

المخاطر الناجمة عن استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل

إعداد: الباحث / إبراهيم بهاء الدين عويدات | الجمهورية اللبنانية

طالب دكتوراه في الحقوق - القانون الخاص / الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail: Ibrahimoueidat@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0005-9752-6686>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/8.24.27>

تاريخ النشر: 2025/12/15	تاريخ القبول: 2025/12/6	تاريخ الاستلام: 2025/11/27
-------------------------	-------------------------	----------------------------

للاقتباس: عويدات، إبراهيم بهاء الدين، المخاطر الناجمة عن استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد الثامن، العدد 24، السنة 2، 2025، ص-ص: 597-625.

<https://doi.org/10.70758/elqarar/8.24.27>

المُلخَص

هدفت الدراسة إلى بحث التحولات الجذرية التي فرضتها الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل، من خلال استخدام تقنيات الرقابة الإلكترونية، وما ينتج عنها من مخاطر جديدة لم تكن معروفة في أساليب العمل التقليدية. ففي المبحث الأول، تمت دراسة مدى تأثير هذا الأسلوب الجديد من العمل على الحياة الخاصة للأجراء، من خلال تتبع تحركاتهم وجمع بياناتهم المهنية والشخصية، وتقييم أدائهم عبر تطبيقات وبرامج من شأنها أن تؤدي إلى التعدي على خصوصياتهم، مما يفرض ضرورة تطوير إطار تشريعي خاص بالعمل الرقمي يراعي المعايير الحديثة لحماية البيانات الشخصية للأجير ويحفظ خصوصيته. أما المبحث الثاني، فركّز على مدى تأثير استخدام الوسائل الحديثة على ظهور أنواع جديدة من المخاطر المهنية المرتبطة بالعمل، سواء من خلال بروز أمراض مهنية ذات طبيعة نفسية وذهنية ناجمة عن الإجهاد الرقمي، أو من خلال إشكاليات تكييف إصابات العمل التي تقع أثناء تنفيذ هذا الأسلوب من العمل. وقد بينت الدراسة أن معيار المكان والزمان التقليدي لحوادث العمل لم يعد كافيًا، ما يستدعي توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل الإصابات التي يتعرض لها الأجير وهو بعيدًا عن الرقابة المباشرة التي يخضع لها العامل التقليدي. وخلصت إلى ضرورة تحديث قانون العمل والضمان الاجتماعي، وإقرار نظام تأمين ضد هذه الأنواع الجديدة من المخاطر، من شأنه أن يحقق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحماية حياة الأجير الخاصة في بيئة العمل المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: الرقابة الإلكترونية- حماية الحياة الخاصة-البيانات الشخصية-طوارئ العمل-التبعية الرقمية.

Risks resulting from the employment of modern technologies when performing jobs

Author: Researcher / Ibrahim Bahaa el dine Oueidat | Lebanese Republic

PhD candidate in Law - private Law | Islamic University of Lebanon

E-mail: Ibrahimoueidat@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0005-9752-6686>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/8.24.27>

Received : 27/11/2025

Accepted : 6/12/2025

Published : 15/12/2025

Cite this article as: Oueidat, Ibrahim Bahaa el dine, *Risks resulting from the employment of modern technologies when performing jobs*, *ElQarar Journal for Peer-Reviewed Scientific Research*, vol 8, issue 24, 2025, pp. 625-597. <https://doi.org/10.70758/elqarar/8.24.27>

Abstract

This study examines the major improvements caused by modern technology tools in the execution of work, particularly through electronic monitoring, and the additional hazards they introduce—risks that did not exist in traditional labor systems.

The first section investigates how these technologies influence employees' private lives. Employers now watch employees' movements, collect personal and professional data, and evaluate performance using digital applications, which may result in privacy violations. The report highlights that without clear legal constraints and stringent limits on the aim of data collecting, such methods can gravely violate employees' rights. It emphasizes the necessity for a separate regulatory framework for digital work that fulfills modern personal data protection standards.

The second section examines the rise of new occupational dangers related to digital labor. These include psychological and behavioral health issues induced by digital stress, as well as difficulties in detecting and categorizing work-related injuries that occur outside of the typical workplace. The study demonstrates that traditional time and location criteria are no longer appropriate for determining what constitutes a work accident. As a result, social protection systems must be broadened to include injuries sustained outside of the employer's direct oversight.

The study concludes by advocating for an update to labor and social security regulations, as well as the introduction of insurance mechanisms geared to digital-era dangers. Such reforms would assist create a reasonable balance between productivity demands and the protection of employees' privacy and well-being in today's workplace.

Keywords: electronic monitoring – privacy protection – personal data – work accidents – digital subordination.

المقدمة

أدت الثورة التكنولوجية إلى ظهور أساليب عمل جديدة، حيث أضحت العلاقات التعاقدية تُنشأ وتُنقذ عبر الوسائل التقنية الحديثة ومن خلال شبكة الإنترنت، دون أن يتم الالتقاء المادي المباشر بين الأجير وصاحب العمل. فتحوّلت تلك الثورة إلى سوق عمل كبير، من أهم خصائصه أنه عالم افتراضي غير مقيّد بزمان ومكان محددين، وباتت تعليمات وأوامر رب العمل المتعلقة بتنظيم العمل وتقييم الأداء، كذلك حفظ ومعالجة البيانات الشخصية، تُرسل وتُدار من خلال الوسائل الإلكترونية.

بالرغم من المرونة التي يتصف بها هذا التحوّل، وانعكاساته الإيجابية على أطراف العقد والمجتمع، إلا أنه أفرز تحديات ومخاطر جدية تمسّ جوهر العلاقة التعاقدية وحقوق الأجراء الأساسية، من أبرزها المسّ بحياتهم الخاصة نتيجة الرقابة الإلكترونية التي تمارس من خلال برامج وتطبيقات آلية تراقب الأجير، وتوجهه حتى دون أي تدخل بشري.

تتعدد مجالات التدخل في الحياة الخاصة للأجير مع تطور استخدام التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ العمل، مما يفرض تأمين حماية قانونية لحياته الخاصة، لا سيما إذا كان ينقذ عمله من المنزل. وبالتالي، يجب أن يتم وضع حد فاصل بين الحياة الخاصة للأجير وحياته العملية. إضافة إلى ذلك، فإن ما وقرته التقنيات الحديثة لصاحب العمل في استخدام سلطاته الرقابية من شأنها أن تشكل تهديدًا مباشرًا للحياة الخاصة من خلال استخدام تلك التكنولوجيا في مراقبة اتصالاته الهاتفية، ومراسلاته الإلكترونية.

لقد سمحت الثورة التكنولوجية لأصحاب العمل أيضًا بالتدخل في الحياة الخاصة للأجير لناحية الاطلاع على بياناته الشخصية وما يتمتع به من حقوق متعلّقة بملكياته الفكرية. فإذا كان لصاحب العمل الحق في التحقق من مدى توفر الشروط المطلوبة للعمل لدى الأجير، لناحية تمتعه بالقدرات والمهارات اللازمة لتنفيذ الخدمة أو العمل، بالإضافة إلى ظروفه الصحية والاجتماعية وسلوكه الشخصي، إلا أن جمع هذه المعلومات ومعالجتها يجب أن يبقى في إطار الهدف في تحقيق مصلحة العمل، وأن يحاط بقدر من القيود التي تمنع التعدي على الحياة الخاصة للأجير⁽¹⁾.

يُثير استخدام الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية في تنفيذ العمل مجموعة من المخاطر الاجتماعية، تأتي في طليعتها الصعوبات التي ترتبط في مدى نسبة الأمراض والحوادث التي يتعرض لها الأجير للعمل. فالأجير في هذا النوع من الأعمال يقوم بتنفيذ عمله بعيدًا عن مركز المؤسسة، فقد ينقذه من المنزل أو من أي مكان آخر. هنا تُثار الإشكاليات حول مدى نسبة الأمراض والأضرار الجسدية التي يتعرض لها للعمل.

من الملاحظ، أن حماية الأجير من الأمراض المهنية وإصابات العمل، لم تعد مقتصرة على تلك

(1) مصطفى عبد الحميد عدوى، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل الجديد، جامعة المنوفية، 2004، ص 315.

الناجمة عن الأضرار التي يتعرض لها في مواجهة الآلات الصناعية والماكينات في إطار عقد العمل التقليدي، فمع التقدّم التكنولوجي وظهور أشكال العمل الجديدة ظهرت مخاطر جديدة يتعرض لها الأجير عند استخدامه للتقنيات الحديثة، والعمل من خلال أجهزة الحاسوب وما تسببه من أضرار جسدية طويلة الأمد كآلام الظهر والعمود الفقري وضعف البصر⁽¹⁾.

وهنا يطرح التساؤل حول المعيار الذي يمكن من خلاله اعتبار الإصابة ناتجة عن العمل أو غير منسوبة إليه، لا سيما أن الأجير في هذا النوع من الأعمال يتمتع أثناء تنفيذ عمله بقدر من الحرية يصعب من خلالها تحديد الوقت الذي يجب أن ينفذ فيه العمل بسبب التداخل بين أوقات الراحة وأوقات العمل⁽²⁾.

نتيجة لذلك، يثير استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ العمل مجموعة من المخاطر والمشاكل الاجتماعية، من شأنها أن تؤدي إلى التعدي على خصوصية الإنسان، بحيث أصبحت بإمكانها متابعة الأجير ومراقبته في كل تصرفاته وتحركاته حتى لو كان في غرفة نومه.

تتضاعف أهمية هذه الإشكاليات في هذا النوع من الأعمال في ظل غياب التشريع المنظم له لا سيما في لبنان، في حين أن بعض الدول حققت تقدّمًا في وضع إطار قانوني لها، كفرنسا وبعض الدول الأوروبية. من هنا، تأتي هذه الدراسة لتبحث في المخاطر الناجمة عن استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل، من خلال تحليل طبيعتها وأبعادها، واستعراض أبرز التشريعات المقارنة، بهدف التوصل إلى وضع بعض المقترحات العملية التي ترمي إلى تحقيق نوع من التوازن بين المحافظة على المرونة التي يوفرها التطور التكنولوجي في علاقات العمل وبين حماية حقوق الأجراء وتأمين الضمانات الاجتماعية لهم.

لتحقيق ذلك، سنتناول المخاطر الناجمة عن استخدام التكنولوجيا في تنفيذ العمل، ومدى تأثيرها على حياة الأجير الخاصة وصحته المهنية، من خلال تقسيمها إلى مبحثين. في الأول: ندرس مدى تأثيرها على الحياة الخاصة للأجير. وفي الثاني: انعكاسها على سلامة وصحة الأجير المهنية.

(1) Christophe RADÉ, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination. Droit social, 2002, Version 1, P. 27 et 28

(2) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 715.

المبحث الأول: تأثير التكنولوجيا على الحياة الخاصة للأجير

إن استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ العمل، وما أنتجته من استخدام لأساليب متطورة، شكل تهديدًا للأجير في التعدي على حياته الخاصة، حيث مكن صاحب العمل من مراقبته ومتابعته في كل تحركاته وتصرفاته، من خلال التطبيقات والبرامج الذكية التي يستخدمها، والتي تمكنه من التتبع عليه وتصويره وتسجيل تحركاته ومكالماته الهاتفية، كل ذلك يحصل أحيانًا دون علم من تتم مراقبته وترصد تحركاته.

ولعل أبرز الصعوبات التي يطرحها مفهوم الحياة الخاصة للأجير، تلك المتمثلة في التمييز بين الأوقات المهنية والأوقات الشخصية، باعتبار أن في هذا النوع من العمل يتمتع الأجير بهامش كبير من الحرية والاستقلالية في تحديد الزمان والمكان. وبالتالي، يجب أن يمارس صاحب العمل سلطاته الرقابية على الأجير في أوقات العمل فقط دون التطفل على حياته الخاصة أثناء أوقات الراحة. فالرقابة الرقمية لم تعد مقتصرة على الوجود المادي للأجير في مكان العمل، بل امتدت لتشمل تتبع موقعه الجغرافي، مراقبة بريده الإلكتروني، هاتفه، وجمع البيانات المتعلقة بمؤهلاته المهنية والشخصية.

انطلاقًا مما تقدم، يتضح أن استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل من شأنه أن يهدد الحياة الخاصة للأجير، الأمر الذي يقتضي وضع حماية خاصة له تجاه كل تدخل من طرف صاحب العمل سواء بإساءة استخدام البيانات الشخصية التي يقدمها قبل مباشرته للعمل أم من خلال تخطي الأخير للحدود المرسومة له عند ممارسة سلطاته في الرقابة والإشراف.

تصدى الاجتهاد الفرنسي لهذه المسألة، ففضت محكمة التمييز الفرنسية⁽¹⁾ في قرارها الصادر بتاريخ 2 تشرين الأول 2001 المعروف بقضية Nikon، «أن البريد الإلكتروني يشكل رسالة بالمفهوم المتعارف عليه في القانون المنظم لسرية المراسلات، وأن اطلاع صاحب العمل على هذه الرسائل عن طريق الوسائل المعلوماتية الموضوعة رهن إشارته في العمل يشكل خرقًا ومساسًا بالحرية الأساسية للأجير، حتى في الحالة التي يمنع فيها من الاستعمال الشخصي لحاسوب الشركة».

ويعتبر الحق في حماية الحياة الخاصة من الحقوق الأساسية للإنسان بصفة عامة، وللأجير بصفة خاصة. وبالرغم من اعتراف المشرع بأن لكل إنسان الحق في احترام خصوصياته، إلا أنه لم يوضع تعريف دقيق لهذا الحق، وترك الأمر لاجتهاد المحاكم والفقه⁽²⁾.

حرصت معظم المعاهدات والمواثيق الدولية على النص على الإطار العام لحق الإنسان في احترام حياته الخاصة وعدم التعدي عليها. فشدد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 كانون

(1) Cass. soc., 2 Octobre 2001, N ° de pourvoi : 99-42.942, Publié au bulletin.

(2) حسام الدين الاهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1978، ص 464.

الأول 1948 عن منظمة الأمم المتحدة على عدم التدخل في حياة الإنسان الخاصة، أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته. كذلك جاءت الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية الصادرة بتاريخ 4/11/1950، لتؤكد على مبدأ الحق في احترام الحياة الخاصة للإنسان وعدم التعدي عليه في مسكنه ومراسلاته⁽¹⁾.

في لبنان، لم يتضمن الدستور أي نص صريح حول الحق في الخصوصية، باستثناء ما نصّت عليه المادة 14 منه لناحية حماية حرمة المنزل. في حين ورد العديد من النصوص التي ترمي إلى حماية الحياة الخاصة، وعلى رأسها قانون العقوبات الذي نص في المواد 579 و650 منه على جرائم إفشاء الأسرار والتهويل، أو الابتزاز والتهديد بإفشاء أمر، أو الإخبار عنه، إضافة إلى قانون السرية المصرفية وقانون تنظيم الأصول الإدارية والمالية في المديرية العامة للبريد والبرق فيما خص حماية سرية المراسلات. انسجاماً مع ذلك أقر المشرّع اللبناني القانون رقم 81 تاريخ 10/10/2018 المتعلق بالمعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي لحماية البيانات الشخصية، وتنظيم عمليات معالجتها بموجب قواعد قانونية محددة، تحت طائلة فرض عقوبات في حال المخالفة.

وإذا كانت القوانين السالفة الذكر المتعلقة بحماية الحياة الخاصة لم تفرد قواعد خاصة بالأجراء، فلا شك أن حماية الحياة الخاصة للإنسان تطال أيضاً حماية حياته المهنية. وبالتالي، إذا كان مضمون تلك القوانين يهدف إلى تأمين الحماية القانونية لخصوصية الإنسان بصورة عامة، حيث يمنع جمع البيانات والاحتفاظ بها أو معالجتها، إلا ما كان منها مشروع أو ضروري، أو تلك التي يتم أخذ موافقة صاحب العلاقة عليها بصورة مسبقة، فإن هذه الحماية تشمل أيضاً حياة الأجراء الخاصة لا سيما الذين ينفذون عملهم من خلال استخدام الوسائل الحديثة، بحيث تتداخل حياتهم المهنية مع حياتهم الخاصة، نظراً لتداخل أوقات الراحة مع أوقات العمل وصعوبة الفصل بينهما، مع سهولة دخول صاحب العمل إلى حياة الأجير مباشرة، وفي أي وقت من خلال الوسائل التكنولوجية المستخدمة في تنفيذ العمل ومراقبته⁽²⁾.

انطلاقاً مما تقدم، فإن ما يخرج عن الإطار المهني للأجير يعتبر حياة خاصة ويستحق الحماية، بحيث يقتضي الالتزام بالقوانين التي ترعى جمع ومعالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، وعدم التعسف في استعمالها، إضافة إلى التزام صاحب العمل بحدود الرقابة المطلوبة للعمل وعدم استغلال التطور التكنولوجي، وما أفرزه من أجهزة ومعدات وطرق متطورة للتعدي على خصوصية الأجير ومراقبته في كل تصرفاته وتحركاته، ولو كان في أماكن تواجهه الأكثر خصوصية⁽³⁾.

إن حصول التصادم بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته على الأجراء وبين حق هؤلاء في احترام حياتهم الخاصة، قد ينشأ في مرحلة ما قبل التعاقد وإبرام عقد العمل (المطلب الأول)،

(1) المادة الثامنة من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، معدلة بالبروتوكولين رقم 11 و14 ومتممة بالبروتوكول الإضافي والبروتوكولات رقم 4 و6 و7 و12 و13.

(2) Robert FRÉDÉRIC, Le télétravail à domicile, Éditions Larcier, 2005, Collection de droit social, P. 46.

(3) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة، دار النهضة العربية، 2007، ص 40، 41.

من خلال سوء استخدام البيانات والمعلومات الشخصية التي يقدمها العامل وعدم المحافظة عليها. وقد ينشأ أيضًا أثناء تنفيذ العقد (المطلب الثاني)، عن طريق استغلال صاحب العمل للوسائل التكنولوجية المتطورة التي يستخدمها في متابعة العامل ومراقبته، فتصبح مراقبة مستمرة لجميع تصرفاته ومراسلاته.

المطلب الأول: مظاهر تدخل صاحب العمل في حياة الأجير الخاصة ما قبل تنفيذ العقد

لا شك أن مخاطر استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ العمل، هي مخاطر عامة يمكن أن تطال أي فرد في المجتمع، لكن هناك فئات تكون بحكم مركزها القانوني، أكثر عرضة لتلك المخاطر مقارنةً بغيرها، وهذه هي حال فئة الأجراء الرقميين، حيث أتاح التطور التكنولوجي السريع لأصحاب العمل التدخل في الحياة الخاصة لمن يتقدم للعمل لديهم والبحث في خصوصياته بهدف معرفة هويته وما يتمتع به من كفاءات مهنية، بالإضافة إلى ظروفه الصحية والاجتماعية وسلوكه الشخصي. غير أن ذلك يجب أن يبقى في حدود الهدف المرجو منه، دون أن يصل إلى حد المساس بحرمة حياته الخاصة.

كما هو معلوم، فإن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي، بحيث يعوّل على صفات الأجير ومؤهلاته لإبرام العقد⁽¹⁾. لذلك يولي صاحب العمل عناية خاصة عند دراسة طلبات المرشحين للعمل لاختيار من يراه الأنسب لمصلحة مشروعه. إلا أن حرية الاختيار هذه لا يجب أن تُطلق العنان لصاحب العمل في الاختيار والمفاضلة بين الطلبات المقدمة للتدخل في حياة الأجير الخاصة، متجاهلاً الاعتبار الموضوعي الذي يجب أن يكون الأساس في العملية، وهو قدرته على تنفيذ العمل المطلوب منه ومدى كفاءته المهنية⁽²⁾.

ولا تقتصر حماية الحياة الخاصة للمرشح للعمل على صاحب العمل فقط، بل تمتد إلى أي جهة أخرى تتولى التدقيق في البيانات الشخصية التي تقدّم بها، والتحرّي عنه بهدف قبوله في العمل لدى صاحب العمل. وقد ذهب بعض الفقه إلى اعتبار أنّ «إخضاع المرشحين للعمل لتحرّيات تتعلق بصفاتهم الشخصية أو حياتهم الأسرية أو آرائهم الفكرية، يمثل انتهاكاً خطيراً وتدخلًا واضحاً في خصوصياتهم»⁽³⁾.

في ضوء ما تقدّم، يطرح استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل إشكالية أساسية تتعلق بمدى تأثيرها على سرّيّة الحياة الخاصة للمرشحين للعمل. فما هي الطرق القانونية التي ترمي إلى ضمان عدم استغلال البيانات الشخصية على نحو ينتهك حرمة الحياة الخاصة للأجير؟ هذا ما سنحاول الإجابة عليه، من خلال الفقرتين التاليتين:

(1) Monique CONTAMINE- RAYNAUD, L'intuitus personae dans les contrats, Thèse, Université de droit, D'économie et de sciences sociales de Paris, 1974, P.33 S..

(2) مجلس عمل تحكيمي، بيروت، قرار رقم 76، تاريخ 11/2/1992، صادر، ص 27، بند 4.

(3) Gérard LYON-CAEN, Les libertés publiques et l'emploi, Rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 1er Janvier 1992, N. 27.

• الفقرة الأولى: المعلوماتية وإفشاء سرية الحياة الخاصة للمرشح للعمل.

• الفقرة الثانية: سبل حماية الحياة الخاصة للمرشح للعمل.

الفقرة الأولى: المعلوماتية وإفشاء سرية الحياة الخاصة للمرشح للعمل

تشكل المعلوماتية باستخداماتها المتعددة أحد أخطر الوسائل التي تؤدي إلى المسّ بسرية الحياة الخاصة للمرشح للعمل، باعتبار أن صاحب العمل يقوم بتجميع البيانات والمعلومات عن الأشخاص المرشحين، مستعيناً بتقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي، ويقوم بدراستها لاختيار الشخص الذي يراه مناسباً للقيام بالعمل المراد تنفيذه، دون أي اعتبار آخر⁽¹⁾.

إن المرشح للعمل يتقدم بطلب يتضمن أوراقه الثبوتية، تعبئة نماذج تتضمن أسئلة حول حالته الاجتماعية والصحية ومؤهلاته العلمية، وأحياناً ماهية انتماءاته ومعتقداته الدينية⁽²⁾. وتقضي أن تكون البيانات والأسئلة التي توجه إليه على صلة بالمهمة المرشح لتنفيذها، ولا تتعلق بأمور خاصة تشكّل انتهاكاً لسرية الحياة الشخصية⁽³⁾.

قد يلجأ صاحب العمل أحياناً إلى إجراء اختبارات طبية أو نفسية للمرشح للعمل بهدف الكشف عن إمكانية إصابته ببعض الأمراض بفعل العامل الوراثي⁽⁴⁾، ما يشكل خرقاً خطيراً لخصوصياته. هذا ما منعه المادة 10-16 من القانون المدني الفرنسي التي حظرت إجراء الدراسة الجينية أو الوراثية لصفات أو خصائص تتعلق بأحد الأشخاص⁽⁵⁾.

وقد أوصت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL) في فرنسا، بضرورة احترام الحياة الخاصة والحريات الفردية للمرشحين للعمل، بحيث إن تجميع المعلومات والبيانات الشخصية يجب أن لا يكون إلا لضرورات العمل ولتحقيق الغاية منه، مع ضرورة الحصول على موافقة صريحة من المرشح قبل استخدامها⁽⁶⁾.

ومن المستقر عليه أن خرق سرية الحياة الخاصة يتحقق باطلاع الغير على المعلومات والبيانات، وهذا ما يمكن استنتاجه من نص المواد 579 وما يليها من قانون العقوبات اللبناني، إضافة إلى نصوص أخرى وردت متفرقة في قوانين مختلفة تضمن حماية سرية المراسلات والاتصالات، والحالة

(1) Pierre KAYSER, La protection de la vie privée, t. I, Protection du secret de la vie privée, 1985, P 289.

(2) Jean FRAYSSINET, Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise, Droit social, Juin 1992, No 6, P. 59.

(3) Cass. soc., 17 Octobre 1973. N° de pourvoi : 72-40.360., Publié au bulletin, V. N 484, P. 44.

(4) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل التكنولوجيا الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 61.

(5) Code civil, article 16-10: "L'examen des caractéristiques génétiques d'une personne ne peut être entrepris qu'à des fins médicales ou de recherche scientifique et avec le consentement exprès de la personne".

(6) Gérard LYON-CAEN, Les libertés publiques et l'emploi, Rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 1er Janvier 1992, N. 27.

الصحية والمالية للفرد⁽¹⁾.

فما هي مسؤولية رب العمل في حال انتهاك حرمة البيانات الخاصة بالمرشحين للعمل، وتسريبها إلى الغير؟

في المبدأ، لا يجوز للشخص أن ينشر ما يصل إلى علمه من معلومات وبيانات تتصل بالحياة الخاصة للغير، إلا بعد حصوله على موافقته. إضافة إلى أن الحق في حماية الحياة الخاصة يشمل أيضًا عدم التجسس، وعدم نشر أو الإعلان عن معلومات تخص الغير⁽²⁾. في ضوء ذلك، فإن المرحلة الأولى من حماية المرشح للعمل تتطلب إيجاد قواعد قانونية تمنع تسريب المعلومات والبيانات الشخصية الخاصة به، في ظل الاستخدام المتزايد للأجهزة التقنية الحديثة في اختيار الأجراء وتنفيذ العمل.

الفقرة الثانية: حماية الحياة الخاصة للمرشح للعمل

إن استخدام الأجهزة التقنية الحديثة في اختيار الأجير له تأثير كبير على حياته الخاصة، فلم يعد هناك ثمة عوائق تحول دون مراقبة وإطلاع الغير على خصوصيات كل إنسان⁽³⁾. بحيث إن المعلومات المتعلقة بحياة الأجير الشخصية المحفوظة لدى صاحب العمل، أصبح من اليسير الوصول إليها، واستخدامها في غير الأهداف التي قدمت من أجلها. لذلك لا بد أن تمتد حماية الخصوصية إلى أجهزة الكمبيوتر المحفوظة فيها تلك البيانات، من خلال خلق توازن بين حق صاحب العمل في الوصول إلى المعلومات، وحق المرشح للعمل في حماية معلوماته الشخصية، ومنع صاحب العمل من الاستخدام غير المشروع لها⁽⁴⁾.

في فرنسا، منع قانون العمل في المادة L.1221-8، جمع أية معلومات تتعلق شخصيًا بأحد المرشحين للعمل، بواسطة وسيلة لم يكن الأجير على علم مسبق بها⁽⁵⁾. ولا تقتصر الحماية القانونية على البيانات فقط، بل تشمل أيضًا المحادثات الشخصية التي تُجرى مع المتقدمين إلى العمل سواء أكانت عبر الهاتف، أم من خلال الإنترنت عبر البريد الإلكتروني E-mail، وكل رسالة لها طابع خاص موجهة حصريًا لشخص أو عدة أشخاص⁽⁶⁾.

(1) عطايف قمر الدين، مقال بعنوان: الحق في الخصوصية وحماية البيانات الشخصية، تاريخ 2023/2/18

(2) Bernard BOSSU, Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 2001, 663, P. 8.

(3) حسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 5.

(4) يونس عرب، الخصوصية وحماية البيانات في العصر الرقمي، اتحاد المصارف العربية، السلسلة: موسوعة القانون ومقتنيات المعلومات وكيل أمن المعلومات والخصوصية، 2002، ص 9.

(5) Code du travail, article L1221-8: «Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat doit être informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard».

(6) Gordon David GOLDMAN (Plaignant) Appelant, Cour suprême du Canada, Goldman c. R., [1980] 1

تجدر الإشارة أخيراً، إلى أن القانون رقم 81/2018 كان قد استندت أحكامه إلى التوجيه رقم 46 الصادر عن البرلمان الأوروبي لحماية البيانات الشخصية في العام 1995 الذي ألغي في العام 2018 واستبدل بنظام آخر.

«Le règlement general pour la protection des données personnelles, RGDP»، مما يجعل أحكام القانون اللبناني متأخرة، إن لم نقل عاجزة عن حماية البيانات ذات الطابع الشخصي بصورة فعّالة في ظل الوتيرة المتسارعة للتطور الرقمي، وعدم مواكبة الحكومات لهذا التطور بوضع خطة لتطوير المعاملات وتعزيز حماية البيانات الشخصية للوصول إلى تأمين الحماية الفضلى للخصوصية المعلوماتية، لا سيما أن كل ما نصّ عليه القانون رقم 81/2018 من مراسيم تطبيقية لم تصدر باستثناء قرار وزير الاقتصاد الوطني في العام 2021 إثر صدور قانون البطاقة الإلكترونية التمويلية، رقم 5/ق م/2021، المتعلق بالتنظيم والتصريح عن جمع ومعالجة وتعديل البيانات ذات الطابع الشخصي وكيفية نشرها، مستنداً في ذلك إلى معايير قرار البرلمان الأوروبي الأنف الذكر، وليس إلى القانون رقم 81/2018.

وعليه، يمكن القول: إن حماية الحياة الخاصة للمرشح للعمل تتطلب مقاربة مزدوجة، أولاً: وضع تشريعات واضحة وملزمة لأصحاب العمل. وثانياً: إنشاء سلطة مستقلة للرقابة تتولى متابعة الشكاوى وتطبيق العقوبات في حال المخالفة. وهذا ما لم يحصل لغاية الآن في لبنان، بخلاف الدول الأوروبية التي قطعت شوطاً هاماً في هذا المضمار.

المطلب الثاني: مظاهر تدخل صاحب العمل في حياة العامل الخاصة أثناء تنفيذ العقد

يُعد تنفيذ عقد العمل المرحلة التالية لتنفيذ كلا الطرفين التزاماتهما. وإن كان مجال تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للأجير ممكناً في مرحلة ما قبل تنفيذ العقد كما سبق وأشرنا، إلا أن استخدام الوسائل التقنية في تنفيذ العمل واستحالة مراقبة الأجير بشكل مباشر من قبل صاحب العمل، والاستعاضة عنها بالرقابة الرقمية زادت في إمكانية تدخله في حياته الخاصة بصورة جعلت من هذا الأخير يشعر وكأنه مراقب باستمرار في جميع تصرفاته، وفي أي مكان يتواجد فيه، بما في ذلك منزله. الأمر الذي يوجب أن تكون الرقابة مهنية بحثة، دون أن تمتد للمساس بحياة الأجير الخاصة⁽¹⁾.

لم ترد في قانون العمل أحكام خاصة تتعلق بحماية الحياة الخاصة للأجير، لا بل إن هذه الأحكام وردت بصورة عامة في إطار حماية الحرية الشخصية للفرد في المادة الثامنة من الدستور، إضافة إلى المادتين 13 و 14 منه اللتين كفلتا حرية إبداء الرأي قولاً وكتابة، وما يتفرع عنها من حريات كحرية التنقل والمراسلات، وحرمة المنزل واحترام الحياة الخاصة، وضرورة المحافظة على سريتها في إطار علاقة العمل لا سيما أن الأجير يضع بتصرف صاحب العمل قوة عمله لا شخصه⁽²⁾.

(1) René SAVATIER, la liberté dans l'entreprise, Droit social, 1990, P. 49.

(2) المجلس الدستوري، قرار رقم 2/99، تاريخ 24/11/1999، المتعلق بالطعن بالقانون رقم 140/99 تاريخ 27/10/1999 الرامي الى صون الحق بسرية المخابرات التي تجرى بواسطة اية وسيلة من وسائل الاتصال، منشور على الرابط التالي:

بينما كرّس المشرّع الفرنسي حماية صريحة للحياة الخاصة للأجير من خلال المادة L.1121-1 من قانون العمل التي نصت على أنه: «لا يجوز لأحد فرض قيود على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية، ما لم يكن لذلك ما يبرره وفقاً لطبيعة المهمة المراد إنجازها، وبشرط أن تكون تلك القيود متناسبة مع الهدف المنشود». يستفاد من هذا النص، أنه إذا كان الأجير، بموجب عقد العمل يتنازل عن جزء من حريته في سياق ممارسة صاحب العمل لحقه في الرقابة والإشراف، فإن هذا التنازل يجعله أكثر عرضة لانتهاك حياته الخاصة. وإذا كان لا بد لصاحب العمل أثناء ممارسته لسلطاته من التعرض لحريات الأجير الشخصية، فإن هذا التعرض يجب أن يكون في حدود القانون، وتحقيقاً للغاية التي أنشئ من أجلها العقد، وهي تنفيذ العمل⁽¹⁾.

لذلك، يُثير هذا الشكل من الأعمال مسألة الحدود الفاصلة بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته الرقابية، وحق الأجير في احترام خصوصياته. في المقابل لا يمكن التذرع بالحماية القانونية للحياة الخاصة لعدم تمكن صاحب العمل من ممارسة سلطاته التي هي أساس عقد العمل، وعند انتقائها لا يمكن إضفاء صفة العمل على العقد المزعوم.

للإجابة على هذه الإشكالية، نعرض لمظاهر تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للأجير (الفقرة الأولى)، ثم نبين كيفية تطبيق القوانين النافذة للموازنة بين حق الأجير في حماية حياته الخاصة وحق صاحب العمل في ممارسة سلطاته الرقابية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مظاهر تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للأجير

يخوّل قانون العمل صاحب العمل سلطة الرقابة والإشراف على الأجير أثناء تنفيذه للعمل داخل المؤسسة، باعتبارها المكان الطبيعي لممارسة هذه السلطات. غير أنّ الثورة التكنولوجية التي أتاحت استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل ومراقبته، قد غيّرت بصورة جذرية من أساليب الرقابة التقليدية، فلم تعد محصورة بالعنصر البشري، بل أصبحت تعتمد على وسائل تقنية متطورة تسمح بمراقبة الأجير بشكل مستمر ودائم، وفي أي مكان يتواجد فيه، مما أدى إلى التداخل بين وقت العمل والوقت الشخصي، بحيث «انتقل مكان العمل افتراضياً إلى حيث يقيم الأجير ليغطي على أوقاته الخاصة»⁽²⁾.

يزداد الأمر خطورة مع المرونة التي يتمتع بها الأجير في هذا الأسلوب من العمل، حيث يمكنه تنفيذ عمله ليلاً ومن مكان سكنه، مما يفرض على صاحب العمل موجب احترام حياته الخاصة وعدم تجاوزه لحدود التبعية التي يجب أن تبقى في إطارها المهني دون التعدي على خصوصية الأجير.

ويندرج في هذا الإطار أيضاً حق صاحب العمل أو من ينتدبه بزيارة أماكن العمل للتفتيش والتأكد

<http://77.42.251.205/LawArticles.aspx?LawArticleID=1027846&LawID=255880&language=ar>

(1) Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT et Antoine JEEAMMAUD, Droit du travail, Précis Dalloz, 2^{ème} Édition, 2001, P. 863.

(2) Jean FRAYSSINET, Nouvelles technologies et droits fondamentaux des salariés face aux intérêts de l'entreprise, PUAM, 1994, P 29 et 33.

من مدى الالتزام بالتعليمات والأوامر، وهذا أمر قد يشكّل مسألاً بحرمة المسكن، عندما يكون العمل من خلال المنزل، ما استدعى في فرنسا النص صراحة في المادة 1-8113L من قانون العمل، على منع دخول مفتش العمل إلى المسكن إلا بموافقة الأجير.

في لبنان، من الطبيعي أن يقتصر النص على المفهوم التقليدي للعمل، الأمر الذي يوجب مراعاة خصوصية الأجير، وعدم الدخول إلى منزله قبل الحصول على موافقته المسبقة.

إضافة إلى ذلك، فإن استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل وانتشارها، ساعدت على ابتكار وسائل مراقبة حديثة قد تؤدي في حال التعسف في استخدامها إلى تجاوز الأهداف التي وضعت من أجلها. فقد تستخدم المؤسسات مثلاً، كاميرات المراقبة التي تمكن من متابعة الأجير ليس فقط أثناء تنفيذه للعمل المناط به، بل في أكثر الأماكن خصوصية له حتى أثناء تواجده في منزله⁽¹⁾. وقد تلجأ أيضاً إلى مراقبة المكالمات الهاتفية، والبريد الإلكتروني، أو اعتماد برامج مراقبة للحوّل دون إساءة استخدام الأدوات التي توضع بتصرف الأجير. هذه البرامج تسمح لصاحب العمل بتتبع الأجير، ومعرفة المواقع والصفحات الإلكترونية التي دخل إليها⁽²⁾، وهو ما يشكّل تعدياً على سرية مراسلاته وحياته الخاصة، ما لم يكن استخدامها مقيّداً بضرورة إبلاغه بها مسبقاً، وأن تكون في حدود الغاية التي وجدت من أجلها وهي حسن سير العمل وتنفيذه⁽³⁾.

وتعتبر كاميرات التلفزيونات من أخطر الوسائل الحديثة التي يستخدمها صاحب العمل في المراقبة والإشراف، نظراً لما تشكّله من خطورة التعدي على الحياة الخاصة للأجير وعلى الحق في صورته. ذلك أن الرقابة المستمرة على ذلك النحو من شأنها أن تنال من بعض المسائل التي تخرج عن إطار الحياة المهنية، وتتعلق بحياته الشخصية⁽⁴⁾.

كما يمكن لصاحب العمل أن يضع جهاز تحويل الاتصالات الآلي الذي يمكنه من تخزين المكالمات الصادرة والواردة، ويستطيع من خلال ذلك الاطلاع على جميع المكالمات التي يجريها الأجير سواء أكانت مهنية أم شخصية، وهذا ما يعرض حياته الخاصة للاعتداء من قبل صاحب العمل، ما لم يكن الأجير على علم مسبق بهذه الآلية⁽⁵⁾.

N° 2005, (1)Nathalie CAZÉ-GAILLARDE, vie privé, In Rép., Droit pénal, Dalloz, Mai 21.

(2)Sylvain LE FÈBVRE, Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec, Faculté de droit et de science politique d'Aix-Marseille, Centre de droit social, 1 Janvier 1998, P. 65 – 67.

(3)Cass. Soc., 2 octobre 2001, N ° de pourvoi: 99-42.94299-42.942, Publié au bulletin surveillance dans l'entreprise: un mode normal de contrôle (4)Manuela GRÉVY, Vidéo des salariés?, Droit social, Avril 1995, No 4, P. 330.

(5)Cour de cassation - Chambre criminelle, 23 Mai 1991, Numéro d'arrêt: 90-83.280, 23 Mai 1991, Bull. Crim
_https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_1991-05-23

بذلك يتبين أن التكنولوجيا الحديثة باستخداماتها الواسعة في مجال العمل الرقمي قد ساهمت إلى حدٍ كبير في ضياع الحدود الفاصلة بين الحياة الخاصة للأجير وحياته المهنية، وبات من الضروري البحث في مدى إمكانية تطبيق القواعد النافذة بما يؤمن الحد الأدنى من الحماية للحياة الخاصة في هذا النوع من الأعمال. فما هي هذه القواعد؟

الفقرة الثانية: الموازنة بين الحق في حماية الحياة الخاصة والحق في ممارسة السلطات الرقابية

بمقتضى عقد العمل يعود لصاحب العمل أن يمارس سلطاته في الرقابة والإشراف على الأجير. غير أن هذه السلطة قد تتحول في كثير من الحالات إلى المس بحقوق الأجير، لا سيما في هذا الأسلوب من العمل، حيث لا يتواجد الأجير بصورة مادية في مكان العمل، ويستعين صاحب العمل بوسائل الاتصال الحديثة التي مكنته من تعويض الرقابة المباشرة بالرقابة الافتراضية التي تتم بواسطة مجموعة من التقنيات الحديثة⁽¹⁾.

أمام هذا الواقع، تتنازع مصلحتان متناقضتان يقتضي إيجاد توازن بينهما. فمن جهة، لا يمكن حرمان صاحب العمل من ممارسة حقه في الرقابة والإشراف والذي هو أساس عقد العمل؛ ومن جهة أخرى، يجب أن لا يتعدى هذا الحق الغاية منه، ليصبح وسيلة للتعدّي على حياة الأجير الخاصة⁽²⁾.

حاول الفقه والاجتهاد معالجة هذه الإشكالية من خلال اعتماد معيار التناسب بين وسيلة الرقابة المستعملة والغاية المرجوة منها. طُرحت إمكانية مراقبة صاحب العمل للبريد الإلكتروني للأجير، ومراقبة الرسائل التي توجّه عبره بوصفها تمثل اعتداءً على سرية المراسلات وتعدّيًا على حرياته الشخصية. وقد أجاب الاجتهاد الفرنسي على هذه المسألة من خلال قرار شهير يدعى NIKON، حيث اعتبر أن البريد الإلكتروني يشكل رسالة بالمفهوم المتعارف عليه في القانون المنظم لسرية المراسلات، وأن قيام صاحب العمل بقراءة الرسائل الشخصية التي تصدر أو توجه للأجير يشكل خرقاً لحرية أساسية، حتى في الحالة التي يمنع فيها صاحب العمل الأجير من الاستعمال الشخصي لحاسوب الشركة. في حين أن مراقبة البريد الإلكتروني المهني المخصص للأجير تُعد مشروعاً إذا كانت تهدف إلى التحقق من حسن استعماله⁽³⁾.

وتطرح أيضاً في هذا المجال، إشكالية الرقابة التي يمارسها صاحب العمل على الأجير في إطار مراقبته للوقت الفعلي الذي يقضيه في تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا شك، أن استخدام صاحب العمل لسلطته هذه من خلال الاتصال الدائم بالأجير على مدار

(1) سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة المناهج القانونية، المغرب، العدد 13، 2009، ص 72.

(2) Audrey PROBST, Télétravail au domicile: Confusion des lieux et distinction des temps, Droit social. 2006, Num 12, pp 1109-1116, 8 p ; ref : 59 ref, ISSN 0012-6438 Scientific domain Jurisprudence; Sociology, Decembre 2006, P. 1111.

(3) Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942, arrêt Nikon.

الساعة، ووضعه في حالة الاستجابة الفورية والمباشرة لمكالماته، من شأنه أن يشكّل مساسًا بالحياة الخاصة للأجير، لا سيما إذا كان الأخير ينفذ العمل من منزله، وما يشكل ذلك من تعدٍ على المكان المخصص للراحة وللحياة العائلية⁽¹⁾. وتصبح المسألة أكثر تعقيدًا عندما يكون الأجير أحيانًا بتصرف صاحب العمل بانتظار الطلب منه التدخل لتنفيذ مهمة معينة، دون أن يكون خلال هذه المدة مطلوب منه تنفيذ مهمة محددة. وتعرف هذه المدة بمدة الانتظار أو الجهوزية.

أجابت على هذه الإشكالية، الغرفة الاجتماعية لدى محكمة التمييز الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 1991/11/27⁽²⁾، التي اعتبرت أن «طلب صاحب العمل والذي يدخل ضمن التزامات العامل المهنية، لا يشكل اعتداءً على حياته الخاصة». وجاء هذا القرار بعدما أقدم صاحب عمل على إنهاء خدمات مهندس معلوماتية، بسبب رفض الأخير التوجه إلى مكان العمل يوم عطلة رسمية لتشغيل نظام معلوماتي استقدم حديثًا، بالرغم من إبلاغه بهذه المهمة قبل مدة من تاريخ استدعائه. فاعتبر المهندس أن قرار إنهاء خدماته تعسفي كونه أتى خارج ساعات العمل، بحيث تكون له الحرية الكاملة في التصرف بوقته. وأن تدخل صاحب العمل خلال هذه الفترة يشكل مساسًا بحقه في الحياة الخاصة. إلا أن هذا الالتزام ليس مطلقًا وغير مقيد بمدة محددة، فالقول بغير ذلك يعني انهيارًا تامًا للحدود الفاصلة بين حياة الأجير الخاصة وحياته المهنية. لذلك، حرص الاجتهاد الفرنسي في كل مرة تعرض عليه قضية مماثلة إلى التأكيد على تحديد المدة الزمنية لفترة الجهوزية في العقد مع تعيين الأجر المستحق لها⁽³⁾.

وقد قضي أيضًا، أن رفض سائق باص القيام بعمل إضافي في يوم عطلته لا يعتبر خطأ، ولا يشكل بالتالي سببًا يبرر قرار الفصل، لا سيما أن استدعاء العامل تم في اليوم نفسه⁽⁴⁾.

لذلك، فإن حق الأجير في حماية حياته الخاصة، وعدم الاعتداء عليها تتوقف عند حدود عدم مخالفته للأوامر الصادرة عن صاحب العمل المتعلقة بالمهمة العادية المكلف بها، فهو يبقى أجيرًا يخضع لسلطة صاحب العمل ولتوجيهاته، ما دام يقوم بذلك ملتزمًا حسن النية في تنفيذ العقد، وبما تفرضه عليه القوانين من قواعد عدم التعسف والإساءة، والتي تتلخص بمبدأين اثنين:

الأول: أن تكون وسيلة المراقبة ضرورية؛ أي لا يكون هناك وسيلة أخرى تمكّن صاحب العمل من رقابة الأجير دون التعدي على الحياة الخاصة.

الثاني: أن تكون الوسيلة متناسبة مع الهدف المرجو منها، وهو رقابة الأجير والإشراف عليه.

غير ذلك فإن ما يصدر عن صاحب العمل يعتبر تعديًا على حق الأجير في حياته الخاصة،

(1) Jean GONIE, Le télétravail en France: les principaux points de la recommandation du forum des droits sur l'internet, Droit social, N° 3, Mars 2005, P. 274.

(2) Cass. soc., 27 Novembre 1991, N° de pourvoi: 88-43.917, Publié au bulletin.
»Que la demande de l'employeur, qui entrait dans le cadre des obligations professionnelles de ce salarié, ne portait pas atteinte à la vie privée de celui – ci«.

(3) Cass. soc., 09 Mars 1999, N° de pourvoi: 96-43.718, Publié au bulletin.

(4) Paris, 24/6/1983, Droit ouvrier, 1983, P. 423 Note M.B.

وتعسفًا في استعمال حقه في الرقابة والإشراف والتوجيه. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى الوسائل التكنولوجية المستخدمة في الرقابة والإشراف، فإن صاحب العمل عليه موجب آخر يتمثل في إعلام الأجير مسبقًا بها⁽¹⁾. وبالتالي، يتضح أن ممارسة صاحب العمل لسلطاته الرقابية مقيدة بحدود حسن النية في تنفيذ العقد المتمثل بوجوب إبلاغ الأجير مسبقًا بالوسائل التكنولوجية التي تمكن رب العمل في مراقبته، وأن يكون استخدام تلك الوسائل متناسبة مع الهدف التي وضعت من أجله دون زيادة أو نقصان، لتتجاوز وتصبح وسيلة للتعدي على حياته الخاصة.

المبحث الثاني: تأثير التكنولوجيا على صحة وسلامة الأجير المهنية

يطرح تنفيذ العمل من خلال استخدام الوسائل الحديثة العديد من الإشكاليات الاجتماعية، ولعل أبرزها ما يتعلق بموجب الوقاية والسلامة المهنية. فقد يتعرض الأجير لبعض الأمراض أو لحادث عمل، وقد تكون تلك الإصابات ناتجة عن الإرهاق والإجهاد في العمل، كالاضطرابات النفسية الناتجة عن الاستخدام المفرط للأجهزة الإلكترونية، أو تعرضه لهجمات سيبرانية وأعطال تقنية تؤدي إلى توقف العمل وضياع الجهود التي بذلها، خاصة وأن هذا النوع من العمل يتم تنفيذه في ظل ظروف ومن خلال وسائل مختلفة عن تنفيذ عقد العمل التقليدي.

إضافة إلى ذلك، فإن استخدام وسائل الاتصالات والأساليب الجديدة في تنفيذ العمل أدى إلى ظهور مخاطر جديدة، فلم تعد الأمور تقتصر على الحماية في مواجهة الآلات الصناعية والماكينات كما كان الوضع في السابق، بل أصبح الأجير عرضة لأنواع جديدة من المخاطر نتيجة استخدامه لتلك التقنيات من خلال أجهزة الكمبيوتر، وما تسببه له من آلام في الظهر، والعمود الفقري وأضرار في السمع والبصر⁽²⁾. وهنا يطرح السؤال: هل تعتبر هذه الإصابات ناتجة عن العمل، وترتب مسؤولية صاحب العمل عنها أو أنها خارجة عن إطاره؟

إن التزام صاحب العمل بحماية الأجير من مخاطر العمل هو من الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتقه. كذلك، عليه اتخاذ التدابير اللازمة كافة للمحافظة على صحته وسلامته. وإذا كانت الظروف الحالية التي ينفذ فيها الأجير عمله تختلف عن تلك التي تضمنتها قوانين العمل التقليدية، فإنه بطبيعة الحال يعتمد المشرع اللبناني في تحديده لطبيعة الأمراض المهنية والسلامة على الأحكام التقليدية التي يشكل فيها مفهوم المؤسسة ذلك المكان التي تجتمع فيه عناصر الإنتاج، والتي تعتبر فيه الآلة وماكينات الإنتاج المصدر الرئيسي لحوادث العمل. فهل يمكن اعتماد تلك القواعد لتحديد مفهوم الأمراض المهنية وحوادث العمل في المؤسسات التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ العمل؟

هذا ما سنحاول مناقشته في هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى مطلبين، نتناول في (المطلب الأول) حماية الأجير من الأمراض المهنية الجديدة، على أن نخصص (المطلب الثاني) لحمايته

(1) Cass. soc., 22 Mai 1995, N° de pourvoi: 91-41.982, Non publié au bulletin.
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007261634>

(2) Christophe RADÉ, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Op. Cit., P. 27-28.

من حوادث العمل.

المطلب الأول: حماية الأجير من الأمراض المهنية

بموجب المادة 647 من قانون الموجبات والعقود، يلتزم صاحب العمل باتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية الأجراء أثناء تنفيذهم العمل، من الأضرار الصحية والمخاطر التي تهدد صحتهم، سواء تعلقت تلك المخاطر بالأماكن التي ينفذ فيها العمل أم بالأدوات والآلات التي تستخدم في إتمامه، أو بماهية العمل والأحوال التي يتم فيها. وأيضاً أكدت المادة 61 من قانون العمل اللبناني هذا الالتزام، إذ نصت على أن تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة الثامنة من القانون نظيفة دائماً، ومستوفية لكافة شروط الصحة والراحة الضروريتين للأجراء، ويجب أن تكون المؤسسة مهيأة على وجه يضمن سلامتهم.

وحدد قانون العمل الإجراءات والجزاء المترتبة على صاحب العمل عند مخالفته لتدابير الوقاية والسلامة، فأعطى الصلاحية لمفتشي العمل بتوجيه إنذار إلى المؤسسات المخالفة لتلك التدابير، وفي حال عدم الالتزام يحق أيضاً للأجير أن يفسخ عقد العمل دون أن يلتزم بالإنذار والإجراءات المطلوبة لإنهاء عقد العمل، انطلاقاً من نص المادة 75 من قانون العمل، فقرتها الثانية، إذا رأى أن هناك خطراً قد يتعرض له في صحته، أو سلامته بسبب عدم التزام صاحب العمل بتدابير الوقاية⁽¹⁾.

لكن التزامات صاحب العمل باتخاذ هذه التدابير، في مجال عقد العمل المنفذ من خلال الوسائل الحديثة، دونها عقبات كثيرة. فكيف يمكن ضمان حماية الأجراء في ظل هذا التطور التكنولوجي الكبير في تنفيذ العمل، وإمكانية تعرض صحة الأجير لأمراض تختلف بطبيعتها عن تلك التي يتعرض لها الأجير في عقد العمل التقليدي؟ إذ أضحت الأجير ينفذ عمله بواسطة وسائل وتطبيقات ذكية من خلال الكمبيوتر، ومنصات رقمية، نتج عنها ظهور أمراض مهنية غير تقليدية، تتعلق أساساً بالجلوس المطول أمام الشاشات، وبالضغوط النفسية الناتجة عن التواصل الدائم والرقابة المستمرة غير المرتبطة بزمان ومكان محددين، فضلاً عن أضرار السمع والبصر والعزلة الاجتماعية⁽²⁾.

وهنا يطرح السؤال، كيف يمكن تكييف القواعد التقليدية على هذا النوع من الأعمال؟ حيث بات لزاماً توفر مجموعة من التدابير الوقائية التي تتلاءم وهذا الشكل الجديد من العمل، ما يقتضي وضع قانون خاص يوازي بين حماية الأجير من جهة، وضمان استمرارية العمل في مواجهة تلك الطوارئ، من جهة أخرى.

وعليه، سوف نتناول تلك الحماية من خلال تحديد طبيعة الأمراض المهنية الجديدة (فقرة أولى)، ومن ثم البحث في مدى إمكانية انطباق القواعد التقليدية عليها (فقرة ثانية).

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، 2002، ص 283.

(2) منظمة العمل الدولية، مستقبل العمل في العصر الرقمي: التحديات الصحية والمهنية، جنيف، 2022، ص 41.

الفقرة الأولى: الأمراض المهنية الجديدة

أدى استخدام الوسائل التقنية الحديثة في تنفيذ العمل، إلى احتمال تعرّض الأجير والمحيطين به والمتعاملين معه، لمخاطر وأمراض تختلف بطبيعتها عن الأمراض التي يتعرّض لها في إطار عقد العمل التقليدي. وتختلف آثار طبيعة العمل الحديثة على الصحة البدنية للأجراء بين العمل الذهني والعمل المادي، بحيث إن آثار هذا الأخير تتشابه مع الضرر التقليدي الذي ينتج عن الآلة ويصيب الأجير في جسده، بعكس الأول الذي يلحق الأذى بذهنه ويؤثر على نفسيته نتيجة الاستعمال المستمر للأجهزة الإلكترونية في تنفيذ العمل الذي يتم من خلال التواصل عبر المنصات⁽¹⁾.

تعد الآلات التي يعتمد في تشغيلها على القوة المحركة من أكثر مصادر الخطورة، خاصة بالنسبة للأجراء الذين لا يجيدون استخدامها، فأبسط الأعمال كحياكة الملابس مثلاً، قد لا تخلو من المخاطر خاصة إذا كان الأجير ينقذ عمله من المنزل بوجود عائلته وأطفاله. وتعتبر أيضاً آلام الظهر، وإجهاد الجسد من أشكال الأمراض المهنية التي يتعرّض لها سائق السيارة الذي يعمل من خلال منصة رقمية، وذلك بسبب بقائه لفترات طويلة خلف المقود، والقيادة لمسافات ولساعات طويلة خلال النهار.

أما الأعمال الفكرية والذهنية فهي أحد الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى تعرّض الأجير إلى أمراض مهنية وأضرار صحية، بما يسمى بـ «الإجهاد الرقمي». هذه الأعمال تتطلب استخدام الحاسوب والإنترنت والجلوس لساعات طويلة وراء المكتب دون حركة، مما يعرّض الأجير، بالإضافة إلى العزلة الاجتماعية، لخطر الإصابة بأمراض وآلام في الرقبة، وأسفل الظهر، وإجهاد للنظر وصداق مزمن⁽²⁾.

لذلك، فإن استخدام الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل أحدث تغييراً واسعاً في أشكال المخاطر التي يتعرض لها الأجير، حيث أصبح هناك مخاطر جديدة أشد خطورة من تلك التقليدية، باعتبار أنها لا تظهر بصورة مادية ولا يمكن أن تقاس بدقة، بل تصيبه في ذهنه ونفسيته، ناهيك عن الأضرار المادية والجسدية الناتجة عن الجلوس لفترات طويلة أمام شاشات الحاسوب⁽³⁾. وبالتالي ينبغي الاهتمام بوضع برامج للسلامة والصحة المهنية، ويتم ذلك بتلبية احتياجات الأفراد والمؤسسات عن طريق المراسلات الإلكترونية لوضع الإرشادات، والخطط للتخفيف من مخاطر التعرّض للأمراض الناتجة عن ممارسة العمل، وتقديم المساعدة والمشورة الفنية. ففي ظل هذا التغيير والثورة في أساليب تنفيذ العمل وانعكاسها على صحة وسلامة الأجير المهنية وظهور أنواع جديدة من الأمراض، كيف يمكن تكييف القواعد التقليدية، وتطبيقها على هذه الظاهرة؟

(1) Christophe RADÉ, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Op. Cit., P. 28.

(2) Henri PESCHAUD, Travail et télétravail à domicile, Juris classeur, Travail traité, Document 1 de 1, cote : 05, 2004, 30 Octobre 2003, P.20.

(3) Laurence TERRIEN, L'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail, Mémoire de DEA, Université de Nantes, Faculté de droit et des sciences politiques, 2001, P. 75.

الفقرة الثانية: تكيف القواعد التقليدية مع ظاهرة الأمراض المهنية الجديدة

من المعروف أن تطبيق أحكام قانون العمل وما يترتب من التزامات، يتوقف أولاً على تكيف العلاقة على أنها علاقة عمل خاضعة للمعايير التقليدية. ومع ذلك، فإن ظهور الأساليب الجديدة من العمل طرح إشكالية تتعلق بمدى قابلية القوانين التقليدية للتطبيق على هذه الفئة الجديدة من الأجراء. وقد ازدادت أهمية هذه الإشكالية خلال جائحة «كورونا»، إذ راجت هذه الأنواع من الأعمال، لا سيما في مجال التوصيل والنقل، ما جعل الأجراء أكثر عرضة لمخاطر العدوى، وهنا يطرح السؤال حول مدى اعتبار الأمراض الناتجة عنها أمراضاً مهنية؟ ما يفرض الحاجة إلى وضع نظام قانوني موحد يطبق على هذه الفئة من الأجراء، لأن ترك الأمر دون تنظيم من شأنه أن يؤثر سلباً على هذا النوع من العمل، وهذا ما انتهجته بعض الدول كفرنسا وأميركا والعديد من الدول الأوروبية، في تكيف قواعد الصحة والسلامة المهنية لتشمل هؤلاء الأجراء كلما توافرت علاقة تبعية أو شبه تبعية بينهم وبين صاحب العمل.

في فرنسا، تلزم المادة L.4121-1 من قانون العمل الفرنسي صاحب العمل بضرورة تأمين بيئة آمنة وصحية خالية من المخاطر، وتوفير وسائل الوقاية الصحية ومستلزمات السلامة اللازمة للحفاظ على سلامة الأجراء، لا سيما فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، الإنارة، التدفئة والتهوية⁽¹⁾. أما الاتفاقية الأوروبية الصادرة في 16 تموز 2002 أقرت المادة الثامنة منها بمسؤولية صاحب العمل عن حماية صحة وسلامة الأجير عن بعد، بحيث يبقى ملزماً بإطلاعه على الأخطار التي يمكن أن تمس صحته وسلامته أثناء العمل لا سيما فيما يتعلق بشاشات العرض⁽²⁾.

وانسجماً مع هذا التوجه، أدخل المشرع الفرنسي بموجب قانون «Al Khomri» الصادر في 8 آب 2016 تعديلات جوهرية على قانون العمل، وأقر في المادة L.7342-1 أنه عندما تعتبر العلاقة القائمة بين الطرفين علاقة عمل، يتحمل صاحب العمل الالتزامات الاجتماعية والصحية التي يترتبها قانون العمل عليه تجاه أجراءه في علاقة العمل التقليدية⁽³⁾. وقد دفعت هذه التطورات أصحاب العمل في هذا النوع من الأعمال كمنصة Uber إلى تقديم حماية اجتماعية للسائقين، تتضمن تغطية النفقات الطبية والإجازات المرضية والإصابات الشخصية التي تقع خارج العمل أو أثناءه. إضافة إلى المساعدات الاجتماعية والولادة، وأيضاً التدريب المهني، وذلك في إطار المنافسة بين المنصات لجذب عدد أكبر من المتعاملين معها⁽⁴⁾.

(1) Jean Emmanuel RAY, Le droit du travail à l'épreuve des NTIC: Internet, intranet, télétravail, Edition liaisons, Paris, 2001, P. 62.

(2) Michael D. WARKMAN, The Occupational Safety and Health Administration's Impact on Employers: What Worked and Where to Go From Here, the effects of cognitive style and communications media on commitment to telework and virtual team innovations among information systems teleworkers, PHD Thesis, Gorgia state university, 2000, P. 50 – 53.

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7144427/>

(3) Loi N° 2016-1088 du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Elle a été publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(4) Louis-Charles VIOSSAT, Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes, Regards. Octobre 2019, P. 92.

في سياق مواز، أقرّت الحكومة الفرنسية بالمرسوم رقم 356/2019 إمكانية إدراج بعض الأمراض النفسية الناتجة عن العمل عن بُعد ضمن جدول الأمراض المهنية، بعد أن أقرّ مجلس شورى الدولة الفرنسي بأن الأمراض الناجمة عن ضغط العمل المفرط تعتبر مرضاً مهنيًا بالمعنى القانوني⁽¹⁾. ويُعدّ هذا القرار خطوة متقدمة نحو الاعتراف بما يُسمى اليوم بـ «الإجهاد الرقمي» كأحد المخاطر المهنية المستحدثة التي تستوجب حماية قانونية متكاملة.

في المقابل، ما زال قانون العمل اللبناني قاصراً عن مواكبة هذه التطورات، إذ يكتفي بإدراج الأمراض الجسدية التقليدية، كالأمراض التنفسية أو الجلدية، دون أن يمتد ليشمل الاضطرابات النفسية أو الإجهاد الناتج عن العمل الرقمي. هذا النقص التشريعي ينعكس سلباً على حماية الأجير، الذي قد يتعرض لأضرار نفسية ومهنية نتيجة استخدام الوسائل التكنولوجية في تنفيذ العمل، مما يعرضه لمخاطر ذهنية وفكرية مغايرة لتلك التي يتعرّض لها الأجير التقليدي. وانطلاقاً من هذه المخاطر، يجب وضع تعريف مشترك لجميع أشكال العمل، وتوسيع مفهوم «الخطر المهني» كي تشمل الضمانات والحماية الاجتماعية جميع الأجراء الذين ينفذون أعمالهم باستخدام الوسائل الحديثة، ويتحقق ذلك بوضع قانون خاص، ينظم عملهم، ويرتب على صاحب العمل موجب تأمين هؤلاء الأجراء، وحمايتهم في مواجهة المخاطر والأمراض التي يتعرضون لها، ما يحقق التوازن بين متطلبات التطور في تنفيذ الأعمال وحماية صحة وسلامة العاملين فيها، تحقيقاً للعدالة الاجتماعية في علاقات العمل الحديثة.

المطلب الثاني: حماية الأجير من حوادث العمل

يعتبر الحادث الذي يتعرّض له الأجير أثناء أوقات العمل، حادث عمل، وعلى صاحب العمل أن يثبت عكس ذلك؛ أي إن الحادث لا علاقة له بتنفيذ العمل⁽²⁾. فكيف يمكن اعتبار صاحب العمل مسؤولاً عن الحوادث التي يتعرض لها الأجير وهو بعيد عن رقابته المباشرة، لا سيّما في ظلّ التداخل بين أوقات العمل والراحة وعدم التواجد المادي للأجير في مكان العمل، بحيث أصبح من الصعب في هذا السياق ضبط العلاقة بين الحادث والعمل المنقذ؟

نشير هنا، إلى أن المشرّع اللبناني نظم الأحكام التي ترعى حوادث العمل بموجب قانون الطوارئ لعام 1943، وعدد حصرياً المشاريع والأعمال التي تعتبر خطرة بحد ذاتها. لذلك عمد المشرّع في قانون العام 1983 إلى استبدال تلك الأحكام بأحكام جديدة، بحيث لم يعد مفهوم طوارئ العمل يقتصر على مشاريع العمل، فأصبح يعتبر طارئ عمل، أي حادث مفاجئ يصيب الأجير بمناسبة أو أثناء تنفيذه لعمله⁽³⁾. كذلك أنشأ المرسوم الاشتراعي رقم 139 تاريخ 16 أيلول 1963 فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية، لتأمين التعويضات للمضمونين في حال:

(1) Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la reconnaissance des maladies professionnelles liées au burn-out, Conseil d'État français, décision n° 414098 du 28 juin 2018.

(2) نادر عبد العزيز شافي، موجبات أرباب العمل بتأمين الوقاية والسلامة للعمال ومسؤوليتهم عن حوادث وطوارئ العمل، مجلة الجيش، العدد 307، تاريخ 2011/1/1.

(3) وهيب إسبر، قانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2008، ص 204.

- حادث عمل: أي حادث يقع أثناء تنفيذ العمل أو بسببه، ويؤدي إلى إصابة أو وفاة.
- مرض مهني: أي مرض يُصاب به الأجير نتيجة التعرض لعوامل مهنية ضارة خلال ممارسة العمل.

ونظرًا للوسائل الحديثة المستخدمة في التنفيذ والإشراف، إضافة إلى الاختلاف في مكان وزمان العمل، لا يمكن حصر الحوادث التي قد يتعرض لها العاملون، وذلك لتنوع المهمات التي ينفذونها، إضافة إلى تعدد الخدمات التي يتم تقديمها من خلالها. وبالتالي، نرى أن مفهوم إصابة العمل التي يتعرض لها العاملون من خلال هذا الأسلوب الحديث من العمل أكثر اتساعًا مقارنة بمفهومها الوارد بقوانين العمل التقليدية. وهو ما يطرح التساؤل حول مدى كفاية قواعد العمل التقليدية في تأمين الحماية للأجراء العاملين في هذا النوع من الأعمال؟ من هذا المنطلق، سيتم تناول الموضوع من خلال دراسة الطبيعة القانونية للحماية من حوادث العمل في ضوء القواعد التقليدية (الفقرة الأولى)، ثم ندرس مدى انطباق مفهوم حادث العمل على أسلوب العمل الحديث (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الطبيعة القانونية للحماية من حوادث العمل في ضوء القواعد التقليدية

يُعتبر نظام التعويض عن طوارئ العمل من أهم صور الحماية الاجتماعية التي أقرها المشرع لحماية الأجراء من الحوادث التي يتعرضون لها أثناء تنفيذهم عملهم، انطلاقًا من مبدأ المسؤولية الموضوعية التي لا تتطلب إثبات الخطأ من جانب صاحب العمل، بل يكفي أن تثبت أن الضرر الذي تعرض له الأجير وقع أثناء التنفيذ أو بمناسبةه.

ويُستفاد من القواعد العامة، لا سيما في المرسوم الاشتراعي رقم 136 تاريخ 16 أيلول 1983 الذي نظم أحكام طوارئ العمل⁽¹⁾، أن المشرع اعتمد المفهوم الواسع لإصابة العمل حيث عرّفها في مادته الأولى بأنها: «الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط بعقد استخدام بمفهوم المادة 624 فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد».

يُستفاد من هذا التعريف أن المشرع لم يحصر الحماية في الحوادث التي تقع داخل مكان العمل فحسب، بل مدّها لتشمل أيضًا الحوادث التي يتعرض لها العامل خلال ذهابه وإيابه من وإلى مركز عمله، طالما أنها حصلت بسبب أو بمناسبة تنفيذ العمل⁽²⁾. وكّرّس قانون الضمان الاجتماعي هذا المفهوم الواسع في المادة 28 منه، التي حدّدت مفهوم «طوارئ العمل» على الشكل التالي:

(1) المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم 136 تاريخ 1983/9/16، أحكام طوارئ العمل، معدل بموجب القانون رقم 220 تاريخ 2000/5/29.

(2) القاضي المنفرد الجزائي في النبطية، قرار رقم 272 تاريخ 1958\5\20، الرئيس شمس الدين، النشرة القضائية، 1960 ص 82.

ومجلس عمل تحكيمي، جبل لبنان، قرار رقم 110 تاريخ 1997\12\1، الرئيس الناطور، دعوى هاروني/ صغير، صادر بين التشريع والاجتهاد - العمل، وليم الغريب، المنشورات الحقوقية، صادر، ص 605.

- أ- الطارئ الذي يصيب المضمون أثناء وبمناسبة القيام بعمله.
- ب- الطارئ الذي يتعرّض له خلال ذهابه من منزله إلى مكان العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.
- ج- الطارئ الذي يصيب المضمون أثناء أو بمناسبة عمليات إنقاذ جارية في المؤسسة التي يعمل فيها.

د- الطارئ الذي يصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله.

استقرّ الاجتهاد على اعتبار أن كل إصابة مفاجئة تلحق بالأجير أثناء وبمناسبة تنفيذه لعمله وناتجة عن عامل خارجي يقتضي اعتبارها طارئ عمل، وفقاً لمضمون المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم 136\1983. وهي بذلك تختلف عن المرض المهني الذي تظهر عوارضه بصورة تدريجية وبطبيعة بخلاف طارئ العمل الذي تظهر نتائجه بصورة مباشرة وفورية⁽¹⁾.

كما اعتبر الاجتهاد أن الإصابة لا تعتبر إصابة عمل إلا إذا أحدثت ضرراً بدنياً ناتجاً عن سبب خارجي عنيف ومفاجئ، وأنه يشترط أيضاً أن يكون الأجير خاضعاً أثناء الحادث لإشراف وإدارة ورقابة ربّ العمل، أي مرتبطاً معه بعقد استخدام فعلي تتوافر فيه عناصر التبعية القانونية⁽²⁾.

وبهدف تأمين الحماية القصوى للأجير باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، تبنت محكمة التمييز الفرنسية تعريفاً موسّعاً لمفهوم طوارئ العمل. فبعد أن كانت تشترط أن يكون الحادث «عنيفاً ومفاجئاً وناجماً عن سبب خارجي»، تراجعت عن هذه الشروط، مكتفية بتوافر الفعل المفاجئ والضرر المادي الذي يصيب الأجير⁽³⁾.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن تحقق صفة «حادث العمل» يتطلب توافر ثلاثة شروط أساسية:

- وجود رابطة عمل فعلية بين الأجير وصاحب العمل أثناء وقوع الحادث.
- وقوع الحادث أثناء تنفيذ العمل أو بمناسبته، أي في الزمان والمكان اللذين يتّصلان بالعمل. ويُقصد بمكان العمل كل موضع يتعرّض فيه العامل لخطر لم يكن ليتعرّض له لولا تنفيذ العمل، ويكون فيه تحت إشراف صاحب العمل.
- أن تكون الإصابة نتيجة حادث مفاجئ وقع خلال فترة قصيرة وبفعل قوة خارجية أحدثت ضرراً جسدياً بالأجير.

(1) محكمة التمييز، الغرفة المدنية، قرار رقم 97، تاريخ 1968\5\7، الرئيس برجوي والمستشاران فيليبوس وناصيف، دعوى شركة الخطوط الجوية الفرنسية/ شرفان، حاتم، ج 80، ص 59.

(2) مجلس عمل تحكيمي، بيروت، قرار رقم 490، تاريخ 1975/2/7، الرئيس الشخبي، دعوى بدر/ مؤسسة بيروت تكسي ورفيقته، حاتم ج 160، ص 157.

(3) Cass. Soc., 24 avril 1969, Publié au bulletin.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006980132>

لا تقتصر إصابات العمل على الأضرار التي تلحق بالأجير أثناء تنفيذه للعمل أو بمناسبة، بل قد تصيبه خلال أوقات الراحة المقررة قانوناً. وقد يتعذر مع هذا الأسلوب من العمل تحديد مكان وزمان تنفيذ العمل لنسبة الإصابة إليه، لأن هذا الأسلوب قد يأخذ أشكالاً متعددة كالذي ينفذ عمله من خلال منزله، أو السائق الذي يتعامل مع منصة رقمية أو أكثر في ذات الوقت. وبالتالي، يصعب تحديد الجهة التي يخضع لسلطتها ورقابتها المباشرة أثناء تعرضه للحادث، مما يصعب تحديد لحظة وقوع الحادث ومكانه، وبالتالي نسبته إلى العمل. لذلك، أصبح من الضروري أن يتجه المشرع والاجتهاد إلى تطوير المفهوم التقليدي لحوادث العمل بما يتلاءم مع طبيعة العمل الحديث، بحيث تمتد الحماية القانونية إلى الأضرار الناجمة عن استخدام الوسائل التكنولوجية، وعن الضغط النفسي الناتج عن العمل المستمر أو المراقبة الرقمية. وفي هذا الإطار، توسّع الاجتهاد في تفسير مفهوم «طارئ العمل» ليشمل أيضاً إصابات الإرهاق والإجهاد، وكذلك الأضرار النفسية الناجمة عن الضغط المهني، معتبراً أن هذه الإصابات تدخل ضمن التعويضات المبنية على المسؤولية الوضعية دون تمييز بين الأضرار الجسدية أو النفسية⁽¹⁾.

فما هي هذه الصعوبات، وكيف يمكن تكييف الحادثة على أنها حادثة عمل، وكيف يمكن تطبيق أحكام حماية الأجير من حوادث العمل الذي ينفذ من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية؟

الفقرة الثانية: مدى انطباق مفهوم حادث العمل على أسلوب العمل الحديث

من حيث المبدأ، لا يوجد ما يمنع من تطبيق أحكام طوارئ العمل التي نصّت عليها قوانين العمل التقليدية على الأجراء الذين يؤدّون عملهم من خلال الوسائل الحديثة، طالما أنها اعتبرت العلاقة القائمة علاقة عمل تابع، عند توفر عناصرها، وفي مقدمتها عنصر التبعية. إذ يبقى الأجير متمتعاً بالحماية التي يؤمنها له قانون العمل، حتى وإن اختلف الإطار المادي أو التقني الذي يُنفذ ضمنه العمل.

لكن الصعوبة التي تطرح ليس في حق الأجير بالتعويض عن إصابة العمل، إنما الصعوبة تكمن في إثبات أن الحادثة التي تعرّض لها سببها العمل، في ظل الطبيعة الخاصة لتنفيذ هذا الأسلوب من العمل الذي قد لا تتوافر فيه المعطيات الممكنة لإثبات نسبة الحادثة إلى العمل، إذ إن الأجير يقوم بعمله بعيداً عن زملائه في العمل حيث لا توجد كاميرات المراقبة وغيرها من الأدلة التي يمكن الاستعانة بها في حوادث العمل التقليدية.

كما هو معروف، فإن اعتبار الحادثة منسوبة إلى العمل، تفترض وجود علاقة سببية واضحة بين الحادث والعمل، ومكان وزمان محددين لتنفيذه. غير أنّ هذه الشروط لم تعد تتلاءم مع طبيعة العمل المنفّذ بواسطة الوسائل التقنية الحديثة، حيث يمكن أن يُنجز الأجير عمله من منزله، أو من أي مكان يختاره، كما قد يمتدّ العمل إلى خارج أوقات الدوام المعتمدة بسبب التواصل الإلكتروني المستمر أو المتابعة عن بُعد. وتجنباً لهذه الإشكالية، ولتأمين الحماية الاجتماعية للأجراء، اتجهت

(1) تمييز، الهيئة العامة، قرار رقم 17 تاريخ 1963/4/4، الرئيس الأول المعوشي والرؤساء عيسى الخوري، يكن، مزهر، وجريج، دعوى الأنسي/ شركة خط الأنابيب عبر البلاد العربية، حاتم، ج 54، ص 47.

العديد من الدول نحو توسيع نطاق الحماية. فالقانون الفرنسي، على سبيل المثال، وبموجب القانون رقم 1088/2016 المعروف بـ Loi El Khomri، فرض على المنصات الإلكترونية (وبالقياس على كل صاحب عمل يستخدم وسائل حديثة في تنظيم العمل وتنفيذه) تأمين الأجراء ضد حوادث العمل أو إدخالهم ضمن نظام الضمان الاجتماعي، لا سيما في القطاعات التي تزداد فيها المخاطر المهنية. كما تعاطت بعض الاجتهادات بشيء من المرونة في تكييف العلاقة القانونية، إذ اعتبرت أن التبعية يمكن أن تكون تبعية تقنية أو رقمية وليست بالضرورة مادية مباشرة، بالنظر إلى الرقابة التي تمارس عبر الوسائل الإلكترونية في توجيه ومتابعة العمل⁽¹⁾.

من هنا، يطرح التساؤل حول كيفية التثبت من توافر الصلة السببية بين الحادث والعمل في مثل هذه الحالات. فإذا تعرّض الأجير، على سبيل المثال، لإصابة بسبب استخدامه جهاز الكمبيوتر خلال تنفيذه لعمله من منزله، أو نتيجة إرهاق مفرط ناتج عن ضغط العمل عبر الوسائل الرقمية، فهل يمكن اعتبار هذه الإصابة «حادث عمل» بالمعنى التقليدي؟

من الممكن أن يقدّم الأجير في حال إصابته الدليل على الطابع المهني للحادث⁽²⁾، كأن تكون الإصابة التي تعرّض لها وقعت وهو في حالة الاتصال مع شبكة الشركة عبر جهاز الكمبيوتر. كذلك من الممكن الاستعانة بالخبرة الطبية وشهادات من كان معه أثناء تنفيذه للعمل، وما تسجله كاميرات المراقبة. كل ذلك ليثبت أن الحادثة التي تعرض لها كان في موقع التبعية لصاحب العمل. ويكفي في هذا الإطار، أن تكون للأخير القدرة على ممارسة سلطاته الرقابية من توجيه وإشراف، لتحمله مسؤولية حادثة العمل التي لحقت بالأجير، ولو لم تمارس هذه الرقابة بصورة فعلية⁽³⁾.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الاجتهاد وفي ظل الثورة التكنولوجية الهائلة، له أن يستدل على حوادث العمل التي يتعرض لها الأجير بالاعتماد على الكثير من القرائن، مثل الرسائل الإلكترونية بين صاحب العمل والأجير، أو تتبع خط سيره من وقت البدء بتنفيذ العمل حتى تعرضه للحادث، وذلك بالعودة إلى خاصية التتبع على الأجهزة الإلكترونية. وبالتالي، توقفه في نقطة معينة وعدم تحرّكه منها وادعائه بإصابته بحادث فيها يسهل إثباته. وبالفعل، نجد أن الاجتهاد الفرنسي أضحى يؤمن بخطورة التطورات التكنولوجية في مجال العمل، مما دفعه إلى التوسع في تفسير مجموعة من المفاهيم التقليدية التي لم تعد تواكب التحولات المعلوماتية كالتبعية في مفهومها التقليدي ومكان العمل.

وهكذا اعتبرت الغرفة الاجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 11 نيسان 1996، أن الأجير الذي يمارس عمله من منزله يتمتع بالحماية ذاتها التي يتمتع بها الأجير التقليدي، وأن الحوادث التي تقع أثناء تنفيذ العمل تعدّ حوادث عمل⁽⁴⁾. وفي ألمانيا، قضت محكمة الاستئناف الفدرالية النازية في القضايا الاجتماعية، بأن إصابة الأجير في طريقه من سريره إلى مكتبه المنزلي

(1) Cass. soc., 11 avril 1996, N°94-13.187.

(2) Jean GONIE, Le télétravail en France: Les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l'Internet, Droit social, n 3, Mars 2005, P. 274.

(3) Robert FRÉDÉRIC, Le télétravail à domicile, Op. Cit., P. 173.

(4) Cass. Soc., 11 avril 1996, N° de pourvoi: 92-42.847 92-43.582, Publié au bulletin.

تُعَدّ حادثة عمل، باعتبار أن الرحلة الأولى من السرير إلى مكتب المنزل هي بمثابة رحلة طريق إلى العمل بغض النظر عما إذا كان تنفيذ العمل يتم في منزل الأجير أو في أي مكان آخر⁽¹⁾.

يتبين من ذلك، أن المعيار الأساس في قيام مسؤولية صاحب العمل عن الحوادث التي يتعرض لها الأجير هو عنصر التبعية، بمعناه الواسع، أي قدرة صاحب العمل على ممارسة سلطاته في الرقابة والتوجيه ولو عبر الوسائل التقنية، وسواء أكانت تتم عن طريق استخدام كاميرات الفيديو، أم مراقبة البيانات، فإن الحادث الذي يتعرض له الأجير يعتبر حادث عمل، وعلى صاحب العمل أن يثبت العكس بأن الأجير خرج عن الإطار المحدد له مسبقاً لتنفيذ المهمة، على أن تقيم الأدلة يخضع للسلطة التقديرية للمحكمة.

هذه الإشكاليات تدعو إلى تضمين نصوص قانون العمل المفترض تشريعها حلولاً تتلاءم مع التكنولوجيا، تأخذ بعين الاعتبار المخاطر الناشئة عن أساليب العمل الحديثة، لا سيما تلك المتصلة بالإجهاد الرقمي، والإنهاك البصري، والحوادث الناجمة عن الاتصال الدائم بالمنصات، بحيث ينص القانون على قرينة قانونية، تفترض بأن أي إصابة يتعرض لها الأجير تعد إصابة عمل، ما لم يثبت صاحب العمل خلاف ذلك، بهدف ضمان حماية الأجير باعتباره الطرف الضعيف في العقد، تحقيقاً لمبدأ المساواة في الحماية الاجتماعية ومنعاً للتحايل على أحكام قانون العمل.

(1) المحكمة الفدرالية الألمانية، (Bundessozialgericht)، تاريخ 2021/12/8، رقم القضية B 2 U 4/21 R، يمكن الاطلاع على نص القرار الكامل عبر الموقع الرسمي للمحكمة: Bundessozialgericht – Entscheidung B 2 U 4/21 R

الخاتمة

أدى التطور المذهل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الى ظهور أشكال جديدة للعمل، ليضع بذلك تحدياً جديداً حول مدى إمكانية مواكبة القواعد التقليدية للمتغيرات الجذرية التي طرأت على مفاهيم العمل. فبالرغم من الانعكاسات الإيجابية الكثيرة لهذا النوع من الأعمال على طرفي العلاقة والمجتمع ككل، إلا أنه في المقابل أفرز تحديات ومخاطر جدية لم تكن مألوفة في ظل الأشكال التقليدية لعلاقات العمل. من أبرزها تهديد حياتهم الخاصة نتيجة الرقابة التي تمارس من خلال برامج وتطبيقات آلية، تراقب الأجير وتوجهه حتى دون أي تدخل بشري.

فقد أظهر المبحث الأول أن الوسائل التكنولوجية المعتمدة من قبل صاحب العمل لممارسة سلطاته في الرقابة والإشراف على الأجراء وتقييم إنتاجيتهم، من شأنها أن تشكل تحدياً على خصوصياتهم، سواء من خلال الرقابة الرقمية أم من خلال تتبع الأجير من خلال المنصات الرقمية أم الأدوات الذكية. كما تبين أن القواعد القانونية التي ترعى العمل التقليدي، تبقى قاصرة عن تأمين الحماية المطلوبة للأجير في ظل هذا الأسلوب من العمل، لذلك يجب أن يلتزم صاحب العمل أثناء استخدام سلطاته بحدود حسن النية في تنفيذ العقد المتمثل بوجوب إبلاغ الأجير مسبقاً بالوسائل التكنولوجية التي تمكّن من مراقبته، وأن يكون استخدام تلك الوسائل متناسباً مع الهدف الذي وضعت من أجله، كي لا تصبح وسيلة للتعدي على حياته الخاصة.

أما المبحث الثاني، فقد كشف عن المخاطر الناتجة عن استخدام الوسائل التكنولوجية على صحة وسلامة الأجير، سواء لناحية ظهور أمراض مهنية جديدة ناتجة عن الجهد الذهني والإجهاد البصري والنفسي، أم لناحية صعوبة نسبة الحادث الذي يتعرض له الأجير الى العمل، في بيئة لا يتواجد فيها طرفا العلاقة بمكان أو زمان محددين. وقد تبين أن الاجتهاد الحديث بدأ يتجه نحو توسيع نطاق الحماية القانونية لتشمل الأجير الذي يستخدم الوسائل الحديثة في تنفيذ عمله، من خلال اعتماد مفهوم موسّع لعنصر التبعية.

التوصيات

انطلاقاً من ذلك، بات لزاماً وضع قواعد قانونية جديدة تتناول تنظيم العمل الرقمي والرقابة الإلكترونية، كي لا تتجاوز الحدود المشروعة لمراقبة الأجراء وتتبعهم، إضافة إلى وضع آليات حماية بياناتهم المهنية، إلى جانب تحديث نظام الضمان الاجتماعي بما يتيح شمول الحوادث الرقمية والأمراض المهنية المستجدة. كما يمكن وضع قانون يلزم أصحاب العمل تأمين الأجراء إلزامياً ضد المخاطر الرقمية والمهنية الحديثة، وأن تنشأ هيئة وطنية متخصصة تُعنى بحماية الحياة الخاصة في بيئة العمل الرقمية، تتولى الإشراف على استخدام أدوات المراقبة وتلقي الشكاوى ذات الصلة. وإلى جانب الإصلاح التشريعي، يبقى من الضروري تعزيز الوعي القانوني والرقمي لدى

كل من الأجراء وأصحاب العمل، بما يسهم في تحقيق توازن فعلي بين متطلبات الإنتاج واحترام الكرامة الإنسانية.

ختامًا، فإن المتغيرات التي طرأت على مفهوم المخاطر المهنية والرقابة في بيئة العمل الحديثة، تفتح آفاقًا جديدة للبحث القانوني في إشكاليات أعمق، من أبرزها مسؤولية الأنظمة الذكية وأدوات الذكاء الاصطناعي عن الأضرار التي قد تلحق بالعامل أثناء تنفيذ العمل. فهل يمكن اعتبار هذه الأدوات فاعلاً قانونياً جديداً يتحمل قسطاً من المسؤولية في إطار علاقة العمل؟ إن معالجة هذه الإشكالية تمثل امتداداً طبيعياً للدراسة الراهنة، إذ تتيح بحثاً معمقاً في مفهوم المسؤولية المهنية الرقمية وإمكانية تبني نموذج قانوني لبناني جديد يراعي الطبيعة التقنية للعمل، ويوزع المسؤوليات بطريقة تضمن العدالة والفعالية في آن واحد، في بيئة أصبحت فيها الآلة شريكاً مباشراً في اتخاذ القرار وتنفيذه.

لائحة المراجع

- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، معدلة بالبروتوكولين رقم 11 و 14 و متممة بالبروتوكول الإضافي والبروتوكولات رقم 4 و 6 و 7 و 12 و 13.
- حسام الدين الاهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1978.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، 2002.
- سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة المناهج القانونية، المغرب، العدد 13، 2009.
- السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- صادق علوية، مقال بعنوان: «كيف نحمي البيانات الشخصية؟» منشور في جريدة الأخبار بتاريخ 26/2/2022.
- صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- عطا فامر الدين، مقال بعنوان: الحق في الخصوصية وحماية البيانات الشخصية، تاريخ 18/2/2023.
- مصطفى عبد الحميد عدوى، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل الجديد، جامعة المنوفية، 2004.
- منظمة العمل الدولية، مستقبل العمل في العصر الرقمي: التحديات الصحية والمهنية، جنيف، 2022.
- نادر عبد العزيز شافي، موجبات أرباب العمل بتأمين الوقاية والسلامة للعمال ومسؤوليتهم عن حوادث وطوارئ العمل، مجلة الجيش، العدد 307، تاريخ 1/1/2011.
- وهيب إسبر، قانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2008، ص 204.
- يونس عرب، الخصوصية وحماية البيانات في العصر الرقمي، اتحاد المصارف العربية، السلسلة: موسوعة القانون ومقتنيات المعلومات وكيل أمن المعلومات والخصوصية، 2002.
- Audrey PROBST, Télétravail au domicile: Confusion des lieux et distinction des temps, Droit social. 2006.
- Bernard BOSSU, Nouvelles technologies et surveillance du salarie, RJS 2001, 663.
- Christophe RADÉ, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Droit social, 2002, Version 1.
- Gérard LYON-CAEN, Les libertés publiques et l'emploi, Rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 1er Janvier 1992, N. 27.

- Gordon David GOLDMAN (Plaignant) Appellant, Cour suprême du Canada, Goldman c. R., [1980] 1 R.C.S. 976, 21/12/1979.
- Henri PESCHAUD, Travail et télétravail à domicile, Juris classeur, Travail traité, Document 1 de 1, cote : 05, 2004, 30 Octobre 2003.
- Jean Emmanuel RAY, Le droit du travail à l'épreuve des NTIC: Internet, intranet, télétravail, Edition liaisons, Paris, 2001.
- Jean FRAYSSINET, Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise, Droit social, Juin 1992, No 6.
- Jean GONIÉ, Le télétravail en France: les principaux points de la recommandation du forum des droits sur l'internet, Droit social, N° 3, Mars 2005.
- Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT et Antoine JEEAMMAUD, Droit du travail, Précis Dalloz, 2^{ème} Édition, 2001.
- Laurence TERRIEN, L'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail, Mémoire de DEA, Université de Nantes, Faculté de droit et des sciences politiques, 2001.
- Louis-Charles VIOSSAT, Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes, Regards. Octobre 2019.
- Manuela GRÉVY, Vidéo surveillance dans l'entreprise: un mode normal de contrôle des salariés?, Droit social, Avril 1995, No 4.
- Michael D. WARKMAN, The Occupational Safety and Health Administration's Impact on Employers: What Worked and Where to Go From Here, the effects of cognitive style and communications media on commitment to telework and virtual team innovations among information systems teleworkers, PHD Thesis, Georgia state university, 2000.
- Monique CONTAMINE- RAYNAUD, L'intuitus personae dans les contrats, Thèse, Université de droit, D'économie et de sciences sociales de Paris, 1974.
- Nathalie CAZÉ-GAILLARDE, vie privée, In Rép., Droit pénal, Dalloz, Mai, 2005, N° 21.
- Pierre KAYSER, La protection de la vie privée, t. I, Protection du secret de la vie privée, 1985.
- René SAVATIER, la liberté dans l'entreprise, Droit social, 1990.
- Robert FRÉDÉRIC, Le télétravail à domicile, Éditions Larcier, 2005, Collection de droit social.
- Sylvain LE FÈBVRE, Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec, Faculté de droit et de science politique d'Aix-Marseille, Centre de droit social, 1 Janvier 1998.