب بعض الفقه<sup>٣</sup>، في ظل الصياغة الأصلية لقانون عام ١٩٧٨، أي قبل تعديله، إلى أنه إزاء عموميه النص المتضمن الحق في الاعتراض فإن هذا الحق يمكن ممارسته بصدد

---

(<sup>١</sup>) سبق الإشارة إلى المقصود بمعالجة البيانات ذات الطابع الشخصي بحسب ما جاء بالمادة الثانية من المعلوماتية والبطاقات والحريات (المعدل)

(<sup>٢</sup>) ويجري النص الفرنسي للفقرة الأولى من المادة ٣٨ (معدله) من القانون المذكور بالمتن علي النحو التالي

"**Toute personne physique a le droit de s'opposer , pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement**"

وتضيف الفقرة الثالثة من المادة المذكورة أن:

" **Les dispositions du premier alinéa ne s'applique pas lorsque le traitement épond à une obligation légale ou lorsque l'application de ces dispositions ète écartée par une disposition expresse de l'acte autorisant le traite ient**"

يلاحظ في هذا الصدد أن معالجة بعض فئات البيانات ذات الطابع الشخصي يكون غير جائز إلا بعد الحصول علي تصريح بذلك من قبل لجنة المعلومات والحريات، بحيث لا يكفي لمشروعية المعالجة مجرد الأخطار المسبق للشخص المذكور بذلك راجع في ذلك المواد من ٢٥-٣٩ من قانون عام ١٩٧٨ (ما بمقتضى قانون عام ٢٠٠٤).

(<sup>٣</sup>) د.حسام الأهواني، الحماية القانونية لحماية الحياة الخاصة في مواجهة الحاسب الألي، سابق الإشارة إليه ص ٤٠.

أي بيان. هذا التفسير يبقى في اعتقادنا صالحا في ظل التعديلات الجديدة التي أدخلت على القانون المذكور<sup>١</sup>.

وفقاً لقانون حماية البيانات الشخصية المصري رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ فى المادة (٢) والتي تنص على " لا يجوز جمع البيانات الشخصية أو معالجتها أو الإفصاح عنها أو إفشائها بأى وسيلة من الوسائل إلا بموافقة صريحة من الشخص المعنى بالبيانات، أو في الأحوال المصرح بها قانوناً.

### ويكون للشخص المعنى بالبيانات الحقوق الآتية:

فقرة ٦- الإعتراض على معالجة البيانات الشخصية أو نتائجها متى تعارضت مع الحقوق والحريات الأساسية للشخص المعنى بالبيانات.

وبالعودة إلي كاميرا الفيديو، وفي حال استخدامها وسيلة المراقبة على العامل، وفي ضوء ما سبق أن رأينا من اعتبار الصورة الملتقطة بها من البيانات ذات الطابع الشخصي ، وفقاً للقانون المصري والفرنسي، والتي تخضع معالجتها لأحكام القانون محل البحث، ونصه السابق ذكره، يحق التساؤل عما إذا كانت المراقبة بالوسيلة المذكورة يمكن إدخالها ضمن نطاق هذا النص، وبالتالي يسهل ممارسة الحق في الاعتراض في مواجهتها.

يبدو في اعتقادنا، أن ذلك ليس بالأمر اليسير. فلاشك أن ممارسة الحق في الاعتراض تقتضي أن يوجد من يمكن الاعتراض لديه، فمثلا الشخص الذي لا يريد تصويره من خلال كاميرا المراقبة يكون اعتراضه من خلال تعبيره عن ذلك صراحة لدي القائم بالتقاط صورته، أو من خلال إشارة تدل على اعتراضه، أو من خلال ابتعاده عن متناول الكاميرا. لكن وكما يتبين من الواقع العملي، فإن الشخص القائم بالمراقبة من خلال الكاميرا هو في الأغلب من الحالات، إن لم يكن في جميعها، لا يراه أحد حتى يمكن الاعتراض عليه.

وإذا ما التزمنا بواقعيه علاقات العمل يكون مبررا التساؤل كذلك عما إذا كان للعامل ممارسة حق الاعتراض علي إنشاء نظام للمراقبة بالكاميرا في مكان العمل. لاشك أن الإجابة

---

<sup>١</sup> هذا وتعاقب المادة ٢٢٦-١٨-١ من قانون العقوبات الفرنسي الجديد بمقتضى القانون الصادر في ٢٠٠٤/٨/٦ سابق الإشارة إليه علي إجراء بيانات ذات طابع شخصي تتعلق بشخص طبيعي رغم معارضته أسباب مشروعة بالسجن ٥ سنوات وغرامة ٣٠٠ ألف يورو .

<sup>٢</sup> قانون حماية البيانات الشخصية رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ المصري - الجرية الرسمية - ٢٨ مكرر (هـ) في ١٥ يوليو سنة ٢٠٢٠ .

لا تكون إلا بالنفي، والقول بغير ذلك يعني حرمان صاحب العمل من ممارسة جزءا من سلطاته في مراقبة عماله<sup>١</sup>.

وأخيرا فالملاحظ أن ممارسة الحق في الاعتراض، وفقا للمادة ٣٨ السابق ذكر حكمها، يجب أن تؤيدها أسباب مشروعة، وهنا أيضا يبرز التساؤل عما إذا كان مجرد الخشية من المساس بالحياة الخاصة للعامل تجعل حقه في الاعتراض مبررا ؟  
هذه التساؤلات تبين في الواقع الصعوبات العملية التي تكتنف أعمال النص المتضمن الحق في الاعتراض علي معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي التي تخص العامل إزاء كاميرا الفيديو المستخدمة كوسيلة لمراقبته من خلال ما يلتقط أو يسجل له من صور.  
صعوبات أخرى، تثيرها المراقبة من خلال كاميرا الفيديو، والصور الملتقطة عن طريقها، يواجهها إعمال الحق في الإطلاع علي البيانات وطلب تصحيحها.

---

<sup>١</sup> هنا بطبيعة الحال مع افتراض تقيد صاحب العمل بما سبق بيانه من أحكام قانونيه (وبخاصة وفق نصوص قانون العمل الفرنسي) في حالة لجوئه إلي المراقبة من خلال الوسيلة المذكورة بالمتن .

## الفرع الثاني

### الحق في الإطلاع وطلب تصحيح البيانات

يقصد بالحق في الإطلاع حق الشخص في معرفة مضمون البيانات المتعلقة به والتي كانت محلا للمعالجة<sup>١</sup>. هذا الحق يمهد لحق الشخص المعني بهذه البيانات في طلب تصحيحها إذا ما كان لذلك من مقتضي.

وفقا لنص المادة ٣٩ من قانون عام ١٩٧٨ (المعدل) لكل شخص الحق في مراجعة المسئول عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي<sup>٢</sup> بقصد التأكد من معالجة بيانات ذات طابع شخصي تتعلق به أو عدم إجراء مثل هذه المعالجة وفي حالة المعالجة يكون له الحق في طلب معلومات عن أهداف هذه المعالجة، والجهات التي تبلغ لها هذه البيانات والحصول علي بيان بمضمون البيانات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به وكل معلومة تتعلق بأصل هذه البيانات. وكذلك المعلومات التي تسمح بمعرفة أسس المعالجة الآلية لهذه البيانات، وأخيرا للشخص المعني الحق في طلب صورة عن البيانات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به والتي كانت محلا للمعالجة.

بعد النفاذ إلي البيانات ذات الطابع الشخصي التي كانت محلا للمعالجة والإطلاع عليها يكون للشخص الذي تتعلق به هذه البيانات ووفقا للمادة ٤ من قانون ١٩٧٨ (المعدل) أن يطلب من المسئول عن هذه المعالجة، وبحسب الأحوال، تصحيح هذه البيانات أو تكملتها أو تحديثها أو محوها إذا كانت هذه البيانات غير صحيحة أو ناقصة أو غامضة أو تغيرت، أو كانت بيانات غير مصرح قانونيا بتجميعها<sup>٣</sup>.

أيضاً تتضمنت الفقرة الأولى من المادة الثانية من القانون المصري رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ المتعلق بحماية البيانات الشخصية " ويكون للشخص المعنى بالبيانات العلم بالبيانات

(<sup>١</sup>) انظر د. حسام الأهواني السابق ص ١٢٣.

والحق في الإطلاع ترجمة للمصطلح الفرنسي *le droit d'accès* والذي يمكن ترجمته كذلك بالحق في النفاذ أو الدخول أو الولوج إلي البيانات التي تخص الشخص .

(<sup>٢</sup>)وفقا للمادة ٣-١ من قانون ١٩٧٨ (المعدل) المسئول عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي هو: "**..... La personne, l'autorité publique, le service ou l'organisme qui deter mine ses finalités et ses monyens**"

وقد عرفت الفقرة الخامسة من القانون المذكور الشخص المعني بمعالجة البيانات ذات الطابع الشخصي بانه: "**... Celle à iaquelle se rapportent les donnèes qui font l'objet du traitement**".

(<sup>٣</sup>) في تفاصيل الحق في التصحيح وطبيعته هذا الحق . راجع د. حسام الأهواني، مرجع سابق ص ٥٥ وما بعدها .

الشخصية الخاصة به الموجودة لدى أى حائز أو متحكم او معالج والاطلاع عليها والوصول إليها او الحصول عليها " .

وجاء أيضاً فى الفقرة الثالثة من نفس المادة " يكون للشخص المعنى بالبيانات التصحيح أو التعديل أو المحو أو الإضافة أو التحديث للبيانات الشخصية " .

وبمقتضى حق الإطلاع وحق التصحيح، وفي حالة إنشاء نظام للمراقبة بكاميرا الفيديو داخل المنشأة، فإن صاحب العمل هو الذي يمكن للعامل اللجوء إليه ليسهل له ممارسة هذا الحق باعتبار صاحب العمل هو المسئول في هذه الحالة عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، والتي تتمثل هنا في تسجيلات الصور الملتقطة بواسطة كاميرا الفيديو .

ويلاحظ هنا أنه علي صاحب العمل وبحسب ما تقتضى به الفقرة الأولى من المادة ٣٤ (معدله ) من قانون ١٩٧٨<sup>١</sup>، وكذلك وفقاً للفقرة الأولى من المادة الثانية من قانون حماية البيانات الشخصية رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ المصري ، في هذه الحالة واجب التأكد من عدم تمكين أشخاص غير مرخص لهم من النفاذ إلي بيانات متعلقة بالغير .

وللوصول إلي البيانات المعالجة ألياً يكون من السهل علي مسئول معالجه البيانات، التي هي هنا تسجيلات الكاميرا، ألا يظهر علي الشاشة إلا البيانات المتعلقة بالشخص الذي طلب النفاذ إلي البيانات المتعلقة به، وربما طلب تصحيحها<sup>٢</sup> .

لكن الصعوبة تظهر في ممارسة هذا الحق عندما يتعلق الأمر بشرط فيديو . فإذا كان هذا الشرط لا يتضمن إلا صور لشخص واحد، فلا تثور مشكله في إطلاع هذا الشخص علي الصور الملتقطة له من خلال شاشة العرض . ولكن الأمر يكون علي عكس ذلك إذا كان هذا الشخص قد تم تصويره ضمن جماعه من الناس، أثناء تواجده مثلا في مطعم المنشأة أو أثناء عمله ضمن عمال آخرين، أو مع شخص واحد داخل مكتب لمسئول بالمنشأة .

---

(<sup>١</sup>) تتضمن هذه الفقرة علي أن:

" Le responsable du traitement est tenu de prendre toutes precautions utiles, au regard de la nature des données et des risques présentés par le traitement, pour préserver la sécurité des données et, notamment, empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou quedes tiers non autorisés y aient accès".

(<sup>٢</sup>) د. بن عزه محمد حمزه، النظام القانوني لبيانات الاتصال بشبكة الانترنت بين الحق في الحياة الخاصة ومتطلبات تأمين الفضاء الرقمي - دراسة مقارنة ، مجلة العلوم السياسية والقانون - العدد: ٢٣ - يوليو ٢٠٢٠ - المجلد ٤، ص ١٣٥ .

في مثل هذه الحالات الأخيرة لا شك أنه يصبح من المستحيل علي المسئول عن معالجة هذه البيانات والذي يتحكم في بطاقة البيانات التي تمثلها تسجيلات الكاميرا، التوفيق بين الحق في الوصول إلي البيانات وواجبة في عدم تسريب هذه البيانات لغير من يحق له الإطلاع عليها. أخيراً واجمالياً لما عرضناه في هذا المطلب الأخير، يتضح أنه إذا كان المشرع الفرنسي والمصري قد تدخل لوضع نظام يكفل من خلاله حماية البيانات التي تتعلق بالشخص، بما يعني حماية الحياة الخاصة له، متى كانت هذه البيانات تتناول مفردات حياته هذه<sup>1</sup>، فإن التكنولوجيا الحديثة، في مظهرها الذي تناولناه في هذا الموضوع من البحث، ونقصد بذلك كاميرا الفيديو، وحين استخدمها كأداة لمراقبة العامل أو تقييم أدائه، تبدو عصية علي أن تخضع لبعض أحكام هذه الحماية. وبمعني آخر أظهرت هذه التكنولوجيا، وبالنظر لتقنياتها، عدم ملائمة بعض أحكام الحماية التي كفلها المشرع للتطبيق على هذا النوع من المراقبة مما يصعب مراقبة مشروعية الدليل المستمد منه لانتهاك حرمة الحياة الخاصة.

---

<sup>1</sup> مع ملاحظة أن أحكام حماية البيانات ذات الطابع الشخصي تشمل هذه البيانات ولو لم تتعلق بالحياة الخاصة، أي ولو كانت هذه البيانات تتعلق بالحياة العامة للشخص .  
راجع أيضاً في هذا الخصوص :

– Rapport rédigé par Telecom Paris Tech qui a assuré la direction scientifique de l'étude –Résultats préliminaires de l'étude WITE 2.0 qualitative réalisée par entretiens semi-directifs-2011-(disponible sur le site p ,234:

<http://www.telecentres.fr/wpcontent/uploads/2011/10/Rapport-etude-qualitative-WITE20-oct-2011.pdf>

## الخاتمة

إن الاعتراف بحق الفرد في حرمة حياته الخاصة ليس تفويضا للمجتمع بل هو إسهام في تطويره لأن الفرد بذلك الحق يجدد طاقته علي العطاء والبذل ويسترد خصوصياته وتوازنه ويشعر بذاته ووجوده فان العامل أحوج ما يكون لهذا الحق حتي يتمكن من تفجير طاقاته للعمل والإنتاج علي نحو يحقق لصاحب العمل أهدافه الاقتصادية في نجاح مشروعه ومؤسسته، وللمجتمع رخاءه وامنه واستقراره.

ومن خلال دراستنا تبين لنا أن التشريع والقضاء قد قطع شوطاً كبيراً في حماية الحياة الخاصة للعامل وخصوصا الفرنسي، وذلك بإقراره لعدة ضمانات قضائية وأحكام إجرائية لمواجهة الاعتداءات التي قد تظال حرمة الحياة الخاصة للعامل سواء كانت اعتداءات بسيطة أو جسيمة، من خلال انتهاكات المراقبة والتنصت على العامل بالوسائل المختلفة ومنها الوسائل التكنولوجية الحديثة، والتي باتت تشكل خطراً وضراً على الحياة الخاصة للعامل داخل وخارج أماكن العمل. وفيما يتعلق ببحث مدى الاعتداد بالدليل المستمد من التسجيلات والأجهزة الحديثة، فقد عرضنا للمسألة من خلال ما توافر لدينا من أحكام القضاء، وقد رأينا أن هذه الأحكام تتناول هذا الدليل من ناحيتين: الأولى شروط قبول الدليل، والثانية الضمانات الواجب توافرها فيه لإقرار حجبه في الإثبات.

ومن حيث شروط قبول الدليل رأينا ان القضاء الفرنسي يرفض تسجيلات الفيديو التي تتم بغير علم العامل، ويؤكد على ان تخلف مثل هذا العلم من قبل العامل يجعل الدليل المستمد من تسجيلات الفيديو والكاميرا غير مشروع، ولو كان حاسماً في الدعوى. وقد خلصنا في هذا الصدد إلى أن قضاء الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أراد من خلال قضائه هذا إعلاء قيمة أخرى على قيمة إعلان الحقيقة أو استظهارها، وقد رأينا أن هذا القضاء إنما يؤسس على اعتبارات النزاهة أو الاستقامة التي يجب أن يتقيد بها رب العمل في تحصيل الدليل.

وأما من حيث الضمانات المشترطة في الدليل المستمد من الوسائل الحديثة، فقد لاحظنا أن القضاء نظراً لتزايد إمكانيات الأجهزة التقنية والتي تجعل إمكانية التلاعب والخداع والتركيب للصور أمراً لا يمكن استبعاده، حيث أن القضاء إذا كان أقر بمشروعية المراقبة والتنصت بكاميرات الفيديو وقبل الدليل المستمد من تسجيلاتها، وفق الضوابط السابق بيانها، فإنه قد اشترط سلامة هذا الدليل ومصادقته لكي يمكن اعتماده حجة في مواجهة العامل.

ولقد خلصنا أنه في ظل القانون الصادر عام ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات الفرنسي، وفي ظل تعديلاته الصادرة عام ٢٠٠٤، وكذلك القانون المصري رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية، والذي اعتبر الصورة من ضمن البيانات

الشخصية، حيث وإن كان مؤدى إمكانية إعمال أحكام هذه القوانين الخاصة بحماية البيانات ذات الطابع الشخصي في مجال المراقبة بكاميرا الفيديو باعتبار استخدام هذه الأخيرة معالجة للصورة التي هي من ضمن البيانات الشخصية، وذلك كما قررت لجنة المعلوماتية والحريات في فرنسا.

فقد رأينا ان هذا الإعمال يظهر عدم ملاءمة بعض أحكام هذه القوانين لهذه الوسيلة من وسائل المراقبة، فهذه الوسيلة، ونظراً لتطور تقنياتها، بدت، وكما رأينا، عصية على أن تخضع لبعض جوانب الحماية التي قررها القانون، لتثمر هذه التكنولوجيا بذلك تحدياً جديداً في وجه المشرع الذي بات لزاماً عليه إدراك الأبعاد التقنية ومواكبة تطوراتها بما يلائمها من أحكام.

وقد لاحظنا في هذا الصدد أن وسائل التكنولوجيا الحديثة قد دعمت سلطة رب العمل في المراقبة، وزادت في نفس الوقت من فرص النيل من خصوصيات العمل، فكان التساؤل الأساسي هنا يدور حول مدى الحماية القانونية التي توفرها النصوص النافذة لحياة العامل الخاصة في مواجهة هذه الوسائل، وبمعنى آخر ما مدى سلطة وجواز صاحب العمل في المراقبة والتتصت على العامل في مواجهة حرمة الحياة الخاصة.

## أولاً: نتائج الدراسة:

- ١- ندرة أحكام القضاء المصري في هذا المجال، على الرغم من توافر قدرًا معقولاً من البنية القانونية التي تركز فكرة الحياة الخاصة وصيانتها بالنسبة للجميع، عاملاً كان أم غير عاملاً، سواء على مستوى النصوص الدستورية أو نصوص القانون المدني أو الجنائي.
- ٢- الحق في الحياة الخاصة بعد حق من الحقوق الشخصية إلا ان هناك بعض القيود التي ترد علي هذا الحق تجيز الكشف عنه دون ان يعتبر ذلك من الناحية القانونية اعتداء علي حرمة الحياة الخاصة واهمها هي الرضا الشخص ذاته بالكشف عن خصوصياته وإباحة المساس بهذا الحق مراعاة لضرورات الحق في الإعلام.
- ٣- هناك نقض تشريعي في التشريع المصري حوال حماية حق العامل من تدخلات أرباب العمل من حياتهم الخاصة، حيث اكتفي المشرع بالنص علي هذا الحق بوجه عام في النصوص الدستورية وفي بعض القوانين دون سن تشريع خاص يكفله.
- ٤- كان لإقرار المشرع المصري قانون حماية البيانات الشخصية رقم ١٥١ لعام ٢٠٢٠ الهدف منه من وجهة نظرنا هو حماية البيانات الشخصية ليس فقط على فئة العمال بل كل أفراد المجتمع، ومع ذلك نأمل بأنه سيمثل دعماً حقيقياً في سبيل توفير الحماية المرجوة لحياة العامل الخاصة في حال معالجة بيانات تعود عليه، وربما تتناول مفردات حياته الخاصة.
- ٥- الطبيعة الخاصة لعقد العمل والتي يبرز فيه الاعتبار الشخصي في مرحلة السعي للتعاقد تتطلب دائماً حماية العامل في تعسف رب العمل وتعرض الحياة الخاصة للمرشح للعمل للمساس بها خاصة في ظل انتشار وسائل المراقبة والتحري وطرق جمع البيانات والمعلومات المتعلقة به وتزايد الاعتداءات علي هذا الحق بعد إبرام عقد العمل وخضوع العامل لعلاقه تبعيه مع صاحب العمل تستوجب الرقابة والإشراف عليه داخل أماكن وأوقات العمل من خلال وسائل المراقبة والتتصت وأجهزة رصد الصوت والصورة.
- ٦- عدم اتخاذ التدابير الملائمة من قبل رب العمل لتأمين سرية البيانات الشخصية للعامل ضد مخاطر المعلوماتية عند تداولها علي شبكة الأنترنت أو معالجتها آلياً.

## ثانياً: التوصيات

١- نأمل من المشرع المصري أن يتخذ من خلال نص قانوني ينظم فيه مختلف مظاهر حماية الحياة الخاصة للعامل في إطار علاقة العمل، والتدخل بحماية هذا الحق بنص تشريعي عام يحمي حق الإنسان في احترام حياته الخاصة مثلما فعل المشرع الفرنسي الذي كان له السبق في تنظيم هذا الحق سواء في شقه العام أو الشق الخاص بالعمال.

٢- نظراً لأن الحياة الخاصة للمرشح للعمل أو للعامل تكون عرضه للمساس بها من صاحب العمل فهو في حاجة إلى الوظيفة مما يجعله في مركز الضعيف أمام صاحب العمل ويستمر هذا الضعف في ما بعد في ظل علاقة التبعية التي تربط بصاحب العمل فإننا نهيىب بالمشرع ان يتدخل من خلال نص واضح في قانون العمل المصري يجعل فيه المفاوضات بين المرشحين تقوم علي أسباب مستمدة من الحياة الخاصة له والنص علي حظر المفاضلة بين العمال عند ترقيتهم أو نقلهم أو فصلهم أو اتخاذ إجراءات في مواجهتهم علي أسباب تتعلق الحياة الخاصة لهم خاصة عندما نقيم المنظومة القانونية المصرية وموقفها من الحياة الخاصة نلاحظ ندرة النصوص التي نظمت الحق سواء في مفرداته التي قد تكون محلاً لاعتداء أو بشأن سبل مواجهة هذا الاعتداء.

٣- نهيىب بالمشرع ان يتدخل بنص في قانون العمل يحظر فيه علي صاحب العمل بجمع معلومات أو إجراء تحريات حول الحياة الخاصة للمرشح أو للعامل بغض النظر عن وسائل وطرق جمع هذه المعلومات لان ذلك يهدد الكرامة الإنسانية للعامل ويكشف خصوصياته ويعرّيه أمام الآخرين لما يؤثر عليه بالسلب في العمل والإنتاج.

٤- أن تخضع شرعية الأدلة المستمدة من وسائل المراقبة التكنولوجية لتقدير القاضي، باستثناء الدليل الكتابي والإقرار واليمين، وان يتوافر في الدليل الإلكتروني الضوابط الخاصة التي سبق الحديث عنها وانه في حالة صدور قرار أو إجراء من صاحب العمل يمس الحياة الخاصة للعامل يثبت للعامل الحق في التعويض دون حاجه لإثبات الخطأ أو الضرر فهنا مفترضان.

٥- نرى أن مسألة حماية الحياة الخاصة للعامل، لا يمكن أن تترك للعامل بمفرده في مواجهة صاحب العمل، وإنما يجب أن يكون أمرها محلاً لعمل جماعي، يقوم به ممثلو العمال، أو منظماتهم التمثيلية، أي من خلال المنظمات النقابية، على مستوى المنشأة، وفي حالة عدم وجودها يكون على مستوى النقابة العامة، في إطار مفاوضات جماعية طرفها الآخر صاحب العمل.

## قائمة المراجع والمصادر

القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية

- د. محمود جمال الدين زكي، المبادئ العامة في نظرية الإثبات في القانون الخاص المصري، مطبعة جامعة القاهرة، ٢٠٠١
- د. أحمد عوض بلال، قاعدة استبعاد الأدلة المتحصلة بطرق غير مشروعة في الاجراءات الجنائية المقارنه، دار النهضة العربية ١٩٩٥/١٩٩٤
- د. محمود مصطفى، الإثبات في المواد الجنائية في القانون المقارن، الطبعة الاولى، الجزء الاول، النظرية العامة، القاهرة ١٩٧٨
- د/ حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، (بدون تاريخ نشر).
- د/ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٦.
- د. علي أحمد عبد الزغبي، حق الخصوصية في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، الموسوعه الحديثه للكتاب، لبنان، ٢٠٠٦
- د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية الحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية بالقاهرة، ٢٠٠٧
- د. بن عزه محمد حمزه، النظام القانوني لبيانات الاتصال بشبكة الانترنت بين الحق في الحياة الخاصة ومتطلبات تأمين الفضاء الرقمي - دراسة مقارنة، مجلة العلوم السياسية والقانون - العدد: ٢٣ - يوليو ٢٠٢٠ - المجلد ٤.

### المراجع باللغة الاجنبية

- Rapport rédigé par Telecom Paris Tech qui a assuré la direction scientifique de l'étude –Résultats préliminaires de l'étude WITE qualitative réalisée par entretiens semi-directifs-2011
- M. Buy L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, précité,
- Ch. Vigneau, L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, précité, spéci
- B Bossu, L'action du délégué du personnel pour la defense des droits fondamentaux des salaries Dr. Soc. 1998
- Leborgne, L'impact de la loyauté sur la manifestation de la vérité ou la double visage d'un grand principe, RTD civ. 1996,
- H. L. et J. Mazeaud, F. Chabas, Leçons de droit civil, T. 1, Vol. 1, introduction à l'étude du droit, 9<sup>è</sup>éd. Montchrestien 1989
- H. Motulsky, Le droit naturel dans la pratique jurisprudentielle, Les droits de la defense en procedure civil, Mélanges Roubier 1961
- Y. Picod, Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat, LGDJ 1989
- J Mestre, L'évolution du contrat en droit privé français, in L'évolution contemporain du droit des contrats, Journées René Savatier, éd. PUF 1986
- J.B.Denis, Quelques aspects de l'évolution récente des systèmes des preuves en droit civil, RTD Civ. 1977
- G. Marty et P. Raynaud, Droit civil, T.1 Introduction générale
- W. Roumier, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail, Travail et protection sociale, février 2003
- RENE Pepin, Le statut juridique du courriel au Canada et aux Etats-Unis

- Ch. Vigneau, L'impératif de bonne foi dans l'exécution du
- contrat de travail, précité
- (G.H Camerlynck, v Contrat de travail, exécution, in Rép. dr. trav Dalloz, no 6 et
- (ph. Waquet. Le pouvoir de direction et les libertés des salariés, Dr. Soc 2000
- (J.C Galloux, H. Gaumont-Prat, Droits et libertés corporels, Recueil Dalloz 2010
- Rapport CNIL, «La cybersurveillance sur les lieux de travail», Mars 2004
- MEKKI Moustapha, L'intérêt général et le contrat-contribution à une étude de la hiérarchie des intérêts en droit privé, Bibliothèque de droit privé, Tome 411, L.G.D.J-DELTA, 2004.
- F.Favennec. Héry, vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire, précité
- J – E Ray, Géolocalisation, données personnelles et droit du travail, Dr. Soc, 2004.
- TISSOT Olivier, Droits Fondamentaux du salarié et nécessité de son Emploi, Collège C.I.J. Libre justice, travail, libertés et vie professionnelle du salarié, Gaz Pal, 2ème Sem, 116ème Année, France, 1996.
- CARON Christophe, De la violation de la vie privée dans le contrat de bail, D. 2004.
- Bernard BEIGNIER, Thèse sur "L'honneur et le droit, Université de Panthéon-Assas, Paris, 1991
- DUHAIME (L), Dumoulin (F), Protection des renseignements personnels en milieu de ( travail, Novembre 2006

- WRIGHT (T), La protection de la vie privée en milieu du travail, juin 1992
- J.C Galloux, H. Gaumont-Prat, Droits et libertés corporels, Recueil Dalloz
- Rapport rédigé par Telecom Paris Tech qui a assuré la direction scientifique de l'étude –Résultats préliminaires de l'étude WITE qualitative réalisée par entretiens semi-directifs-2011.