

**الحق في الخصوصية
في مواجهة التشريعات الوطنية
حماية حياة العامل
الخاصة في قانون العمل الكويتي**

د. صالح ناصر العتيبي (*)

(*) أستاذ مشارك القانون الخاص والعميد المساعد للشؤون الطلابية في كلية القانون الكويتية العالمية

مقدمة:

أولاً- تحديد مفهوم الحياة الخاصة للعامل في نطاق قانون العمل:

يوجد قاسم مشترك بين الحق في الخصوصية وقانون العمل، فموضوعهما واحد، وهو الاهتمام بالإنسان ذاته، وما يتطلبه ذلك من تدخل القانون لحمايته من أي اعتداء يقع عليه شخصياً.

وبالرغم من أن المشرع في معظم الدول ومنها الكويت يعترف بالحق في الحياة الخاصة إلا أنه لم يضع له تعريفاً، ومن ثم يصبح الأمر متروكاً لاجتهاد القضاء والفقهاء.

إن الفكرة الأساسية لحياة الإنسان الخاصة: «أن يكون لكل إنسان الحق في أن يترك وشأنه» والتي يعبر عنها بالحق في الخصوصية. ولا يفهم من ذلك بأن الحق في الخصوصية هو ذاته الحق في الحرية، فنطاق الأخير أوسع من الأول لأن الحق في الخصوصية لا يثار إلا بصدد جانب من الحق في الحرية يتصف بممارسته بمنأى عن الآخرين أما الجوانب الأخرى من الحق في الحرية والتي يحتك فيها الشخص بالآخرين، مثل حرية التعبير عن الرأي، وحرية الاجتماع، فينك فيها الرابط بين الحقين، ومن ثم يكون منع الغير من التعدي على الشخص في مثل هذه الصور تطبيقاً لحقه في الحرية وليس حقه في الخصوصية. ومن جهة أخرى هناك مجال للحق في الخصوصية لا علاقة له بالحق في الحرية، فالسجين له الحق في الخصوصية على الرغم من تقييد حريته⁽¹⁾.

أن الحياة الخاصة للإنسان يمكن أن تنظمها ثلاثة صور⁽²⁾:

الصورة الأولى: يتجسد فيها المعنى المكاني للحق في الحياة الخاصة، ويرتبط هذا المعنى من الناحية التاريخية والعملية والقانونية بالملكية، ويعد المسكن المثال الأكثر دلالة على تلك الصورة فإذا قرر صاحب العمل للعامل مسكناً فإنه يتمتع بالحماية المقررة للسكن الخاص، ولا يستطيع صاحب العمل دخوله إلا بإذن العامل.

(1) انظر: محمود عبدالرحمن محمد: نطاق الحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص 114.

(2) انظر: حسام الدين الأهواني: الحق في الخصوصية، دار النهضة العربية، القاهرة 1978.

أما الصورة الثانية: فيتجسد فيها المعنى الشخصي، حيث تحمي الحياة الخاصة ذات الشخص، ويتحدد النطاق الشخصي وفقاً للقوانين والقيم الاجتماعية، فيستفيد الإنسان من هذه الحماية من خلال منع الاعتداء على حرمة شخصيته أو ذاتيته فلا يجوز لصاحب العمل أن يتعدى على حياة أو جسد أو شرف العامل أو سمعته أو نسبه إلى عائلته وإلا عد معتدياً على حياته الخاصة.

أما الصورة الثالثة: فتشمل حماية المعلومات والأسرار الخاصة بالشخص، ومن ثم فالمعلومات ذات الطابع الشخصي خاصة بصاحب الشأن، وهو حر في إعلام الآخرين بها أو كتمانها وفقاً لما يراه فلا يستطيع صاحب العمل إجبار العامل على الإدلاء بأسراره طالما ليس لها علاقة بالعمل.

ومفهوم الحياة الخاصة هو مفهوم نسبي ومرن يختلف باختلاف الناس وبيئاتهم وثقافتهم وانتماءاتهم الدينية والسياسية والاجتماعية، ويتأثر بظروف الزمان والمكان الذي يعيش فيه الإنسان، والقاضي هو الذي يحدد مفهومها.

وإذا كنا في نطاق تحديد الحماية التي يوفرها قانون العمل للعامل فيما يتعلق بحياته الخاصة فإن ذلك يقتضي منا أن نحدد نطاق الحياة المهنية للعامل ليكون ما عداها متعلقاً بحياته الخاصة.

أما قانون العمل فقد نشأ لأسباب إنسانية، بعدما أصبح العامل بوصفه إنساناً مضطراً للعمل عند أصحاب رؤوس الأموال. ولما كانت تلك العلاقة غير متكافئة فقد أدى ذلك إلى استغلال أصحاب الأعمال للعمال من أجل زيادة الإنتاج دون اكتراث لما قد يصيب العامل من أضرار طالما ذلك سيؤدي إلى تنمية رأسماله وتحقيق الربح.

فعلاقة العمل تلك لا تسعفها القواعد العامة التي تحكم العقد التي وضعت للمعاملات المالية، فهي تقوم على الاستفادة من جهد الإنسان وقوته وتمس جسمه وصحته وحالته النفسية، ومن ثم تعد مدخلاً للتدخل في حياته الخاصة.

إن ظهور قانون العمل أدى إلى الحد من استغلال أصحاب الأعمال للعمال، فصاحب العمل لا يكتفي بأن يقوم العامل بالعمل المطلوب منه وإنما يتدخل في كيفية أدائه للعمل مستخدماً في ذلك السلطات التي يملكها في مواجهة العامل، سلطته في تنظيم

العمل، وسلطته في إدارته بالكيفية التي يراها، وسلطته في فرض الجزاء على العامل عند مخالفته لنظام العمل وأوامره وقد يؤدي ذلك إلى تعدي على حياة العامل الخاصة. وبناءً عليه فإن قانون العمل يوصف بأنه قانون متحيز للعمال ضد أصحاب الأعمال.

وتبدو أهمية قانون العمل في أن القانون المدني باعتباره القانون العام الذي يطبق في إطار علاقات القانون الخاص لم يتضمن نصاً معيناً يحمي الحياة الخاصة للإنسان كما أن قانون العمل الكويتي لم يتضمن نصاً صريحاً يحمي الحياة الخاصة للعامل في مواجهة سلطات صاحب العمل ولكنه تضمن بعض التطبيقات المتناثرة في نصوصه يستدل منها إنها تقرر حماية لحياة العامل الخاصة، وهي تطبيقات زاد عددها في قانون العمل الكويتي الجديد عما كانت عليه في قانون العمل الملغى.

ثانياً- تطبيقات قانون العمل الكويتي لحماية حياة العامل الخاصة:

1- مدى حماية قانون العمل الكويتي للحياة الخاصة للعامل في مرحلة التشريع للعمل:

حتى وإن كان العامل في مرحلة القيام بإجراءات التعاقد مع صاحب العمل ولم يرتبط بعد بعقد عمل يضعه في علاقة تبعية لصاحب العمل، فإنه يظل طرفاً ضعيفاً يحتاج لحماية القانون بسبب حاجته الماسة للالتحاق بعمل.

ونظراً لقيام عقد العمل على الاعتبار الشخصي في جانب العامل فذلك يؤدي إلى قيام صاحب العمل بأن يحسن اختيار العمال المرشحين للعمل لديه، ويفاضل بينهم على ضوء ما يقدمونه إليه من مستندات تبين ما لديهم من خبرة ومؤهلات وحتى يحسن الاختيار قد يقوم صاحب العمل بطلب بيانات إضافية من العامل تتعلق بجوانب من حياته الخاصة مما قد يعد تعدياً عليها، كأن يطلب منه بياناً عن تفاصيل حياته الاجتماعية ومعتقداته الدينية وتوجهاته الفكرية، وقد يقبل العامل الكشف عن تلك المعلومات تحت ضغط حاجته للعمل على الرغم من أن ذلك يعد مساساً بحياته الخاصة.

وأكثر من ذلك قد يتحرى صاحب العمل عن العامل المرشح للعمل لديه فيجمع عنه المعلومات سواء بسؤال المحيطين به كمعارفه وأصدقائه أو الاستعلام عنه من جهات معينة كأن يطلب بياناً عن حالته الصحية أو الجنائية مما يعد تدخلاً في حياته الخاصة واعتداءً عليها، ولذلك نجد أن قانون العمل الفرنسي نص في المادة -121-6 على أن تقتصر المعلومات المطلوبة من المرشح للعمل أو العامل تحت أي شكل كان على ما يكون له علاقة مباشرة بتقدير كفاءته لشغل الوظيفة المقترحة أو قدراته المهنية، كما حظرت المادة -121-8 من القانون نفسه على صاحب العمل جمع أي معلومة شخصية تتعلق بالعامل أو المرشح للعمل بوسيلة لم يخطر بها مسبقاً المرشح للعمل لديه. كما أعطت النشرة الخاصة بتطبيق النصوص المذكورة أمثلة على عدم وجود علاقة مباشرة بين المعلومة المطلوبة وبين الوظيفة المعروضة وهي الحالة الصحية للعامل، الحياة الجنسية، المسكن، مهنة الوالدين والزوج، وكيفية قضاء أوقات الفراغ.

ومع ذلك فإن سلطة صاحب العمل في طلب معلومات تمس الحياة الخاصة للمرشح للعمل تتسع إذا كانت الوظيفة المعروضة تتطلب مواصفات معينة في المرشح لها، كأن تكون الوظيفة قيادية أو مدرساً أو أميناً لصندوق أو حارساً أو عاملاً في جمعية دينية، هنا يكون لصاحب العمل أن يسأل المرشح عن ماضيه الجنائي أو أخلاقه وحالته الجنسية «طبيعة أو لديه شذوذ» ومعتقداته الدينية وغيرها مما يعد تدخلاً في حياته الخاصة لأن طبيعة الوظيفة تتطلب ذلك.

ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد فعند حصول صاحب العمل على معلومات عن حياة العامل الخاصة عند توظيفه يجب عليه عدم إفشاء هذه المعلومات للغير أو السماح للغير بالاطلاع عليها إلا بعد الحصول على موافقة من العامل صاحب الشأن وهذا الالتزام يقع عليه حتى ولو لم يقوم بتعيين العامل أو ترك العمل لديه.

وبالنسبة لقانون العمل الكويتي فلا يوجد نص صريح يفرض على صاحب العمل قيوداً تتعلق بهذه المسألة سواء في مرحلة الترشيح أو بعد انتهائها بالتعيين أو برفض التعيين اللهم إلا ما ورد في المادة 54 من قانون العمل التي حظرت على صاحب العمل أن يذكر في شهادة نهاية الخدمة التي يعطيها للعامل من أن يذكر فيها عبارات تقلل من

فرص العمل أمامه، سواء تعلقت بحياته الخاصة أو بغيرها حتى ولو كانت صحيحة. ويبدو أن قانون العمل الكويتي أحال هذه المسألة إلى هيئة القوى العاملة ولهذه الأخيرة أن تضع من القرارات والضوابط ما يتعلق بإجراءات وطريقة التعيين، والتي نرى أن يكون من بينها الحظر على أصحاب الأعمال التدخل في الحياة الخاصة للعامل المرشح للعمل.

وأما هذا الفراغ التشريعي الحالي في قانون العمل الكويتي فيما يتعلق بحماية الحياة الخاصة للعامل المرشح للعمل فلا مناص من تطبيق نص المادة 30 من القانون المدني التي تحظر على صاحب العمل عند ممارسته لحقه في الاختيار الحر للعامل الذي يرغب في تعيينه لديه أن يتعسف في ممارسته لهذا الحق وإلا كان أي إجراء يقوم به غير مشروع.

وإذا تجاوز صاحب العمل لحقه في اختيار العامل بأن تعدى على الحياة الخاصة للمرشح للعمل كأن يوجه له سؤالاً عن أصله هل يجوز للعامل أن يرفض الإجابة عن تلك الأسئلة بما يمثله ذلك من تضييع لفرصة العمل التي قد لا يجد بديلاً عنها وهو في أمس الحاجة إليها.

محكمة النقض الفرنسية قضت بحق العامل في عدم قول الحقيقة عند الإجابة على تلك الأسئلة التي تمس حياته الخاصة ولم تكن لها صلة مباشرة بالوظيفة المراد الالتحاق بها. ولا يستطيع صاحب العمل فصل العامل إذا ما تبين له لاحقاً عدم صدق إجابته⁽¹⁾.

ولكننا نرى أن من الأفضل أن يمتنع العامل عن الإجابة طالباً إعفاءه منها، فقانون العمل الكويتي لم يتضمن نصاً يمنع صاحب العمل من توجيه أسئلة للعامل لا علاقة لها بالوظيفة المرشح لها العامل، بخلاف الحال في قانون العمل الفرنسي الذي تضمن نصاً في هذا الشأن وفقاً لما تقدم ذكره.

(1) Cass, Soc. 17/ 10/1973 , Dr. Soc, 1974, 290, not J. Savatier, Soc 25/4/1990, D, 1991, J, 507, Note Mauly, Soc, 9 Janv, 1991, Sur, Soc, 1991, 215

2- مدى حماية قانون العمل الكويتي لحياة العامل الخاصة في مرحلة تنفيذ عقد العمل:

في مرحلة تنفيذ العامل لعقد العمل تظهر إلى الوجود ما يعرف بحياته المهنية والتي قد تستغرق مساحة كبيرة من حياته لولا تدخل قانون العمل ووضع حد أقصى لها وهو ألا تتجاوز ساعات العمل 8 ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع.

وتبدو الحياة الخاصة للعامل هي المقابل لحياته المهنية، فكل ما لا يعد من قبيل حياته المهنية يكون متعلقاً بحياته الخاصة والتي بحسب الأصل ليس لصاحب العمل أن يتدخل فيها وإنما يقتصر تدخله على حياته المهنية، فعلاقة التبعية التي يرتبط بها العامل بصاحب العمل تتقيد بالعمل ومع ذلك ففي بعض الأحيان تؤثر الحياة المهنية على حياة العامل الخاصة.

ومن ثم نبحت في مدى سلطة صاحب العمل في التدخل في حياة العامل المهنية والخاصة وفقاً لما يلي:

أ. تدخل صاحب العمل في حياة العامل المهنية:

تتحدد الحياة المهنية للعامل بمكان وزمان العمل، حيث تتجسد علاقة التبعية التي تميز عقد العمل، ففي مكان العمل وزمانه يخضع العامل لأوامر صاحب العمل التي يلتزم بإطاعتها وتنفيذها وإلا لتعرض لتوقيع الجزاء التأديبي عليه من قبل صاحب العمل ولكن ارتضاء العامل أن يكون في علاقة تبعية لصاحب العمل لا يعني تنازله عن حريته، فهو يضع تحت تصرف صاحب العمل قوة عمله أي جهده وليس شخصه.

وحتى خلال وجود العامل في مكان العمل وزمانه، فإنه يحتفظ بذاته كإنسان وبقدر من الخصوصية تلازمه، فمثلاً ليس لصاحب العمل بحجة فرض الأمن في المنشأة عند الدخول إليها أن يخضع العمال للتفتيش بشكل يتعرض فيه لخصوصياتهم، فأى تفتيش يجب أن يتم برضاء العامل، وبما لا يهدر كرامته الإنسانية، وهذا ما يعرف بالتفتيش الوقائي.

أما ما يتعلق بالاتصالات الهاتفية التي يجربها العامل في مكان العمل سواء بأسرته أو بأصدقائه فيما يتعلق بشؤونه الخاصة فإنها تتمتع بسرية المراسلات الخاصة ومن ثم ليس لصاحب العمل أن يقوم بتسجيلها أو يتنصت عليها.

وإذا رأى صاحب العمل أن مصلحة العمل وتطويره تقتضي إجراء تسجيل للاتصالات العمال مع عملاء المنشأة لتقييم سلوك العامل وأدبه في التعامل مع العملاء والارتقاء بجودة الخدمة المقدمة، أو للتأكد من أن العمل يتم طبقاً للتعليمات التي قررها فإن ذلك يجب أن يكون معلوماً للعامل وإلا عد ذلك تنصت غير مشروع.

ويلاحظ أن هناك إقبال متزايد من أصحاب الأعمال نحو تزويد منشآتهم بكاميرات فيديو للمراقبة، إما بهدف تقييم الأداء المهني للعامل، وإما بقصد الوقاية من السرقات والمخالفات الأخرى تجاه أدوات العمل وإما لتحقيق متطلبات الأمن والسلامة.

وما من شك أن تصوير العامل بكاميرات الفيديو بدون علمه يشكل اعتداءً على حياته الخاصة، فهذه الكاميرات ترصد أقل تحرك من قبل العامل، وأقل تعبير لوجهه، وذلك يعني إظهار أمور تخرج عن نشاط العامل المهني، وتدخل في دائرة حياته الخاصة مما يعد اعتداءً عليها.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية أنه «إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة أداء عماله خلال وقت العمل، فإن كل تسجيل، أياً كان باعته، لصورهم أو كلامهم، بغير علمهم، يعتبر أداة إثبات غير مشروعة»⁽¹⁾.

بمعنى أن صاحب العمل لا يستطيع الاستناد عليه لاتخاذ أي إجراء ضد العامل كمعاقبته أو حرمانه من الترقية.

كما قضت المحكمة ذاتها في حكم آخر⁽²⁾ بحرية صاحب العمل في اللجوء إلى المراقبة من خلال كاميرا الفيديو، دون حاجة إلى إعلام مسبق لعماله، متى كانت الكاميرا قد تم تركيبها في أماكن لم تكن معدة أصلاً لقيام العمال بأي من الأعمال المكلفين بها، كالممرات والمساحات الموجودة في المنشأة فضلاً عن البوابات والأسوار.

(1) Cass. Soc. 20/11/1991, D. 1992, JP, P. 73

(2) Cass. Soc. 31/1/2001, pourvoi no 98 – 44, P. 290

ويمكن القول إن صاحب العمل لا يستطيع أن يركب كاميرات في أماكن تتميز بخصوصيتها للإنسان كدورات المياه. وما تقدم يستند إلى القواعد العامة لتنفيذ عقد الواردة في المادة 197 من القانون المدني الكويتي التي تقضي بأنه: «يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل».

ويثور تساؤل عن مدى حق صاحب العمل في البحث في أوراق العامل أو في جهاز الكمبيوتر المخصص له من جهة عمله لتنفيذ العمل المكلف به، انطلاقاً مما له من سلطة في مراقبة سلوك العمال، وماذا يكون الحكم لو أنه اطلع خلال بحثه على رسالة شخصية لا علاقة لها بالعمل، هل يعد ذلك انتهاكاً لمبدأ سرية المراسلات الخاصة؟ وهل يختلف الحكم لو كان صاحب العمل وبمقتضى سلطته في تنظيم العمل، قد منع استخدام أدوات العمل التي يضعها في تصرف العمال في غير أغراض العمل، فهل ذلك يسقط سرية المراسلات الخاصة؟

للإجابة عن ذلك نجد قضية في فرنسا تتلخص في أن شركة وضعت في متناول مهندس يعمل لديها جهاز كمبيوتر، وقد كان هناك نصاً في لائحة تنظيم العمل يقضي بأن أجهزة الكمبيوتر الموجودة في العمل هي فقط للاستخدام المهني، ودون معرفة المهندس علم صاحب العمل من خلال تصفح الكمبيوتر وجود ملف معنون بأنه شخصي، وبعد أن قام بفتحه تبين له أن المهندس اعتاد استخدام جهاز الكمبيوتر الخاص بالعمل في أمور خاصة به مما يشكل مخالفة للوائح العمل فقام بفصله من العمل. ولكن محكمة النقض الفرنسية قضت بأنه لا يمكن لصاحب العمل فتح ملفات مصنفة من قبل العامل بـ «شخصية» وموجودة في جهاز الكمبيوتر المسلم له من العمل حتى ولو كانت لوائح العمل تمنع استخدامها لأغراض شخصية⁽¹⁾.

كما قضت محكمة النقض الفرنسية في حكم آخر بأن فتح خزانة العامل الشخصية يجب أن يكون بموافقه ولا يجوز في غير ذلك إلا إذا كان هناك حالة ضرورة كأن تنبعث منها روائح كريهة تهدد الصحة العامة في المنشأة⁽²⁾.

(1) Cass. Soc. 17/5/2005, JP 2005, P. 1031

(2) Cass. Soc. 11/12/2001, No. 99-43, 30, RJC, 2/3, No 256

كما لا يستطيع صاحب العمل أن يصدر قرارات تتحكم في مظهر العمال كحلق اللحية والشارب أو الشعر أو إطالتهم أو ارتداء لباس معين؛ فذلك مما يدخل في نطاق الحياة الخاصة للعامل، ولكننا نجد أن بعض أصحاب الأعمال يطلب من العاملين لديه خصوصاً النساء ارتداء ملابس محتشمة، باعتبار أن الملابس الغير المحتشمة تؤثر سلباً على سير العمل وقد تسيء لسمعة المنشأة.

وقد عد القضاء الفرنسي سلوك العامل فيما يتصل بحياته الخاصة لا سلطان لصاحب العمل عليها ما دام غير ذي أثر على مصلحة العمل.

أما إذا كان ذلك يؤثر على مصلحة العمل فيسمح به في أضيق نطاق، وهو في سبيل ذلك يقيم توازناً بين حق العامل في حياته الخاصة وحق صاحب العمل في تنظيم العمل بما يحقق مصلحة العمل.

ولهذا حكم بأن طلب صاحب العمل من العمال ارتداء ملابس موحدة لا يلزم إلا العمال الذين لهم اتصال مباشر مع عملاء المنشأة دون غيرهم من العمال الذين يعملون في أماكن داخلية لا تتصل بالتعامل مع عملاء المنشأة، وأن أي تحكم في لباسهم هو في الواقع تدخل في خصوصيتهم بما لا يسمح به⁽¹⁾.

وقد تثار تساؤل مفاده هل يُعد كشف صاحب العمل عن عنوان العامل لأحد دائني هذا الأخير بمثابة اعتداء على حياة العامل الخاصة؟

القضاء الفرنسي اعتبر أن ذلك يمثل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، فقد عد العنوان من عناصر الحياة الخاصة التي يحميها القانون ويجعل من حق الشخص أن يمنع الآخرين من البحث عنه والوصول إليه بما يفسد هويته وسكنته⁽²⁾.

وذات الأمر بالنسبة للإجازة إذا ما تقدم بها العامل، فليس لصاحب العمل أن يرغم العامل على ذكر مكان قضاء إجازته فذلك يعد تدخلاً في حياته الخاصة إلا إذا كان يشغل وظيفة مهمة تتطلب الوصول إليه في أي لحظة نظراً لأنه يعلم من أمور العمل ما لا يحتمل الانتظار لحين عودته، كأن يكون قيادياً في المنشأة.

(1) Cass. Soc. 3/6/2009 – No. 8-406, 346. JP 2009, 1476

(2) انظر: محمود عبدالرحمن محمد: نطاق الحق في الحياة الخاصة، ص 122.

ومن جهة أخرى فإن الفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل يثير تساؤلاً فيما إذا كانت أوقات الراحة التي يقضيها العامل في مكان العمل من قبيل الحياة الخاصة التي تخرج عن نطاق سلطة صاحب العمل أم أن وجود العامل في مكان العمل يعني أنه لا زال ضمن نطاق حياته المهنية، القضاء الفرنسي ذهب إلى أن خضوع العامل لسلطة صاحب العمل لا ينقطع حتى ولو كان خارج أوقات العمل ما دام داخل الحدود المكانية للمنشأة، وإن كان يخضع لنظام أقل صرامة من الذي يخضع له وقت تنفيذ العمل⁽¹⁾.

وهو ما يعني أن صاحب العمل يسمح للعامل خلال فترات الراحة اليومية التي يقضيها في مكان العمل بأن يقرأ الصحف وينشغل بقراءة الرسائل في هاتفه وما يحتويه من برامج التواصل الاجتماعي، وكذلك مكالمته من يريده، وأن يمنعه من كل ذلك في غير أوقات الراحة اليومية.

ب- عدم تدخل صاحب العمل في حياة العامل الخاصة خارج مكان وزمان العمل:

في خارج زمان العمل ومكانه، أي خارج الحياة المهنية للعامل، الأصل فيها أن حياة العامل الخاصة تخرج عن نطاق سلطة صاحب العمل، فليس له أن يتدخل فيها فيحدد للعامل القيام بسلوك معين أو الامتناع عن القيام بسلوك آخر، لذلك لا يحق لصاحب العمل أن يضع بنداً تنظيمياً يمنع العامل أو العاملة من الزواج أو يأمره بطلاق زوجته، أو أن يفرض عليه قضاء أوقات الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية في أماكن معينة أو أن يحظر عليه ارتياد أماكن معينة.

ويجد هذا الأمر أساسه في أن نطاق سلطة صاحب العمل ترتبط بتنفيذ العمل، وتستند في وجودها إلى علاقة التبعية بين صاحب العمل والعامل، وهذه مقيدة بأوقات أداء العمل، أما بعد انتهاء وقت العمل فيكون العامل حراً في ممارسة حياته الخاصة كباقي أفراد المجتمع لانتهاء علاقة التبعية بمجرد انتهاء وقت العمل⁽²⁾. ولكن في بعض

(1) Cass. Soc. 16/7/1959 – JP 1959. P 488.

(2) ذهب القضاء الفرنسي إلى عدم جواز إساءة صاحب العمل إلى حق أساسي للعامل مثل الحق بالحياة الطبيعية أو الحق بالحياة الخاصة، انظر في ذلك حكم اجتماعي بتاريخ 3 نوفمبر 2011 ستي، ج س ف أوريون، رقم 30-10-33 ب.

الأحيان يصعب التفريق بين الحياة المهنية للعامل التي يكون فيها خاضعاً لسلطة صاحب العمل، وبين حياته الخاصة التي يمارس فيها حقوقه وحرياته كفرد عادي في المجتمع.

ومن جهة أخرى نجد - في بعض الأحيان - أن ممارسة العامل لحياته الخاصة خارج وقت العمل ومكانه تؤدي إلى تأثير سلبي على العمل، فتقلل من كفاءة العامل في أداء العمل الموكل إليه، مما يعني السماح لصاحب العمل في أن يضع قواعد تنظيمية حتى يأتي السلوك الشخصي للعامل في حياته الخاصة متوافقاً مع قيم أخلاقية معينة تتطلبها طبيعة وظيفته⁽¹⁾. كالحظر الذي يفرضه صاحب العمل على المدرسين بعدم ارتياد أماكن اللهو غير البريء، فذلك مما يؤثر في قيامهم بأعباء وظيفتهم، لأنها تحط من قدرهم أمام تلاميذهم فلا يعودون معها قادرين على أداء علمهم. ويعمل ذلك بأن العامل قد رضي ابتداء عند توقيعه لعقد العمل بأن يلتزم حسن تنفيذه بالتزامه بالعمل، ومن ذلك مراعاة متطلبات الوظيفة من حسن الخلق خلال أوقات العمل وخارجه، كما يكون لصاحب العمل أن يحظر زواج عامل لديه من إحدى العاملات لدى صاحب عمل منافس، إذ أن وحدة الحياة المشتركة بين الزوجين، وإطلاع كل منهما على أسرار الآخر، قد تؤدي إلى التأثير في مصالح صاحب العمل.

وبالإضافة إلى أوقات الراحة اليومية التي يقضيها العامل في مكان العمل وفقاً للمادة 65 من قانون العمل، والتي يكون فيها للعامل أن يقضيها في أي أمر خاص به، يحسب لقانون العمل الكويتي توسعه في تقرير إجازات للعامل لم تكن موجودة في قانون العمل الملغي. بالإضافة إلى زيادة عدد أيام الإجازات التي كانت موجودة من قبل، لما في ذلك من تفرغ العامل لقضاء وقت أطول في حياته الخاصة، وعدم انشغاله في حياته المهنية على حساب حياته الخاصة.

(1) انظر: محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، ص 144، حيث يقول: «إن حق الرقابة لصاحب العمل على الحياة الخاصة لعماله يتوقف على ظروف كل حالة، وأهمها نوع المشروع الذي يضم العامل، وطبيعة العمل الذي يؤديه؛ وانظر أيضاً: حسام الدين الأهواني: شرح قانون العمل، ص 393، حيث يقول في هذا الشأن: إن القاعدة العامة هي استقلال الحياة الخاصة للعامل عن الحياة المهنية، ولكن يحق لصاحب العمل، على سبيل الاستثناء، أن يأخذ الحياة الخاصة في الاعتبار في مجال تنظيم العمل، إذا كان من شأنها أن تؤثر في حسن سير العمل، أو في سمعة العمل وصاحب العمل.

فقانون العمل الملغى لم يكن يعرف من أنواع الإجازات سوى أربعة أنواع فقط هي: الإجازات الرسمية والإجازة السنوية، الإجازة المرضية، وإجازة الحمل والوضع للمرأة، ف جاء قانون العمل الحالي ونص على عشرة أنواع للإجازات، حيث أضاف إجازات الحج والدراسة والتعزية ورعاية الطفولة وحضور مؤتمر والإجازة الخاصة.

وبالإضافة إلى ذلك زاد من عدد أيام الإجازات الموجودة في قانون العمل الملغى فالإجازات الرسمية أصبحت 13 يوماً في السنة بعدما كانت 8 أيام فقط، والإجازة السنوية أصبحت 30 يوماً في السنة بعدما كانت مدتها 14 يوماً تزداد إلى 21 يوماً بعد خدمة خمس سنوات، أما الإجازة المرضية فقد أصبحت 75 يوماً في السنة بعدما كانت 30 يوماً.

ووفقاً للمادة 35/ هـ من قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاءً على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل.

ويعني ذلك أنه ما دام الفعل ارتكبه العامل خارج مكان العمل ولا علاقة له بالعمل فذلك يعد من ضمن نطاق الحياة الخاصة للعامل التي لا سلطة لصاحب العمل عليها ولكن هناك استثناء على ذلك نصت عليه المادة 41 من قانون العمل وهي حالة صدور حكم نهائي ضد العامل في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق حتى ولو كان ارتكابه للجريمة كان عند ممارسته لحياته الخاصة دون وجود علاقة لها بالعمل، كأن يرتكب جريمة تعاطي المخدرات خارج أوقات العمل.

وأخيراً نصت المادة 46 من قانون العمل الكويتي بأنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب أصله أو دينه، ويعني ذلك أن هذه المسائل تتعلق بحياة العامل الخاصة التي لا سلطة لصاحب العمل عليها، وأن صاحب العمل يجب أن يحاسب العامل عن عمله، وليس عن أصله أو دينه.

المراجع والمصادر:

المراجع العربية:

- محمود عبدالرحمن محمد: نطاق الحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص114.
- حسام الدين الأهواني: الحق في الخصوصية، دار النهضة العربية، القاهرة 1978.
- انظر: محمود عبدالرحمن محمد: نطاق الحق في الحياة الخاصة، ص122.
- محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، ص144.

المراجع الأجنبية:

- Cass, Soc. 17/ 10/1973 , Dr. Soc, 1974, 290, not J. Savatier, Soc 25/4/1990,
- D, 1991, J, 507, Note Mauly, Soc, 9 Janv, 1991, Sur, Soc, 1991, 215
- Cass. Soc. 20/11/1991, D. 1992, JP, P. 73
- Cass. Soc. 31/1/2001, pourvoi no 98 – 44, P
- Cass. Soc, 17/5/2005, JP 2005, P. 1031
- Cass. Soc. 11/12/2001, No. 99-43 , 30, RJC, 2/3, No 256
- Cass. Soc. 3/6/2009 – No. 8-406 , 346. JP 2009, 1476

الصفحة	الموضوع
229	مقدمة
229	أولاً- تحديد مفهوم الحياة الخاصة للعامل في نطاق قانون العمل
231	ثانياً- تطبيقات قانون العمل الكويتي لحماية حياة العامل الخاصة
231	مدى حماية قانون العمل الكويتي للحياة الخاصة للعامل في مرحلة الترشيح للعمل
234	مدى حماية قانون العمل الكويتي لحياة العامل الخاصة في مرحلة تنفيذ عقد العمل
234	أ. تدخل صاحب العمل في حياة العامل المهنية
238	ب. عدم تدخل صاحب العمل في حياة العامل الخاصة خارج مكان وزمان العمل
241	المراجع والمصادر
241	المراجع العربية
241	المراجع الأجنبية