

## الحياة الخاصة للعامل في ظل القانون الليبي

عبدالقادر صالح عون الله<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محاضر في قسم القانون الخاص-كلية القانون جامعة بنغازي-بنغازي-ليبيا.

بريد الكتروني: az\_az880@yahoo.com

HNSJ, 2024, 5(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj52/40>

تاريخ القبول: 2024/01/15م

تاريخ النشر: 2024/02/01م

### المستخلص

اتسم القرن الحادي والعشرين بالتطور التكنولوجي السريع والذي أثر على حياة الأفراد الخاصة والذي يهدد انتشاره التعدي على سلامتهم وانتهاكاً لحقوقهم، هذا التطور برز بشكل جلي في توسع استعمال تكنولوجيا المراقبة كالكميرات المنصوبة في مقرات العمل وأجهزة الشبكات الهاتفية والتنصت على الاتصالات مما قد انعكس سلباً على حياة العمال والتحكم في تصرفاتهم وسلوكهم، بل إن تعاطي العامل لمواد مسكرة أو مؤثرات عقلية أو بسبب ظهور الأوبئة أو الأمراض (كوباء كورونا) قد يخضع العامل للتحاليل الطبية كإجراءات ضرورية من صاحب العمل تحت ذريعة التخوف من انتشار العنف والجريمة أو نقشي العدوي للغير، فجميع هذه الممارسات لم يتقطن لها المشرع الليبي في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، ولم يوفر الحماية القانونية اللازمة للعامل، مما يثير إشكالية مدى جواز قيام صاحب العمل مباشرة هذه الأعمال للحفاظ على منشأته وضمان حسن سير العمل فيها، بينما يتعين عدم التغاضي عن حق الخصوصية للعامل والذي يعد من قبيل حرمة الحياة الخاصة للأفراد الواجب حمايتها والتي نص عليها الإعلان الدستوي الليبي 2011 .

الكلمات المفتاحية: العامل، صاحب العمل-حق الخصوصية، المكالمات الهاتفية، الكاميرات، جسد العامل.

## RESEARCH TITLE

## THE PRIVATE LIFE OF THE EMPLOYEE UNDER THE LIBYAN LAW

Abdelghader Saleh Ownalla<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Lecturer at Private law Department- the School of Law –Benghazi university-Benghazi-Libya.  
Email :Az\_az880@yahoo.com

HNSJ, 2024, 5(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj52/40>

Published at 01/02/2024

Accepted at 15/01/2024

## Abstract

The twenty-first century has been characterized by rapid technological development that has affected the private lives of individuals and whose spread threatens to infringe on their safety and violate their rights. This development has clearly emerged in expand utilizing of technological means such as cameras installed in workplaces, telephone network devices, and eavesdropping on communications, which has negatively affected the lives of workers and control. In their actions and behavior, even if the employee abusing by alcoholic substances or psychotropic substances, or due to break out of epidemics or diseases (such as the Covid19), the employee may be subjected to medical tests as necessary measures from the employer under the excuse of fear of the spread of violence and crime or the spread of infection to others. All of these practices were not taken into account by Libyan Relationships Labor Law No. 12 of 2010, and it did not provide the necessary legal protection for the employee, which consider problematic to the extent to which it is permissible for the employer to undertake these tasks in order to maintain his facility and ensure the proper functioning of work therein, while the employee's right to privacy shall not be overlooked, which is considered as sanctity of the private life of individuals shall be protected, as stipulated in the Libyan Constitutional Declaration2011.

**Key Words:** The employee - the employer - the right to privacy - the phone calls - the cameras - the employee's body.

## المقدمة:

إن الدور الحمائي لقانون العمل اتجه مركز العامل التعاقدى مع صاحب العمل يدور دوماً حول إنصاف العامل في علاقته التبعية بصاحب العمل والتي يؤسسها عقد العمل، وضمان عدم تعرض العامل لأي انتهاكات لحقوقه العمالية أو إذعانه لتعليمات صاحب العمل في حال ارتكابها والتي تمثل مخالفة صريحة لأحكام قانون العمل، إلا أن صاحب العمل قد يرتكب بعض الممارسات ليست انتهاكاً لقانون العمل أو لشروط عقد العمل المبرمة مع العامل بل قد يمارس هذه التصرفات التي قد يعتبرها العامل تصرفات غير أخلاقية في حقه، حيث أنه قد ينتصت صاحب العامل على المكالمات الهاتفية أو تنصيب أجهزة مرئية كالفديو لمتابعة سير العمل مما قد تشكل مساساً بالحقوق الشخصية والحياة الخاصة للأفراد أكثر من كونها مساساً للعامل نفسه، إلا أن المشرع الليبي لم ينظم حماية حق الخصوصية للعامل في مواجهة تحديات الطبية والتكنولوجيا المتطورة، حيث خلا قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م عن أي أحكام خاصة في السلامة الجسدية أو المراقبة التقنية لتصرفات العمال، مما يستدعي استعراض المساس بحق الخصوصية بسبب رابطة التبعية، و والتعدي على جسم العامل أو المراقبة التقنية لصاحب العمل مدعياً بحقه في الإشراف والتوجيه ومراقبة حسن أداء العامل. في هذه الدراسة سيتم اتباع الطريقة التحليلية، حيث سيتم استعراض نطاق الحماية القانونية للمشرع الليبي اتجاه التصرفات الطبية والتكنولوجيا التي يمارسها صاحب العمل في ضوء التشريعات النافذة.

سيتم تناول البحث على النحو الآتي:

المطلب الأول: مساس رابطة التبعية بحق الخصوصية للعامل.

المطلب الثاني: الفحوصات الطبية في مواجهة حرمة جسم العامل.

المطلب الثالث: الكشف عن سرية المراسلات والتصنت على المكالمات الهاتفية.

المطلب الرابع: تتبع تحركات العامل بتقنية الرقابة المرئية.

المطلب الأول: مساس رابطة التبعية بحق الخصوصية للعامل.

اهتم المشرع الليبي بالعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث عقد العمل المبرم قد أنشأ رابطة معينة تعكس خضوع العامل لأوامر وتعليمات صاحب العمل دون الحيلولة لتنظيم سلطة الأخير في ممارسة الإشراف والمراقبة أثناء بقاء هذه الرابطة، وقد سميت هذه الرابطة بمصطلح رابطة التبعية<sup>1</sup>، فعند النظر لمفهوم عقد العمل وتعريفه يتضح أن جميع النصوص التشريعية تشير لتبعية العامل وخصوعه لتوجيه ورقابة صاحب العمل طيلة مدة العقد، فقد جاء القانون المدني الليبي بتعريف لعقد العمل في المادة (673)، (عقد العمل هو الذي يعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر)، وقد تسنى للمشرع أن يضمن تعريفاً لعقد العمل في ظل قانون علاقات العمل بشكل متقارب لهذا التعريف نص المادة (5)، (هو كل اتفاق بين جهة العمل، يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى جهة العمل، وتحت إدارتها وإشرافها نظير حصة من الإنتاج، أو الخدمة، أو مقابل نقدي)<sup>2</sup>، فهنا يتضح اجتماع التعريفين على وجوب توافر

<sup>1</sup> إن القانون الأنجلوسكسوني يرى بأن العلاقة التبعية يرى أنها نابعة من فكرة الخضوع والإنصياع للعامل لصاحب العمل بموجب Labor Relation

ويتضح ذلك بقيام القانون الأمريكي بإصدار قانون خاص بالعلاقة العمالية The National Labor Relations Act of 1935

<sup>2</sup> قد توسع قانون علاقات العمل لبيان أيضاً ماهية (العمل) المذكور والذي يكون محلاً لعقد بين صاحب العمل والعامل ويكون محلاً لأحكام قانون العمل، فقد بينته المادة 5 بأنه (العمل هو كل جهد-ذهني أو عضلي-لقاء مقابل سواء كان بشكل دائم أو مؤقت)، فيتضح أن العمل المؤقت لفظاً غير دقيق هنا لأنه يوحى بأنه قصد به أحد أنواع عقود العمل محددة المدة أي عقد العمل المؤقت المعروف في نفس المادة ومستبعداً الأنواع الأخرى كالعمل الموسمي أو العرضي اللذان ينطويان تحت أحكام قانون علاقة العمل في المادة 5 منه، وكان بالأحرى بالمشرع القول سواء كان بشكل غير دائم ليشمل الأنواع الثلاثة المذكورة.

عناصر عقد العمل (العامل، وصاحب العمل وعلاقة التبعية)،

حيث أنه لكي يصح عقد العمل يجب أن ينبني على علاقة عمالية<sup>3</sup>، وأنّ العامل يجب أن يكون تابعا عند أدائه للالتزامات للعمل المتفق عليه، وقد ظهرت عدة أنواع من التبعية تعرضت مجملها للانتقادات إلا أننا نود طرح تبعية جديدة أثّرت حديثا في سنة 2020م حيث توجه البعض للقول بتبعية تقنية ومتطورة في الوقت الراهن تتمثل في (التبعية التكنولوجية) المترامنة وغير المترامنة أي الرقابة المباشرة لصاحب العمل تزامنا مع أداء العامل لعمله أو رقابة غير مباشرة بوسائل التكنولوجية، وحثتهم أن العمال بعد ظهور جائحة كورونا التي ألزمت العمال بأداء ما يكلفون به في منازلهم وبعيدا عن مقر المنشأة تقاديا لتقشي الوباء، وأنه لصاحب العمل مراقبة تقيد العامل بما كلف به عن طريق جهاز الحاسوب المسلم له بشكل شخصي والمربوط بنظام التقني للمنشأة<sup>4</sup>، لكن في اعتقادنا أن هذا الرأي جانبه الصواب لأن هذا الرأي حدث له الخطأ بين طبيعة الرقابة والوسيلة المتبعة للرقابة، حيث أن التقنية الحديثة وطرق التكنولوجيا المعاصرة هي وسيلة لممارسة صاحب العمل رقابته وإشرافه وتحقق تبعية العامل له، علاوة على أن القول بالتبعية التكنولوجية تتسع لتشمل كشف منزل وحياة الشخص ولا سيما أنه يعيش في منزل ذو حجرة أو حجرتين مع إلزامه لحضور اجتماع عمل افتراضي، مما قد يؤدي إلى أن يقم مع أفراد عائلته المحاطين به أو يظهروا عرضا خلال فترات العمل مما يعني انتقال صاحب العمل لرؤية وتتبع حياة العامل الشخصية، والذي يعد بمثابة اعتداء على الجانب العائلي والشخصي قد يتحرج في إظهارها، كما أن هذه التبعية قد تضيق لتستبعد العمال الذين لا يتقنون وسائل التكنولوجيا أو ذوي مهارة وكفاءة في استخدام الحاسوب، فهل يعني ذلك أنهم ليس لهم تبعية لصاحب العمل لفقدان التبعية التكنولوجية. لذلك ذهب الراجح من الفقه أن المقصود من التبعية في هذا السياق التبعية القانونية<sup>5</sup> حيث تعرف بوضع العامل تحت سلطة صاحب العمل، الذي يعطي الأوامر بخصوص تنفيذ العقد، ويراقب ذلك التنفيذ، ويتحقق من النتائج أداء العامل لمهامه<sup>6</sup>. هذه التبعية التي تعد أحد عناصر الجوهرية لعقد العمل هي ما تبرر كما أسلفنا ذكره سلطة صاحب العمل بالإشراف والتوجيه والتي تتحقق عند تأكد صاحب العمل من قيام العامل بأداء أعماله، ولكن صعوبة الأمر تظهر عند تعسف صاحب

<sup>3</sup> كما أكد الفقه الإنجليزي هذا العنصر في ضوء أن عقد العمل يقوم على القيادة والتبعية بين أطراف العقد.

See P. Davies and M. Freedland (eds), Kahn-Freund's Labour and the Law (London, Stevens, 1983) 14-18

<sup>4</sup> بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل وصاحب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، عدد خاص حول (القانون وفيروس كورونا المستجد 'كوفيد19').

<sup>5</sup> فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973، ص101. كما ذهب آخرون إلى تعريفها بأنها السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل، وهي المقابل العادل لقصر تحمل مخاطر المشروع على صاحب العمل. جلال العدوي، قانون العمل، الإسكندرية، منشأة المعارف، طبعة 1967، ص86.

<sup>6</sup> حيث تتضح النتائج المترتبة على التبعية القانونية على النحو الآتي:

1. إن صاحب العمل مخول بإيقاع الجزاءات على العامل بسبب عدم اتباعه التعليمات، وإخلاله بالتكليفات أو العمل المتفق عليه.
2. إن التبعية القانونية تقترب كثيرا من الإشراف والتوجيه الذي يمارسه صاحب العمل على العامل، وتقل حدة هذه التبعية عندما لا يمارس صاحب العمل هذه التبعية أثناء تنفيذ العامل لعمله.
3. تنوع التبعية بحسب نطاق ممارستها، فإذا كانت ترد على الظروف التي تحيط بتنفيذ العامل أثناء تأديته لعمله، كبدابة العمل وانقضائه، ساعات العمل الفعلية، والإضافية، الإجازة السنوية وغيرها، فهي تعدّ تبعية قانونية، ما لم تقل صورة التبعية إلى حدها الأدنى لمستوى التبعية التنظيمية فتجعل من عقد العمل قائما ومتحققا، ويكفي توافر الرابطة التبعية في جميع الأحوال وأن تعدّ ركنا من الأركان المميزة لعقد العمل، كجدولة العمل من ساعات وتوزيعها على أيام الأسبوع أو خلال الشهر. حسن كيره، قانون العمل، الجزء الأول، الإسكندرية، 1969، ص124.

العمل في بعض الأحوال في استعمال سلطته المخولة قانوناً بمقتضى رابطة التبعية في الإشراف على تنفيذ العمل لمهامه، مما قد ينتج عن ذلك مباشرته لتصرفات تعد من قبيل الاعتداء على حرية العامل وخصوصيته، مما لا يستقيم معه القول أن مقتضيات رابطة التبعية تبرر إتاحة كافة الصلاحيات لصاحب العمل في استخدام جميع الوسائل التي تعد بمثابة الاعتداء على العامل وخصوصيته وأن العامل يكون تحت التصرفات غير الشرعية لصاحب العمل لأنه يخضع تحت إشراف ورقابة الأخير. بل إن قانون العمل وقر ضمانات كافية للعامل لحمايته من أي تصرفات ماسة به وذلك في حالة ممارسة صاحب العمل للسلطة التأديبية اتجاه العامل وإن كان الأخير مخالفاً للتعليمات والأوامر، حيث حينها يمكن إيقاع الجزاءات المناسبة على العامل حالة مخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل، وحتى لا يستبد صاحب العمل في سلطانه بالتحكم في العامل كإصدار تعليمات غير شرعية أو إيقاع جزاءات مجحفة فقد نظم المشرع الليبي ضمانات للعامل تتمثل في الرقابة القضائية على التناسب بين الجزاء والمخالفة،<sup>7</sup> حيث قد يضع القضاء معايير للحد من تعسف صاحب العمل في توجيه تعليمات يراها العامل تخرج عن تطبيقات عنصر التبعية<sup>8</sup>، كما أن المشرع الليبي في المادة 684/2 من القانون المدني وقانون علاقات العمل المادة 3/11، أسس مسألة خضوع العامل لتعليمات وتنفيذ لأوامر صاحب العمل راجعاً لعلاقة التبعية التي تأسس عليها علاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل، فمتى كان صاحب العمل يتمتع بسلطة إصدار الأوامر للعامل الملزم بتنفيذها، يجعل من العامل تحت إشراف وتوجيهات صاحب العمل طيلة مدة التكليف وتابعيه من الوكلاء، شريطة ألا تتناقض هذه الأوامر مع شروط عقد العمل والنظام العام والآداب<sup>9</sup>، حيث إن العامل له أن يرفض أية تعليمات مخالفة للقانون أو تشكل جريمة يترتب على ارتكابها عقوبة، لذلك فهذه السلطة التي يمارسها صاحب العمل قد يتم تفويضها لنائبه سواء المدير العام أو رؤساء الأقسام.

وهذا الصلاحيات الممنوحة لصاحب العمل نابعة من القوة الملزمة للعقد، والتي تلزم العامل بالخضوع للعقد

<sup>7</sup> إن تحديد ساعات العمل والأيام وفق الجدول في المنشأة، وتحديد مواعيد العمل توضع وفق التقسيم الذي يتناسب مع مؤهلات العمال من حيث ساعة ابتداء العمل وانتهائه، ويوزع العمال الخاضعون للأوامر والتبعية له إلى الأماكن التي يتم فيها تنفيذ العمل المتفق عليه في العقد، في حين أن قيام صاحب العمل بهذا التحديد والتوزيع متقيداً بنص المادة (68) قانون علاقات العمل التي ينص على أنه (لا يجوز لصاحب العمل الخروج عن شروط العقد إلا في القوة القاهرة أو حالة الضرورة على أن يكون الخروج بصفة مؤقتة). بمعنى أن صاحب العمل إذا باشر بتغيير جوهر في مواعيد العمل المتفق عليها أو المكان المحدد في العقد، كأن يغير الموعد ليلاً بعد أن تم الاتفاق على مواعيد العمل نهاراً، فإن هذا التصرف يترتب عليه إنهاء العقد القديم من قبله، ويعد ما قام به إيجاباً جديداً ينتظر قبولاً من العامل لتنفيذ هذا الأمر. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1970م، ص 248.

<sup>8</sup> نقل العامل لأماكن أخرى أمر يخضع للسلطة التقديرية لصاحب العمل، بشرط حسن النية، وإلا كان النقل نقلاً تعسفياً، حيث إنّه في حالة التنازع كأن استخدم النقل كعقاب للعامل، فللعامل اللجوء للقضاء، ولضمان ذلك تصدى القضاء الليبي للنقل التعسفي بوضع معايير للنقل:

1. أن تكون في حدود المنشأة التي يديرها صاحب العمل.
2. أن تكون المنشأة خاضعة لإدارة صاحب العمل وإشرافه.
3. في حالة كون النقل بسبب تكليف العامل بعمل غير متفق عليه ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، فإنه يستلزم بيان العمل المكلف به، حيث يتضح بيان هذه المعايير في حكم القضاء (... إن صاحب العمل يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً... يجب بيان العمل الذي يكلف به العامل ولا يفيد المطعون ضده التذرع بأن ما حدث عبارة عن نقل مكاني للعامل، وهو من حق صاحب العمل فالنقل المكاني إنما يكون في حدود المنشأة التي يديرها المطعون ضده لا إلى جهة أخرى غير خاضعة لإدارته وإشرافه فإن فعل ذلك اعتبر كفاً للعامل وفصلاً له... طعن مدني رقم 1/32 جلسة 1985/6/17م ص 23ع 3و 4. ص 104 و 105.

<sup>9</sup> عبد الغني عمر الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام القانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، طرابلس، 2018، ص 148.

وأوامر صاحب العمل شريطة أن تقتصر على العمل المتفق عليه بشرط ألا تعرض سلامة العامل للخطر<sup>10</sup>. إلا أن الإجحاف الحقيقي والانحراف المخيف لسلطة صاحب العمل قد يحدث بشكل مبالغ فيه، وذلك عند الحيدة عن ما رسمه المشرع في الرابطة العمالية المتمثلة في عنصر التبعية عند تحقق خضوع العامل لصاحب العمل، والذي يظهر جلياً في تدخل صاحب العمل في حياة العامل الخاصة أو خرق الخصوصية واحترام الحياة الشخصية له، مما يجعل من غير السليم القول أن التبعية هو ما يبرر مثل هذه التصرفات. فالإشراف والتوجيه لا يسمح لصاحب العمل بتتبع العامل خارج أماكن العمل والتدخل في حياته الشخصية، حيث أنه من غير المنطقي التحري والتقصي عن شخصية العامل وتصرفاته من أقاربه أو ممن يتعاملون معه للتأكد من عدم عصبية أو عدم إثارته للمشاكل مع الجمهور<sup>11</sup>، لأن القانون نفسه وضع التزام على العامل باحترام الجمهور ومرؤوسيه داخل مقر عمله<sup>12</sup>، وإذا خالف هذا الالتزام تعرض للمسؤولية القانونية ولا يعني ذلك التأكد من عدم مخالفة العامل لهذا الالتزام بالتدخل والاستعلام عن طبيعته وشخصيته قبل تثبيته في العمل المقدم عليه. لذا ذهب القضاء الفرنسي بأن هذا التحري متى أسفر عن توجيه أسئلة شخصية مباشرة للعامل لقبوله في عمل ما، فمن الحق للعامل الامتناع عن الإجابة عن هذه الأسئلة متى كانت في حقيقتها تكشف عن حياته الخاصة بل ذهب القضاء إلى أن صاحب العمل لا يحق له فصل العامل عن العمل متى اكتشف عدم حقيقة الإجابات وأنها تفتقد للمصادقية<sup>13</sup>. ويتضح من هذا أن دائرة ونطاق التبعية لا تنتقل مع العامل لتستقر معه أينما حل وأينما ذهب في سياق حياته العادية بل هناك حداً للإشراف يقف عندها صاحب العمل ترتبط بمكان العمل وبمناسبة المهام والتكليف المسند للعامل.

علاوة على ذلك، إن القيد الواقع على رابطة التبعية المتمثل في عدم المساس بحق الخصوصية قد يمتد حتى داخل مقر العمل، لأن إشراف صاحب العمل ورقابته تكون في حدود العلاقة العمالية وبجانب مهني بحت بمنأى عن أية مظاهر تمس شخص العامل كالمساس بالمتعلقات الشخصية أو أي تصرف يبدر من صاحب العامل اتجاه العامل يمثل تهديداً لشخصه مثال قيام المنشأة بالبحث داخل الخزائن الشخصية التي بها متعلقات العمال الخاصة بدون موافقهم المسبقة، كما لا يستطيع صاحب العمل الاحتجاج بعنصر التبعية و تبرير تصرفه بحجة أن لديه لائحة داخلية تنص على جواز هذه الممارسات<sup>14</sup>، حيث لا يعتد بأي نص في اللائحة يسمح بتفتيش العمال شخصياً وبدون توفر حالات الضرورة كضياع بعض المواد أو وجود ضمانات كموافقة العامل وبحضور شهود على ذلك، وفي المقابل لا يمكن للعامل الاحتجاج بالمساس بحق الخصوصية حالة أن منعه من التدخين بلوحة ظاهرة مكتوبة تشير بمحظورات داخل مقر العمل تتعلق بحماية المنشأة أو تنظيم سير عملها في إشارة بممنوع التدخين في مقر العمل كحالة العمال في محطات البنزين أو التعليمات التي تلزم العمال منعهم في الولوج

<sup>10</sup> حسن كيره، مرجع سابق، ص240.

<sup>11</sup> حسام الدين الأهواني، قانون العمل - الجزء الثاني - علاقات العمل، 1972م، ص 57 وما بعدها.

<sup>12</sup> المادة 11 قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2020م.

<sup>13</sup> صالح ناصر العتيبي، الحق في الخصوصية في مواجهة التشريعات الوطنية، حماية الحياة الخاصة في قانون العمل الكويتي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (9)، السنة(3)، سنة 2015، ص233.

<sup>14</sup> حيث نص المشرع الليبي على أن أي منشأة المكونة من عشرة عمال فأكثر أن تضع لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها تنظم عملهم وتوضع في مكان بارز وظاهر. المادة 115 قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م.

داخل المنشأة إلا بتعريفات عليها بيانته الشخصية معلقة على ملابسهم التي يرتونها، لأنها من قبيل المسائل التنظيمية أو الأمن والسلامة الخاصة بالمنشأة<sup>15</sup>.

### المطلب الثاني: الفحوصات الطبية في مواجهة حرمة جسم العامل.

من البديهي أن صاحب العمل يحتاج لعامل بكامل لياقته الصحية لأداء كل ما يكلف به من مهام ويتحمل المسؤوليات بمقتضى ذلك، وأنه تمتع العامل بقواه العقلية والجسمانية حتى يتأكد صاحب العمل أنه لا يعرض مصلحة العمل لأي ضرر ناجم عن مرض أو إهماله لحالته الطبية أو الصحية، وفي هذا السياق فإن الحالة الصحية للشخص تدرج في العموم ضمن الحماية المقررة لحياة الأفراد الخاصة وتطبيقاً للحريات العامة، بل إن الكشف الطبي في الحقيقة يعد من قبيل التدخل في الحياة الشخصية للأفراد لمعرفة أي مرض قد يتكتم العامل عن إذاعته للغير، ويتقادم الإفصاح عنه بأي شكل كان<sup>16</sup>، بينما أن صاحب العمل يحتج بإجراء الفحوصات الطبية للتأكد من سلامة حالته الصحية وقد يلزمه بالخضوع لهذه الفحوصات، والإطلاع على نتائجها للتأكد من تأهله لمباشرة العمل بمجرد إبرام العقد<sup>17</sup>. هذه التصرفات التي يقوم بها صاحب العمل بأطباء أو مختصين في مواجهة العامل لا يبرر بمشروعية هذا التصرف الذي يعرض جسم العامل للرغبات الطبية التي يراها صاحب العمل وتخضع لأهواءه الشخصية، حيث أن التشريعات وإن سمحت بإخضاع الأفراد للأعمال الطبية تظل خاضعة لقيود وضوابط محددة، فالحكمة من تبني التشريعات للأعمال الطبية اتجاه جسد المريض باعتبار كونها لا تنتج أي إعتداء على الحق في سلامة الجسم، بل كونها وإن مست مادة الجسم فهي لم تؤذ ولم تهدر مصلحته بل صانتها، ومن ثم لم تنتج اعتداء على الحق الذي يحميه القانون<sup>18</sup>، بل إن هذه الأعمال الطبية تعفي الطبيب من أي مسؤولية حالة موت المريض أو أنها زادت من آلامه بشكل أكبر متى ثبت أن الطبيب طبق المعايير الطبية والفنية المتبعة، وبمجرد الانتهاء من الكشف الطبي فإنه لا يعتد بنتائجها إلا بتقرير مكتوب صادر من جهة مخولة بذلك يتضمن هذه النتائج التي كشفت عنها الفحوصات الطبية ومعتمد من وزارة الصحة ويتم إيداع ذلك في الملف الخاص بالعامل، وربما ذلك يتحقق عند تجاوز الإجازة المرضية المدة المسموحة 45 يوم متصلة أو 60 يوم منفصلة للعامل حينها يعد من قبيل المرض طويل الأجل الذي تقرر اللجنة عندئذ الحالة الصحية ونسبة عجز العامل<sup>19</sup>، حيث قرر المشرع الليبي عرض العامل على لجنة طبية معتمدة للتأكد من اللياقة الصحية له<sup>20</sup>، وما إذا

<sup>15</sup> حسن كيره، أصول قانون العمل، طبعة 1983، ص336.

<sup>16</sup> حيث إن العامل له أن يتمتع بحماية في الحفاظ على حياته الشخصية من أي اعتداء من صاحب العمل، حيث إن الأخير يتمتع عليه الإفصاح عن خصوصية العامل دون أي دواع أو مبررات Unreasonable Publicity ، كما أن القضاء الأمريكي رأى أن صاحب العمل في إحدى المنشآت يعد مسؤولاً بسبب إفصاحه عن مرض العامل لإصابته بفيروس نقص المناعة.

واستقر القضاء الأمريكي عموماً على أن الاعتداء على الخصوصية يبرر رفع دعوى عن العمل غير المشروع، انظر قضية :

.Borquez v. Ozer, 923 P.2d 166 (Colo. App. 1995 ), aff'd in part and rev'd in part, 940 P.2d 371 (Colo. 1997)

<sup>17</sup> أحمد شوقي عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، سنة 1979، ص 111.

<sup>18</sup> محمود نجيب حسني، أسباب الأباحة في التشريعات العربية، المطبعة العربية، القاهرة، ط 1962م، ص118.

<sup>19</sup> تحيث أن صاحب العمل لا يمكنه التدخل في حياة العامل الشخصية للتأكد من سوء وضع العامل الصحي أثناء الإجازة المرضية وفق نص المادة 33 من قانون رقم 12 لسنة 2020م، بخلاف القانون الانجلوسكسوني الذي يرى أن صاحب العامل له فصل العامل خلال الفترة المرضية ولو اعتدى على الحياة الخاصة للأخير للتأكد من صدق دعواه، فمتى اكتشف صاحب العمل أن العامل كان يحتال بادعائه أنه يعاني من مرض ويعاني مشاكل صحية يحق له إنهاء خدمة العامل ولو اعتدى صاحب العمل على حق الخصوصية لاكتشاف زيف ادعاء العامل كاستخدام صاحب العمل وكيلا خاصا لملاحقة العامل وتتبعه لمنزله للتأكد من الحالة الصحية للأخير.

كان العامل مؤهلاً للعمل أو أنه أمسى عاجزاً تنتهي بعجزه العلاقة العمالية بينه وبين صاحب العمل<sup>21</sup>. و تتور هذه الاشكالية في ظل قانون العلاقات العمل رقم 12 لسنة 2020م عن إخضاع العامل خلال فترة العمل للاختبار الطبي، بالرغم من أن العامل له الحق في الحماية القانونية لحرمة جسده بمبررات طبية كالتحاليل والفحوصات الطبية<sup>22</sup>، حيث إن حق الانسان في المحافظة على جسمه والذي يعد من قبيل حقوق الانسان التي تبنتها الاتفاقيات الدولية والتي شددت على حماية حقوق الانسان من الاستعباد وضمن عدم تعرض جسمه للاستباحة من الغير<sup>23</sup>، فالقانون الليبي يرى بحماية جسم الانسان من اعتداء الغير، فلا يجوز إخضاع الفرد للتحاليل الطبية أو إجراء عمليات جراحية إلا بعد الحصول على موافقته أو موافقة القائم بشؤونه متى كان هذا الفرد قاصراً<sup>24</sup>، ويترتب على ذلك عدم إجبار السائق لاختضاعه لتحاليل طبية لدمه لمعرفة نسبة الكحول أو إجبار الأب لتحاليل بناء على طلب الأم لإثبات نسب المولود له، ولكن يعد رفضه قرينة على السكر أو نسب الأبن، إلا أن هذه القرينة لا يعتد بها متى ثبت أن هذه التحاليل تلحق ضرراً جسيماً بالانسان لأن مسوغ الرفض يعد مشروعاً لإجراء مثل هذه التحاليل كمطالبة الورثة زوجة الأب المتوفي بإخضاعها لتحاليل الحمل في حين يمكن معرفة ذلك من خلال الانتظار طيلة مدة الحمل والتي ستبين صدق إدعاءها بالحمل<sup>25</sup>.

أما بالنسبة لإخضاع العامل للفحوصات والكشف الطبي حالة اشتباهه في ارتكاب مخالفة أو جريمة ما، فإن قانون علاقات العمل الليبي خرج عن مفهوم حماية حرمة جسم الفرد بشكل ملحوظ، ونظم حكماً خاصاً في المادة 37 منه بشأن إخضاع العامل للكشف الطبي الدوري كالفحوصات الدورية، حيث إن نص المادة جاء مطلقاً في الحكم بإخضاع العامل للكشف الطبي بدون الإشارة لجواز الفحص الطبي عند ضبط العامل في حالة تلبس أو حالة اشتباه بمخالفة ما، كإخضاع العامل لإجراء الفحوصات للتأكد أن العامل ليس تحت تأثير مواد مخدرة تمنعه لأداء العمل، خاصة تلك الأعمال التي تستوجب الحرص و اليقظة كفني في المختبرات الطبية أو طبيب جراح ، و قد يشير هذا الكشف الطبي الوارد في المادة المذكورة لأمرين هامين، الأمر الأول - قد يفهم من مصطلح (الكشف الدوري) أنه يتيح لصاحب العمل اختيار الوقت والآلية للكشف الطبي في غياب تنظيم هذا الكشف وأنواعه ومدته

انظر (17 June 2010) 1706-09-0061-00 UKEAT (2010) McCann v Clydebank

المادة 33 قانون رقم 12 لسنة 2010.

<sup>21</sup> ، عبد الغني عمر الرويمض، مرجع سابق، ص256-257. كما تنتهي هذه العلاقة نهائياً متى ثبت عجزه باستمرار الحالة المرضية لمدة 120 يوماً متصلة أو 180 منفصلة، كما عبرت المحكمة العليا الليبية بأنه لصاحب العمل فصل العامل من العمل لطول مرضه، حينها تكبل يد العامل في رفع دعوى ضد صاحب العمل والإدعاء بأنه تم فصله تعسفياً أو المطالبة بإرجاعه لسابق عمله ولو أثبت بالدليل أنه تعافى من مرضه بعد فصله من العمل طعن مدني رقم 49-15 بتاريخ 14/4/1970م مجلة المحكمة العليا السنة 6 العدد 4 ص125.

<sup>22</sup> لا يكفي أن يمارس الأعمال الطبية شخص لديه خبرة فنية أو درس الطب أو لديه مؤهل علمي يثبت له التخصص، بل يجب أن يكون متحصلاً على الترخيص لمزاولة مهنة الطب وفق التشريعات النافذة والعبارة من ذلك أن القانون لا يثق إلا من رخص لهم بالعلاج حيث هم لديهم القدرة في تقديره ممارسة العمل الطبي بما يطالب الأصول العلمية. نصر الدين مبروك، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم في القانون الجزائري والمقارن والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ط2003، ص264.

<sup>23</sup> قد تبنت الاتفاقيات الدولية حق الأفراد في الحياة وسلامة الجسد وصيانته وفي مقدمة هذه الاتفاقيات الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948م.

<sup>24</sup> قد شدد المشرع الليبي على أنه لا يمكن إجبار الفرد على خضوعه لأجراء عملية جراحية إلا بموافقة مسبقة كشرط لإجراء العملية الجراحية له، حيث أكد القانون رقم 17 لسنة 1986م بشأن المسؤولية الطبية على الموافقة الكتابية من المريض أو المسؤول قانوناً وأنه متى كانت الموافقة متعذرة و كان من الضروري إجراء عملية مستعجلة فإنه يكفي أن يقرر طبيبان إجراءها فوراً.

<sup>25</sup> عبدالقادر محمد شهاب، أساسيات القانون والحق، دار ومكتبة الفصيل للنشر والتوزيع، ط6، 2013، ص300.



وصلاحيات صاحب العمل في اللائحة التنفيذية للقانون والتي نظمت فقط حالة الكشف الطبي للمترشحين دون العمال<sup>26</sup>، ومن جهة أخرى إن إخضاع العامل في أي وقت للاختبار الطبي تحت ذريعة الكشف الدوري مصاحباً لإلتزام العامل بالمثل لأوامر صاحب العمل بدون أي اعتراض أو يتعين أخذ موافقة مسبقة قد يمثل مساساً بحق الخصوصية وحرمة الجسد ، أما الأمر الثاني - نجد أن المشرع الليبي نص على إنهاء عقد العمل بدون انذار أو تعويض أو مكافأة للعامل حالة وجود العامل في حالة سكر أو تعاطي للمؤثرات العقلية<sup>27</sup>، هذه الحالة في ضبط العامل في حالة السكر وتعاطيه للمخدرات تخرج من سياق المادة 37 منه والخاصة بالكشف الدوري التي تتعلق باللياقة الصحية للعامل وانتفاء حالة العجز لديه وأن المادة أشارت لضرورة تنظيم اللائحة التنفيذية لبيان الجهة التي تتولى الفحوصات وتحدد مستويات اللياقة والقدرات العقلية، حيث يرى الفقه أن لصاحب العمل مباشرة التحاليل الطبية الاحترافية للعمال كالاختبار الجيني للتأكد أن العامل غير مهدد بأمراض خلال العلاقة العمالية كالمرض السكري وغيرها وأن العامل مناسب للترقية أو المنصب المؤهل إليه كاختبارات طبية للعامل الذي تحصل على المؤهلات اللازمة لوظيفة طيار فيتم إخضاعه لاختبار الغطس أو ضعف الذاكرة أو اختبار القوة البصرية<sup>28</sup>، فهذا الكشف متعلق بالقدرات العقلية ومستويات اللياقة أكثر من كونه معياراً ودليلاً لوقوع العامل في مخالفة أو أفعال تشكل جريمة، حيث يتضح من نص المادة 75 منه على أنه تنتهي العلاقة العقدية مع العامل متى وجد الأخير في حالة سكر أو تحت مؤثرات عقلية خلال ساعات العمل، والذي يعني أن العامل إذا وجد بيده زجاجة الخمر أو علبة بها مواد مؤثرة عقلياً يتعرض لفصله من الخدمة بمنأى عن القصد في المادة 37 القاضي بمباشرة الإجراءات الطبية والفحوصات الخاصة لضمان سلامتهم صحياً وقياس اللياقة والقدرة العقلية لذلك، كذلك لم يوضح المشرع معيار السكر متى كان ظاهراً من كونه غير ظاهر<sup>29</sup>، أو إمكانية إجراء اختبار السكر كفيصل للنزاع القائم وللتأكد من حالة سكر العامل وإخضاع العامل للكشف عن المواد المخدرة بدون موافقة العامل<sup>30</sup>، حيث إن الأخير قد يدفع بعدم جواز التعدي عليه وإن كان الباعث وجود شكوك حول تعاطيه لمواد مخدرة، لأن حالة الاشتباه تخرج من دائرة الكشف الدوري الخاصة بالتأكد من عدم عجزه جسدياً وصحياً فقط، بمعنى إن الكشف الدوري يرمي للتأكد من اللياقة الصحية للعامل وليس وسيلة إثبات لمخالفة أو جريمة يشتهب أن العامل قد ارتكبها، لذا نرى أن رفض العامل لاختبار طبي حول السكر ليس مخالفاً لنص المادة 37 الخاصة بالكشف

<sup>26</sup> تناولت اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل مسألة الكشف الطبي على المرشحين للعمل دون أن تتوسع لتشمل العمال في المنشأة حيث نصت في المادة 41 (تتولى المرافق الطبية الكشف الطبي الابتدائي على جميع المرشحين قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى لياقتهم الصحية للقيام بالعمل المرشحين له)، بل نظمت اللائحة العامل الذي تقرر إعادته للخدمة خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة بحكم مختلف يقضي بعدم إخضاعه للكشف الطبي، وفي هذه الحالة نرى أنه لا يدخل ضمن دائرة العمال في المنشأة لأنه انتهت علاقته العمالية بجهة العمل بانتهاء الخدمة ثم سحقت الفرصة لمرة أخرى بإعادته لسابق عمله فيعتبر حينها مرشحاً جديداً للعمل، مع غياب تفسير اللائحة وتنظيمها لمسألة الكشف الطبي على العمال أثناء أداء مهامهم وفي ظل العلاقة التعاقدية مع جهة العمل على الرغم أن المشرع شدد على تنظيم اللائحة لحالة العمال بالخصوص.

<sup>27</sup> المادة 75 قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م.

<sup>28</sup> حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص 22.

<sup>29</sup> قد بين الفقه أن السكر الظاهر هو السكر البين والشديد الذي يكون واضحاً من تصرفات العامل الظاهرة والتي يكتشفها كل من يراه. محمود عبدالفتاح زاهر، التعليق على قانون العمل، ط2009، ص417.

<sup>30</sup> بينت المادة 53 قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م بأنه (إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى العامل أو الموظف تشكل جريمة جنائية وجب إبلاغ النيابة العامة بذلك...) ولم يحدد النص مكان وقوع هذه الأفعال سواء في مكان العمل أو خارجه، مما يسمح لصاحب العمل بإبلاغ النيابة العامة حالة تعاطي العامل للمخدرات أو وجوده في حالة سكر بمنأى عن إخضاعه للفحوصات الطبية.

الدوري، وفي اعتقادنا أن قانون العمل قانوني حمائي مقرر للحفاظ على العامل وحقوقه في مواجهة صاحب العمل<sup>31</sup>، وأن سكوت المشرع يعني أن صاحب العمل لا يمكنه القيام بأي ممارسة تهدد حياة العامل وتعرضه للخطر، كما لا يملك صاحب العمل وضع أي شرط في العقد يسمح له بهذا الأجراء لأن قانون العمل لم يجر إدراج شروط مخالفة لأحكامه إلا إذا كانت في مضمونها لفائدة العامل<sup>32</sup> وانطلاقاً بأن حرمة جسد الفرد هي الأصل وسكوت المشرع عن الكشف الطبي حالة التلبس بالسكر أو بالمؤثرات العقلية يستدعي عدم القول بجوازها، لذا فإن القانون يمثل حماية لحياته الخاصة وجسمه من أي اعتداء، ويعد رفضه لهذا الاختبار مشروعاً، بحيث أجاز المشرع فصل العامل مباشرة من الخدمة عند ارتكابه لفعل التعاطي مواد مسكرة بمقتضى نص المادة 73 منه بدون حاجة لإجراء الفحص الطبي حينها، و من ناحية أخرى في حالة طلب صاحب العمل هذه الاختبارات في حالة الاشتباه فقط أو أبلغه الغير بذلك و رفض العامل الاستجابة لطلبه يعدّ حينها قرينة على تعاطيه لهذه المواد مع انتفاء سلطة صاحب العمل لممارسة هذه الفحوصات لافتراض صحة هذه القرينة اتجاه العامل. كما تؤيد الرأي القائل أنه متى تعارض حق الخصوصية المتمثلة في سلامة الجسد مع المصلحة العامة فإن الأخيرة الأولى بالاعتبار<sup>33</sup>، فمتى أثبت صاحب العمل أن المصلحة العامة تتطلب إخضاع العامل كسائق الطائرة أو القطار أو الطبيب قبل إجراءه لعملية جراحية وغير ذلك للتحاليل تحقيقاً للمحافظة على أرواح الغير فلا يلتفت للدعاء بحق الخصوصية حينها.

أما القانون الأنجلوسكسوني كالقانون الأمريكي توسع في هذه المسألة حيث يرى أنّ تعاطي المواد المخدرة يكلف الدولة مبالغ طائلة ممّا يستلزم الدخول في تحديات تمسّ الحماية القانونية للأفراد، حيث يعتبر أخذ عينة من العامل للتأكد من تعاطيه للمخدرات يعدّ انتهاكاً لسلامة العامل ولشخصه، ممّا يستلزم اتباع إجراءات الفحص والمصادرة Search and seizure، حيث إنّ الأفراد يتمتعون بحقّ الحماية في بيوتهم ومستنداتهم وفي شخصهم، ضد أيّ تفتيش أو مصادرة غير مقبولة، ولذلك لا يجوز في حالة عدم وجود أمر قضائي أو سبب محتمل أو حتى اشتباه فردي يتطلب مباشرة أي إجراء اختبار المخدرات الإلزامي، كما قرر القضاء حينها بأن أخذ هذه العينات لاختبار السكر وتعاطي المخدرات يعدّ من قبيل إجراءات التفتيش التي يجب أن تتمّ بضوابط محددة<sup>34</sup>. كما أسس القضاء الأمريكي في إحدى القضايا التي عرضت أمامه<sup>35</sup> حكماً فريداً تحت مبدأ مايسمى الحاجة الخاصة (Special need) حيث أيدت اللوائح الداخلية التي تطلبت من سلطات سكك الحديدية إجراء اختبارات الدم والتنفس وغيرها من الاختبارات للعاملين المتورطين، أو يمكن تورّطهم في حوادث القطارات أو انتهاك بعض قواعد السلامة، وذلك دون إبداء أي اشتباه فردي لوجود مصلحة حكومية مقنعة كتبرير لإجراء الاختبار، والسبب في ذلك لأنّ تشغيل القطارات من قبل أي شخص يعتقد تعاطيه المخدرات يمكن أن يسبب في خسارة بشرية كبيرة قبل أن تظهر عليه أي علامات ضعف ملحوظة.

<sup>31</sup> عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص 64.

المادة 68 قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م.<sup>32</sup>

عبدالقادر محمد شهاب، مرجع سابق، ص 302.<sup>33</sup>

<sup>34</sup> *The Patchogue-Medford Congress of Teachers v. Board of Education decision of New York State's highest court*, made very clear that such testing constitutes a search. 517 N.Y.2d 456 (1987).

<sup>35</sup> *Skinner v. Railway Labor Executives' Ass'n* 489 U.S. 602 (1989) 3(2).

### المطلب الثالث: الكشف عن سرية المراسلات والتصنت على المكالمات الهاتفية.

لاشك أنّ قيام صاحب العمل بتنفيذ التزاماته اتجاه العامل لا يقتصر فقط على القيام بكل ما يلتزم به المشرّع؛ بل قد يقوم صاحب العمل في سياق ضمان سير العمل أن ينتهك حقوق العامل، ويتعدى على شؤونه الشخصية والخاصة دون إذن كقيامه بمراقبة الاتصالات الهاتفية<sup>36</sup>، أو تركيب أجهزة مراقبة، بل إنّ صاحب العمل قد يعتقد أنّ قيامه بهذه الممارسات لا يجوز للعامل الاعتراض عليها، ونظرا للتطور التجاري والاقتصادي للمنشآت التجارية، الذي استدعى لزوم وجود مراقبة دائمة من صاحب العمل للتأكد من سلامة العمل وتحقيق المصلحة، هذه الرقابة على المراسلات التي يرسلها العامل للغير أو أي مكالمات هاتفية يجريها صاحب العمل تمس بشكل مباشر خصوصية محادثات العامل الخاصة، وعلى الرغم من أن قانون العمل كونه جاء ليحمي العامل إلا أنّ المشرّع في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م لم يشير لهذه الحالات لبيان مدى جواز قيام صاحب العمل بها أو يحظر عليه ممارستها، ممّا يفتح باب الجدل القانوني حوله، وفي هذا السياق نجد أنّ القانون الأنجلوسكسوني<sup>37</sup> واجه مثل هذه الحالات، واضعا معايير نتجت من السوابق القضائية لوضع ضوابط بشأنها، حيث المعروف أن العامل يؤدي مهامه المكلف بها بطمأنينة في مقر أو مع الأشخاص المكلفين معه في تنفيذ وأداء هذه المهام، حتى يكون ما ينجره يتسم بالدقة والمهارة، وحتى لا يتهم بتدني مستوى أداءه خلال فترة عمله مما قد يتيح لصاحب العمل متى أثبت ذلك فسخ عقد العمل<sup>38</sup>، لذلك لا يتحقق المستوى العالي والمطلوب من العمل في ظل التوتر من المراقبة الخفية والتصنت والتسجيلات التقنية، حيث أن المراقب لا يعلم أو ينبه من يخضع للمراقبة بهذا التصنت أو التسجيل حتى لا يجعل الأخير يحتاط في تصريحاته أثناء حديثه للغير، فالمكالمات الهاتفية من أخطر وسائل المراقبة التي لا يتقطن فيها الخاضع للمراقبة بأنه تحت وسيلة تتبع للحديث فيفضي ما في صدره من أسرار ومسائل خاصة مستبعدا وجود شخص غير مرئي يلاحظ هذا الحديث بترقب معتقدا أنه في مأمن من استراق السمع لحديثه<sup>39</sup>. بل إن التسجيلات الهاتفية قد تثار في ساحة القضاء كدليل يدفع في مواجهة العامل بسبب أي مخالفة ارتكابها في مقر العمل فقد اعتبر البعض التسجيلات الهاتفية -كقاعدة عامة -تعد دليل ووسيلة إثبات قوي أمام القضاء ويتسم بالمشروعية متى تمت بإجراءات قانونية<sup>40</sup>، وأن هذه الاجراءات المتخذة ساهمت في إظهار الحقيقة، أما أية تسجيلات بدون إذن مسبق تعد باطلة وأن أي دليل مستمد منها في مواجهة الغير لا يعتد به قانونا<sup>41</sup>، حيث هي رسائل شفوية لا تختلف كثيرا عن الأحكام الخاصة بسرية المراسلات والتي لا يجوز الاطلاع عليها من الغير وتخضع للتفتيش بإجراءات محددة قانونا<sup>42</sup>، فهذه الحماية

<sup>36</sup> قد عرف المشرع الليبي الاتصالات في قانون رقم 22 لسنة 2010م بشأن الاتصالات عموما بأنها (هي كل عملية نقل أو بث أو استقبال أو إرسال الرموز أو الإشارات أو الأصوات أو أيا كانت طبيعتها بواسطة الوسائل السلكية أو اللاسلكية أو أي وسيلة أخرى من الصور أو البيانات ووسائل تقنية الاتصالات).

<sup>37</sup> نظرا لانتشار هذه الممارسات في أمريكا صدر قانون The Federal Wiretapping Act.

<sup>38</sup> المادة 77 من قانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات قانون العمل.

<sup>39</sup> سمير الأمين، مراقبة التليفون والتسجيلات الصوتية، دار الكتاب الذهبي، القاهرة، 2000، ص7.

<sup>40</sup> حكم محكمة النقض المغربية، عدد 3 1825/ في الملف الجنحي عدد 07/3/6/7293 بتاريخ 2011/7/11 منشور في مجلة قضاء محكمة النقض،

العدد، 68، 2008، ص278.

<sup>41</sup> حسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص 331 وما بعدها.

<sup>42</sup> كما أنه ذهب القضاء المصري في بعض أحكامه أن (المكالمات الهاتفية بمثابة الرسائل وهي لا تعدوا أن تكون رسائل شفوية). نقض مصري في 14

فبراير 1967 مجموعة أحكام النقض السنة الثامنة عشر، القرار، ص42.

المقررة لضمان الخصوصية ليس فقط للعمال بل تمتد لحماية الحياة الشخصية للمواطنين ، حيث أنها مستمدة من الحماية الدستورية للحياة الشخصية وحرية المواطن والتي تحاط بقدر من الاحترام وضمانات بعدم المساس بها، حيث أن الاعلان الدستوري الليبي نص صراحةً على أن الدولة نفسها غير مسموح لها التجسس على حياة الاشخاص إلا بإذن قضائي (لحياة المواطنين الخاصة حرمة يحميها القانون، ولا يجوز للدولة التجسس عليها إلا بإذن قضائي وفقاً لأحكام القانون).<sup>43</sup>، وأن بعض الدساتير كالدستور المصري لم يقف عند حماية حياة المواطن كما فعل الاعلان الدستوري الليبي بل نص صراحة على أن الحق في سرية المراسلات أحد عناصر حق الخصوصية تاركا الحماية القانونية للتشريع الخاص ينظم الجزاء حالة انتهاكها<sup>44</sup>. لذلك نحت بعض التشريعات المقارنة في وضع حماية قانونية لحق المواطن في سرية المراسلات وعدم الاطلاع عليها أو الكشف عنها إلا بعد الحصول على إذنه وعلمه بذلك، كما أما المشرع الليبي شدد على الحماية القانونية لحق الخصوصية في المكالمات الهاتفية فأى موظف حكومي في مصلحة الهواتف محلف اليمين بالالتزام على عدم الافشاء عن سرية المكالمات الهاتفية وإلا تعرض للمساءلة القانونية لارتكاب جريمة إفشاء سر المهنة<sup>45</sup>، وذلك سواء بإخفاء رسالة أو فتحها بتعمد أو حجز رسالتها وحجبها بصفة مؤقتة.<sup>46</sup> كما أكد المشرع الليبي على حماية المعلومات الشخصية بوسائل الحماية الأمنية مع مراعاة حق الخصوصية للمستفيدين<sup>47</sup>، وأن الجهة المقدمة لخدمة الاتصالات تضمن سرية المكالمات الهاتفية لهم نظراً لكون المكالمات الهاتفية تتمتع بالحرمة أمام الغير ولا يجوز لأي كان اعتراضها بأي شكل من الاشكال إلا في الحالات التي يحددها القانون<sup>48</sup>، ولم يكتف المشرع بالنص على ضرورة حماية الاتصالات الهاتفية وسريتها في مواجهة المشغلين للخدمة بل وسع من الحماية بوضع المشغلين تحت طائلة المراقبة لدى الجهة المختصة وفقاً للوائح النافذة، مما يفيد بأن المشرع الليبي لم يغض النظر عن حماية الخصوصية للأفراد متقلاً كاهل كل من يعمل في مجال شبكات الاتصالات حماية خصوصية المستفيدين من هذه الخدمة، هذه الحماية التشريعية للأفراد داخل المجتمع ضد أي إعتداء على سرية المكالمات الهاتفية والكشف عنها للغير نراها تقتصر على الموظف المختص عند إهماله أو تعمده في ارتكاب هذه الممارسات المشار إليها، في حين سكت المشرع عن حماية العامل بشكل خاص في مواجهة صاحب العمل في التتصت على المكالمات الهاتفية ولم ينص عليها في قانون علاقات العمل ولكي يفرض علي الأخير احترام حق الخصوصية لدى العامل.

<sup>43</sup> المادة 12 من الاعلان الدستوري الصادر في عام 2011.

<sup>44</sup> سمير الجنزوري، لسنة 1972م، بحث بعنوان (الضمانات الجرائية في الدستور الجديد) الجزء 15، منشور في المجلة الجنائية القومية، ص23.

<sup>45</sup> نصت المادة 26 من قانون رقم 22 لسنة 2010م بشأن الاتصالات على عقوبة إفشاء أسرار الواردة في الاتصالات (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار كل من أذاع أو نشر أو أشاع دون حق مضمون رسالة أو اتصال أو جزءاً منه أطلع عليه بحكم عمله أو أساء استعمال معلومات تتعلق بالمستفيدين).

<sup>46</sup> عبد الله لحد وجوزيف مغيزل، (حقوق الإنسان الشخصية والسياسية)، بيروت، باريس، منشورات عويدات، ص45.

<sup>47</sup> المادة 16 لقانون 22 لسنة 2010م بشأن الاتصالات.

<sup>48</sup> قد أشارت المادة 15 من قانون 22 لسنة 2010م حالات التي يمكن فيها مراقبة الاتصالات (.....ولأغراض متابعة وتحديد المكان أو الرد على المضايقة أو المكالمات العدوانية أو غير القانونية أو حسبما ينص عليه القانون يراعى الآتي: أ. يجوز للمستفيد أن يطلب من الجهة التي تقدم الخدمات مراقبة المكالمات المتعلقة بهاتفه أو إصدار تعليماتها إلى الجهة التي تقدم الخدمات باعتراض أو ب. يجوز للجهة القضائية المختصة قانوناً مراقبة المكالمات الواردة إلى هاتف الفرد أو الصادر منه وعليها التقيد بتلك التعليمات، وعلى الجهة التي تقدم الخدمات تزويد هذه الجهة بالمعلومات المستمدة من مراقبتها لهاتف الفرد، بما في ذلك أرقام الهواتف التي يتم الاتصال بها وتواريخ حدوثها ج. للجهة المختصة اتخاذ أي إجراء لحماية الأشخاص من المكالمات المضايقة أو المكالمات العدائية أو غير القانونية، وإحالة الأمر إلى الجهات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة. )

من جهة أخرى عنى القانون الأمريكي الاهتمام بالخصوصية، ومنع غيره من الاعتداء عليها، أو التشهير بمعلومات تخص شخصاً ما، وإلا كان مرتكب هذا الفعل معرضاً للمساءلة القانونية، لذلك فقد صدر قانون الخصوصية Private Act الذي يوفر حماية محدودة للعمال عند نشر التسجيلات الشخصية دون الحصول على إذن مسبق مكتوب من العمال، بالرغم من وجود استثناءات وضعها القانون يمكن فيها التدخل مباشرة دون إذن مثال قيام الشرطة بالتسجيلات، أو الحصول على إذن قضائي للتسجيل، أو إن هذه التسجيلات كانت بغرض الحصول على معلومات وفق الضوابط الموضوعية بقانون حرية المعلومات Freedom of information Act، كما أكد في إحدى القضايا أنه إذا كانت كشوفات عناوين العمال تمثل في بعض الحالات جانباً من الخصوصية، حينها تعدّ مصلحة العامل الخاصة ذات أهمية وأولى بالاعتبار من المصلحة العامة<sup>49</sup>، واعتقد القانون الأمريكي أنّ التنصت هاتفياً يعدّ من أمثلة اعتداءات صاحب العمل، فصدر القانون The Fedral Wiretapping Act لكي ينظّم هذه الحالة ويرى أنّ صاحب العمل قد يقوم في أي وقت أثناء العمل بمراقبة المكالمات الهاتفية، فقام Federal Whiretapping Act يرى أنّ التنصت هاتفياً أو الكترونياً يعدّ تصرفاً غير قانوني ويتحمّل مرتكبها المسؤولية المدنية والجنائية، إلا أنّ القانون وضع استثناءين يجيز لصاحب العمل اعتراض المحادثات الهاتفية:

1. إنّ صاحب العمل لم يقم بهذا التنصت إلا ضمن السياق المعتاد للعمل Ordinary Course of (Business).

2. وجود موافقة مسبقة من العامل لاعتراض أو تنصت على مكالماته.

وفي جميع الأحوال فإنّ هذين الاستثناءين يحكهما ضابط محدد، أن لا يخرج صاحب العمل في اعتراضه للمكالمة الهاتفية عن حدود التأكد من التزام العامل بحدود عمله، وذلك حتى لا يستمر صاحب العمل في مراقبة المكالمات الشخصية بشكل يهدد خصوصية العامل، وفي إحدى القضايا التي عرضت على القضاء الأمريكي قام صاحب العمل بالتنصت على مكالمات هاتفية لإحدى العاملات بحجة ارتياحه في تصرفاتها، وبأنها تتآمر مع سارق، بينما اكتشفت المعنية هذا التصرف من صاحب العمل، واعتبرته تصرف غير مقبول يمس حياتها الشخصية، فرفعت دعوى ضده أمام القضاء مدعية أنه معتدياً على خصوصيتها ومكالمتها مع خطيبها، واستقرت المحكمة أنّ ما قام به صاحب العمل من تنصت على مكالماتها بالمجمل لمدة تشمل 22 ساعة، وقضت المحكمة أنّ صاحب العمل يسمح له في حالة ارتياحه أن يعترض على المكالمة الهاتفية، ولكن بالقدر الذي يحدد متى كانت المكالمة شخصية، أو أنّها مكالمة تهدد سياسة العمل.<sup>50</sup> لعل ما يبرر ذلك أن ما يمارسه صاحب العمل من

<sup>49</sup> In U.S. Department of Defense v. FLRA, 510 U.S. 487 (1994). Where the Federal Labor Relations Authority directed federal agencies to provide unions with home addresses of all agency employees eligible to be represented by unions, including nonunion members. The Department of Defense refused to comply because it believed that such an order violated the Privacy Act. The U.S. Supreme Court, applying a balancing test between the privacy interests of employees and the relevant public interest, determined that the nonunion members who for whatever reason have chosen not to give unions their addresses had a nontrivial privacy interest in nondisclosure that outweighed any public interest in disclosure. The privacy interest of federal employees thus prevail .

<sup>50</sup> انظر القضية (1992) 980 F.2d 1153 Eighth Circuit United States Court of Appeals, Deal v. Spears

تصنت على المكالمات التي يجريها العامل داخل المنشأة قد يؤدي لكشف الأخير عن أدق الأسرار لا تتعلق به وحده لأنها تؤدي إلى تصرفات مجحفة لصاحب العمل قد لا تعرف التفرقة بين الاتصالات المهنية أو الشخصية لكون الشخص الذي يتحدث على الجانب الآخر من المكالمة يعتقد أن المكالمة آمنة من أي رقابة من الغير<sup>51</sup>.

**المطلب الرابع: تتبع العامل بتقنية الرقابة المرئية.**

لا شك أن المراقبة بمعدات المراقبة البصرية تحت مسمى (الكاميرات) يمثل إحدى أنواع أدوات المراقبة الالكترونية التي يستخدمها صاحب العمل داخل المنشأة التي يعمل بها كل العمال مما يهدد حق الخصوصية لهم، حيث قد يرى أصحاب المنشأة أن اتساع مشروعه التجاري قد يستوعب أعدادا ضخمة من العمال يحتاج في إشرافهم وتوجيههم أن يمارس الرقابة المستمرة عليهم للتأكد من أداءهم لمهامهم بدقة وإتقان، ونظرا لصعوبة هذه الرقابة بشكل شخصي من صاحب العمل قد يستلزم حينها استخدام أجهزة مراقبة مرئية و كاميرات مخفية<sup>52</sup>، والتي تشكل وسيلة حماية يراها صاحب العمل للحفاظ على منشأته من أي تهديد، أو أذى يصيبه أو يصيب عمله بالضرر، حيث إن المراقبة بالطرق التقنية المرئية كالكاميرات في حقيقتها وسيلة ذات فاعلية أكثر من تكليف أفراد بمهمة محددة لمراقبة ومتابعة أداء العاملين داخل المنشأة، وسبب ذلك لأن هذه التقنية لديها قدرة واسعة ومصممة على التقاط الأحداث وتخزينها بدقة عالية<sup>53</sup>، مع ضرورة أخذ الإحتياطات اللازمة بعدم الإفراط في المراقبة في كل زاوية داخل المنشأة بحيث قد يسبب اتساع تنصيب الكاميرات اضطرابات وتوتر نفسي لدى العمال مما يقودهم إلى الشروع في خداع نظام المراقبة الالكتروني<sup>54</sup>، ورغم ذلك قد يعتقد العمال أن هذه الأداة كوسيلة لتتبع ومراقبة لتصرفاتهم الخاصة بهم داخل المنشأة يعد عمل غير أخلاقي لرصد سلوكهم واعتداء على خصوصيتهم، إلا أن حماية مصلحة العمل والتأكد من سيره بانتظام ما يدفع صاحب العمل الاعتماد على هذه التكنولوجيا سواء كإجراء وقائي لنقادي أي مخالفة أو دليل إثبات في مواجهة المخالفين للتعليمات التي قد تهدد سير العمل، أو للمحافظة على سلامة العمال فقد تساعد هذه الوسيلة للكشف عن عملية سرقة، أو أي سلوك إجرامي محتمل داخل المنشأة، شريطة أن صاحب العمل يلتزم بإعلام العمال بأي وسيلة مستخدمة لمراقبتهم في مقر العمل وأثناء أداء أعمالهم وبشكل واضح، فقد أثير أمام القضاء الفرنسي مسألة خطورة استخدام مراقبة تلفزيونية خفية ودون الإعلام عنها للكشف عن سلوك غير أخلاقي أو جريمة ما يرتكبها أحد العمال في مقر العمل، حيث قد يلجأ صاحب العمل للاعتماد عليها كدليل متى التقطت هذه الكاميرات لجريمة ما ارتكبت داخل المنشأة كسرقة أحد العمال للنقود والأوراق المالية من داخل المنشأة، ثم تبين أن الكاميرات الرقمية الخفية المنصوبة داخل المنشأة وثقت هذه الواقعة وقد تمثل الدليل الوحيد لإثبات أن العامل الذي التقطته الكاميرات يعد هو المنفذ لجريمة السرقة، إلا أن محكمة النقض الفرنسية حسمت المسألة باعتبار أن هذه الكاميرات لا يمكن أن يعول عليها كدليل إثبات لأن أي تسجيل بالصورة وبالصوت مهما كانت المبررات التي دعت لذلك تفتقد لصفة الشرعية بسبب عدم علم العاملين بالمنشأة

51 محمد أبو العال عقيدة، مراقبة المحادثات التليفونية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص11.

52 جاء في المرسوم الجزائي الرئاسي 228/15 المؤرخ في 22 / 8 / 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو وسيره، ج. ر. عدد 45 الصادرة بتاريخ 23 أوت 2015. في الفصل الثالث المادة 4 منه بفقرة أخيرة تشير بوضع كاميرات في المؤسسات الاقتصادية الكبرى.

53 محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، دار الجامعة الجديدة للنشر، ص146.

54 Bennett, S. C., & Locke, S. D. (1998). Privacy in the workplace: A practical primer. Labor Law Journal, 49, 781-

بمراقبتها لهم وجهلهم بوجودها طوال الوقت<sup>55</sup>. كما أن هناك من يرى أنه لا يكفي إعلام العاملين بالمنشأة فقط بمراقبتهم بنظام المراقبة المرئية بل على صاحب العمل قبل اعتماد النظام التقني لمراقبة سير العمل فإنه يلزم اتخاذ مايلزم من اجراءات صحيحة للتأكد من ضمانات استخدام هذه التقنية كاستشارة لجنة المؤسسة المختصة وفق صلاحيتها للقيام بذلك داخل المنشأة<sup>56</sup>.

ولا يختلف الأمر كثيراً في القانون الأنجلوسكسوني بشأن حق الخصوصية للعمال في مواجهة تقنية الفيديو أو الوسائل المرئية داخل المنشأة حيث يرى أن الخصوصية تتمتع بالحماية القانونية طبقاً للتشريعات ذات الصلة في الولايات المتحدة الأمريكية، لذلك فصاحب العمل له أن يراقب العامل في أداء مهامه وكل مايكلفه به لإتمام العمل وإنجازه مع التقيد وأوامر وتعليمات صاحب العمل، لذا يملك أن يستخدم الكاميرات وأجهزة المراقبة المرئية والصوتية داخل مقر العمل وتنصيب بالأجهزة البصرية بغية الاطمئنان على أداء العمال لما تم تكليفهم به، مع تقيده بأن تكون هذه الأجهزة موضوعة في أماكن متوقعة ووضع علامات ظاهرة للعيان تشير بأن الأماكن تخضع تحت رقابة الأجهزة المرئية ولا يتم تركيبها في أماكن يمارس فيها العامل خصوصيته، وإلا يعد مسؤولاً جنائياً مثل غرف الاستحمام، غرف الغسيل، غرف تغيير الملابس، غرف الفنادق، أو النزل، وغرف الاستراحة<sup>(57)</sup>. وقد جرى القضاء الأمريكي على حماية العمال من انتهاك أصحاب المنشأة لخصوصيتهم حتى ولو احتج الأخير بأن ماقام به يهدف لضمان حسن سير العمل أو منع العمال من أي ممارسات غير قانونية كتعاطي المخدرات والمواد المسكرة وغيرها، وفي حالة انتهاك هذه الخصوصية يتعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية، كما للعامل الحق في المطالبة بالتعويض عند انتهاك هذه الحياة الخاصة للعمال، ففي إحدى القضايا<sup>(58)</sup> التي حدثت في ولاية كاليفورنيا قام صاحب منشأة (Consolidated Freightways) بتركيب مجموعة أجهزة مراقبة مخفية (كاميرات) في كل غرفة من غرف الاستراحة للسائقين سواء غرفة استراحة للعاملين أو غرفة استراحة للعاملات كما أنه جهزها بأدوات للتنصت واضعاً إياها خلف أحد المرايا المزدوجة -تلك المرايا التي تكشف خلفها شاشة شفافة تمكن الشخص الذي خلفها رؤية مايدور في الحجرة- وكان دافع صاحب العمل من المراقبة التأكيد من عدم قيام أي شخص بالتعاطي للمواد المخدرة والإبلاغ عنهم لاحقاً، وكان يعتقد أن تعاطيها لا يحدث إلا في الأماكن التي يسترخي فيها العامل كغرف الاستراحة، إلا أن أحد العاملين في المنشأة اكتشف بشكل عرضي هذه الأجهزة المنسدة في الغرف عند سقوط أحد المرايا المزدوجة عن الحائط والتي كشفت عن منظومة من الأسلاك مزروعة في الحائط وتمّ بفتحات تنتهي بغرف استراحة أخرى مجاورة، وبعد إبلاغ الجهات المختصة والتحقيقات التي تبعت هذه الحادثة، فإن هذا السلوك أثار حفيظتهم بسبب انتهاك صاحب العمل لحق الخصوصية المكفول به

<sup>55</sup> صالح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، القاهرة 2010، ص142.

<sup>56</sup> ببو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011، ص16.

<sup>57</sup> Under California Penal Code Section 653n, "any person who installs or who maintains ... any two-way mirror permitting observation of any restroom, toilet, bathroom, washroom, shower, locker room, fitting room, motel room, or hotel room, is guilty of a misdemeanor .

<sup>58</sup> Cramer v. Consolidated Freightways, Inc. U.S. Court of Appeals, 255 F.3d 683 (9th Cir. 2001) (en Banc).

هؤلاء العمال قانوناً، كما يمثل جريمة يعاقب عليها القانون والتي دفعت العاملين والذين يتجاوز عددهم 280 عاملاً في المنشأة برفع دعوى قضائية ضد صاحب المنشأة، لانتهاك الخصوصية وعدم إعلامهم أو وضع علامات دالة على أن الغرف مراقبة.

في الوقت الحاضر أصبحت أجهزة المراقبة بالفيديو قد تكون متناهية الدقة حيث أنه يتصور الآن لدرجة التطور التكنولوجي في صناعة الكاميرات وأجهزة الفيديو بابتكار أجهزة تصنت دقيقة تسمى MicroPhone تربط بأجهزة دقيقة جداً من الكاميرات يطلق عليها عدسات فيديو عين السمكة الدقيقة Tiny Fish Video Lisense مثبتة في الجدار أو في السقف بشكل مخفي وغير مرئي وذلك لوقف أي إهمال قد يقع من العمال بسبب في الأضرار بالعمل، والتأكد من أنهم لا يزدون أعمالهم ضمن ساعات العمل بانتظام وبكفاءة، ومن الطبيعي امتعاض العمال من مثل هذه التصرفات التي يمارسها أصحاب العمل باعتبارها غير أخلاقية بشأنهم بل تصنف أنها لا تمت للإنسانية بصلة<sup>59</sup>. وعلى الرغم من التبرير الفقهي القائل بأن الهدف الأساسي من هذه الوسائل الحديثة في هذه الحالة هو رقابة العمال أثناء انجازهم لأعمالهم وفقاً لتدابير ومعايير محددة تحتسب تقنياً كمعيار تكرر الأخطاء المرتكبة من العامل فيما كلف به أو مدى إنجاز العامل لما كلف به من مهام خلال فترة محددة سلفاً<sup>60</sup>، ولكن الخطورة تكمن في أنه قد تحيد هذه التكنولوجيا عن الهدف المشار إليه مما يجعل مراقبة صاحب العمل اليوم بهذه التقنية ذات سمعة مشبوهة بالاستخدام المسيء له مما يعرضه للمسؤولية القانونية وأن صاحب العمل مهدد دائم بالتعويض عن أي أضرار أو أذى يصيب العامل جراء هذه التكنولوجيا المتطورة.<sup>61</sup> وفي العموم يتضح أن الأدوات المرئية كأجهزة الفيديو والكاميرات تعد من قبيل وسائل المراقبة تستعمل بشكل واسع النطاق للتأكد من حسن أداء العمال وعدم خرقهم للوائح المنشأة بأي سلوك معادي أو سيء ولكن الحرية الشخصية للعمال وحق الخصوصية من المسائل الهامة التي يستلزم أن يحميها القانون، لذلك اتجهت بعض التشريعات بأنه يجوز استعمال الوسائل المراقبة البصرية في الأماكن العامة والمفتوحة للجمهور ووسائل النقل وفي المحطات والموانئ الجوية والبحرية وأماكن العمل العامة<sup>62</sup>، ولكن يشترط الحصول على ترخيص مسبق من الجهة المختصة<sup>63</sup>، كما يشترط أيضاً لتحقيق الضمانات اللازمة لاستعمال هذه الأجهزة أن تكون بعنصر الضرورية للتأكد من سلامة العاملين وتقادي المخالفات وحماية الملكية أو تنظيم حركة التجول في الأماكن المفتوحة والخروج منها، كما يحظر أن تكون التسجيلات المرئية مصحوبة بأي تسجيل صوتي، وفي حالة انتفاء عنصر الضرورة فإنه يستلزم إعدام

<sup>59</sup> Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2004). Managing human resources (4th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.P26.

<sup>60</sup> Baltzan, P., & Phillips, A. (2009). Essentials of business driven information systems. Burr Ridge, IL: McGraw-Hill/Irwin.P45.

<sup>61</sup> Stair, R. M., & Reynolds, G. W. (2008). Fundamentals of information systems: A managerial approach (4th ed.). Boston, MA; Thomson Learning.P78.

<sup>62</sup> التشريع التونسي قانون عدد 60 30 يوليو 2004م، كما جاء في المرسوم الجزائري الرئاسي 228/15 المؤرخ في 22 /8/ 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو وسيره، ج. ر. عدد 45 الصادرة بتاريخ 23 أوت 2015. في الفصل الثالث المادة 4 منه على اعتماد وضع الكاميرات في مرافق الدولة كالطرق العامة أو الأماكن المفتوحة للجمهور كالموانئ.

وقد حدد التشريع التونسي في قانون عدد 60 الصادر في 30 يوليو 2004م الهيئة الوطنية لحماية المعطيات الشخصية كجهة مخولة لإصدار الإذن في

<sup>63</sup> تنصيب المعدات وأجهزة المراقبة البصرية.



كافة التسجيلات المرئية لأنه في غياب شرط الضرورة لتحقيق الغاية منها، مالم يثبت أن إبقاء هذه التسجيلات مهمة في التحريات والتقصي لتتبع جريمة ما<sup>64</sup>.

أما القانون الليبي لم ينظم بوضع أي تشريع ينظم مسألة المراقبة البصرية لحماية الخصوصية للأفراد عموماً والذي يهدد سلامتهم وحياتهم الخاصة ضد تدخلات الغير في مراقبة المرئية لسلوكهم وتصرفاتهم و جمع معلومات بالصورة والصوت والانتقال بالمشاهدة المباشرة عن بعد لساعات طويلة، هذا القصور يمتد تبعا لقانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010م فبالنظر إلى المشرع الليبي فإنه لم ينظم هذا التطور التكنولوجي الخاص بالمراقبة البصرية أو وضع ضوابط خاصة بها أو يشر بضرورة أخذ صاحب العمل لإذن أو تصريح من الجهات ذات الصلة لمنح الترخيص بمدة زمنية محددة أو بإعدام النسخ والتسجيلات غير الضرورية المنصوبة داخل مقر العمل أو إزالة هذه الأجهزة من داخل أي منشأة بها عمال خاضعين لأوامر صاحب العمل.

### الخاتمة:

سلط هذا البحث الضوء على التطور التكنولوجي والإجراء الطبي الماس بجسد العمال أو بحياتهم الخاصة، حيث إن التشريعات المقارنة جميعها سارت نحو حماية العامل في حرمة حياته الخاصة والحفاظ على حق الخصوصية، إلا أن الدستور الليبي لم يهمل حماية الحياة الخاصة للمواطنين مما يعني تمتع المواطنين بالحماية الدستورية اتجاه أي اعتداء على حق الخصوصية و الذي يتضح تماما في توجه المشرع مسبقا في تنظيم هذه الحماية اتجاه حماية المستفيدين من شبكة الاتصالات والمنظم في قانون رقم 22 لسنة 2010م بشأن الاتصالات، إلا أن المشرع الليبي أغفل عن فرض هذه الحماية لصالح العمال، حيث خلت نصوص قانون رقم 12 لسنة 2010م عن كف تناول صاحب العمل على الحياة الخاصة للعمال، ومنعه من التجسس أو التنصت على تصرفاتهم وسلوكهم داخل المنشأة أو خارجها أو المساس بجسد العامل بإخضاعه للتدابير الطبية الوقائية كالتحاليل الطبية، مما يستلزم ضرورة توضيح المشرع الليبي لإفراد أحكام لحماية العمال ضد تعسف صاحب العمل في أي ممارسات تمس حياتهم الشخصية.

### التوصيات:

إن قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م أفرد حقوقا للعامل في مواجهة صاحب العمل ولكن بدون الإشارة لحماية سرية المراسلات أو المراقبة المرئية أو السلامة الجسدية للعمال، مما يستلزم إفراد نصوصاً في قانون العمل تحمي العامل وتحافظ على حق الخصوصية للعامل في مواجهة التحديات الطبية والتقنية وذلك تماشياً مع الحماية الدستورية للحياة الخاصة للمواطنين الواردة في المادة 12 من الإعلان الدستوري الليبي.

<sup>64</sup> زكية الصافي، قانون الشغل- عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس ، 2014، ص122.

**المراجع:****الاتفاقيات الدولية:**

الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948م.

**القوانين:**

التشريع التونسي قانون عدد 60 30 يوليو 2004م

قانون رقم 17 لسنة 1986م بشأن المسؤولية الطبية.

قانون رقم 22 لسنة 2010م بشأن الاتصالات

قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2020م.

المرسوم الجزائري الرئاسي 228/15 المؤرخ في 22 / 8 / 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو وسيره، ج. ر. عدد 45 الصادرة بتاريخ 23 أوت. 2015.

**القوانين الأجنبية:**

- California Penal Cod
- The Fedral Wiretapping Act
- The National Labor Relations Act of 1935

**المراجع العربية**

- أحمد شوقي عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، سنة 1979.
- -بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل وصاحب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، عدد خاص حول (القانون وفريوس كورونا المستجد "كوفيد19).
- بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية . 2010-2011
- جلال العدوي، قانون العمل، الإسكندرية، منشأة المعارف، طبعة 1967.
- حسام الدين الأهواني، قانون العمل- الجزء الثاني- علاقات العمل، 1972م،
- حسن كيره، أصول قانون العمل، طبعة 1983
- حسن كيره، قانون العمل، الجزء الأول، الإسكندرية، 1969.
- زكية الصافي، قانون الشغل-عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس ، 2014،
- سمير الأمين، مراقبة التليفون والتسجيلات الصوتية، دار الكتاب الذهبي، القاهرة، 2000،
- صالح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل و ضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، القاهرة 2010م.

- صالح ناصر العتيبي، الحق في الخصوصية في مواجهة التشريعات الوطنية، حماية الحياة الخاصة في قانون العمل الكويتي، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد (9)، السنة(3)، سنة 2015.
- عبد الغني عمر الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول علاقات العمل الفردية وفقا لأحكام القانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، طرابلس، 2018.
- عبدالقادر محمد شهاب، أساسيات القانون والحق، دار ومكتبة الفصيل للنشر والتوزيع، ط6، 2013.
- عبدالقادر محمد شهاب، أساسيات القانون والحق، دار ومكتبة الفصيل للنشر والتوزيع، ط6، 2013.
- فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973.
- محمد أبو العال عقيدة، مراقبة المحادثات التليفونية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، دار الجامعة الجديدة للنشر،
- محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1970م.
- محمود عبدالفتاح زاهر، التعليق على قانون العمل، ط2009.
- محمود نجيب حسني، أسباب الأباحة في التشريعات العربية، المطبعة العربية، القاهرة، ط1، 1962م.
- نصر الدين مبروك، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم في القانون الجزائري والمقارن والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ط2003، ص1، 264.

#### المراجع الأجنبية:

- Bennett, S. C., & Locke, S. D. (1998). Privacy in the workplace: A practical primer. Labor Law Journal, 49.
- P. Davies and M. Freedland (eds), Kahn-Freund's Labour and the Law (London, Stevens, 1983) .

#### الأحكام العربية:

- حكم محكمة النقض المغربية، عدد 1825/ 3 في الملف الجنحي عدد 07/3/6/7293 بتاريخ/11/7/2011 منشور في مجلة قضاء محكمة النقض، العدد، 68، 2008 .
- عبد الله لحد وجوزيف مغيزل، (حقوق الإنسان الشخصية والسياسية)، بيروت، باريس، منشورات عويدات.
- نقض مصري في 14 فبراير 1967 مجموعة أحكام النقض السنة الثامنة عشر، القرار، ص42.
- طعن مدني حكم المحكمة العليا الليبية رقم 49-15 بتاريخ 14/4/1970م مجلة المحكمة العليا السنة 6 العدد4.
- طعن مدني المحكمة العليا الليبية رقم 1 /32 ق جلسة 17/6/1985م س23 ع3 و4.

## الأحكام الأجنبية:

Baltzan, P., & Phillips, A. (2009). Essentials of business driven information systems. Burr Ridge, IL: McGraw-Hill/Irwin.P45.

Borquez v. Ozer, 923 P.2d 166 (Colo. App. 1995 ), aff'd in part and rev'd in part, 940 P.2d 371 (Colo. 1997).

Cramer v. Consolidated Freightways, Inc. U.S. Court of Appeals, 255 F.3d 683 (9th Cir. 2001) (en Banc).

Deal v. Spears United States Court of Appeals, Eighth Circuit 980 F.2d 1153(199).

Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2004). Managing human resources (4th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.

McCann v Clydebank (2010) UKEAT -0061-09-1706 (17 June 2010)

*Skinner v. Railway Labor Executives' Ass'n* 489 U.S. 602 (1989) 3( 2 ).

Stair, R. M., & Reynolds, G. W. (2008). Fundamentals of information systems: A managerial approach (4th ed.). Boston, MA; Thomson Learning.P78.

*The Patchogue-Medford Congress of Teachers v. Board of Education decision of New York State's highest court*, made very clear that such testing constitutes a search. 517 N.Y.2d 456 (1987).

U.S. Department of Defense v. FLRA, 510 U.S. 487 (1994).