

مخاطر استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل "بين سلطة المراقبة والحق في الخصوصية"

إعداد/ طالبة الدكتوراه أروى محمد تقوى

إشراف الأستاذ الدكتور/ أيمن أبو العيال

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق - جامعة دمشق

ملخص:

أحدثت وسائل الاتصال الحديثة، وتكنولوجيا المعلومات ثورة في المجتمع، على مختلف المستويات، وأثبتت فاعليتها وتعاظم دورها في كل المجالات (التعليم، التسويق، التجارة، الحكومة، السياحة...).

ولم يكن أصحاب العمل بمعزل عن هذه التطورات، بل حاولوا الاستفادة من إيجابياتها، إلا أن هذه الإيجابيات لا تخفف من سلبياتها، ومنها استخدام الوسائل الحديثة من قبل العمال، في أغراض غير مهنية، وهو ما يمكن أن ينعكس سلباً على إنتاجية العامل، وربما يلحق الضرر بالنظام المعلوماتي لصاحب العمل.

ولما كان من حق أصحاب العمل المحافظة على حسن سير العمل في مشاريعهم، فقد وجدوا أن من مصلحتهم مراقبة النظام المعلوماتي ككل، وتشمل هذه المراقبة رسائل البريد الرقمي الصادرة من العاملين والواردة إليهم في مكان العمل، إلا أن هذه الرقابة تصطدم، على الصعيد القانوني، بحق العامل في الحياة الخاصة وسرية مراسلاته.

وتتناول هذه الدراسة بحث ضوابط ممارسة الحق في الرقابة على النظام المعلوماتي في مكان العمل، من خلال الموازنة بينه وبين حق العامل في خصوصيته، ومعرفة الاتجاه المتبع في هذا المجال في كل من سورية وفرنسا والولايات المتحدة.

وقد تمّ تقسيم هذه الدراسة إلى قسمين: المطلب الأول - المخاطر الناجمة عن إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، المطلب الثاني - مدى مشروعية مراقبة الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل.

المقدمة

إنّ مراقبة المستخدمين في أماكن عملهم ليست بالأمر الجديد، فكثيراً ما كنا نسمع، قبل استخدام وسائل الاتصالات الحديثة، عن حالات التنصت على - أو تسجيل - المكالمات الهاتفية التي يقوم بها الموظفون المستخدمون في مقسم الهاتف، ولعل بعض هذه الحالات مازال قائماً وإن خف تأثيره، ثمّ تطور الأمر إلى استخدام تقنية التصوير، من خلال تركيب كاميرات عالية الدقة وصغيرة الحجم، لمراقبة جميع

تحركات العامل أثناء ممارسته لعمله، كما أفرز التطور التكنولوجي وسيلة جديدة لتحديد وقت دخول العامل مكان العمل وكذلك وقت خروجه، من خلال استخدام أنظمة البطاقات أو البصمة.

وأخيراً جاءت تكنولوجيا الاتصالات الحديثة لتتسع معها دائرة المراقبة، فقد أدى انتشار استخدام الشبكة الرقمية (الإنترنت Internet) والبريد الرقمي^(١)، إلى إحداث تغيير في طريقة ممارسة الأعمال، وهب أصحاب الأعمال إلى تزويد مشاريعهم بالخدمات التي تتيحها التقنية، وعلى رأسها البريد الرقمي، مستفيدين من مزاياها، من سرعة وسهولة في الاتصال، وانخفاض في التكلفة، واختصاراً لحدودي الزمان والمكان. إلا أن الواقع أثبت أن الأمر ليس بهذه السهولة التي تصورها أصحاب العمل، فقد أفرز استخدام تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصال الحديثة، في أماكن العمل، الكثير من الإشكالات، ابتداءً بتخفيض إنتاجية العمل، وإضاعة الوقت، وانتهاءً بمساءلة أصحاب العمل عن الضرر الذي ينجم عن سوء استخدام العمال لكل من الشبكة الرقمية والبريد الرقمي.

وفي الواقع تتعدد أشكال إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي، وتتنوع صورها، كالتعدي على حقوق المؤلف، والعلامات التجارية، وإفشاء أسرار العمل، ونشر الكراهية العنصرية، والمواد المخالفة للآداب العامة، والتشهير، وغير ذلك من الصور التي يضيق المقام عن حصرها.

وقد أدرك أصحاب العمل خطورة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي من قبل مستخدميهم في ارتكاب التعدي والعمل غير المشروع، وهو ما دفع بهم إلى ممارسة الرقابة على ذلك الاستخدام، مع إعلام المستخدمين، أو حتى دون إعلامهم، بوجود تلك الرقابة، بل إن الأمر وصل ببعضهم إلى إنهاء خدمة المستخدمين، استناداً إلى ما وقع تحت أيديهم من أدلة تثبت الاستخدام غير المشروع للشبكة الرقمية والبريد الرقمي، إلا أن العمال كانوا ومازالوا يدفعون بحقوقهم في الخصوصية في مكان العمل، وأنه لا يجوز لصاحب العمل ممارسة الرقابة عليهم.

ولما كان استخدام البريد الرقمي بشكل عام، وفي مكان العمل بشكل خاص، يثير إشكالات عدة، كان لا بد قبل الدخول في الموضوع من بيان ماهية البريد الرقمي وسريته.

(١) يطلق عليه بالفرنسية: Courrier électronique، وبالإنكليزية: E-mail.

يرى البعض أنَّ البريد الرقمي يختلف عن المكالمات الهاتفية، والبثّ التلفزيوني، في عدم وجود اتصال مباشر وحيد من المرسل إلى المستقبل، حيث يتم إرسال رسالة البريد الرقمي من المرسل إلى أحد الخادmates على الشبكة، وهذا بدوره يرسلها إلى خادم المستقبل، حيث يقوم المستقبل بتنزيل الرسالة^(٢).
وليبيان ماهية البريد الرقمي، لابدّ من عرض تعريفه، ومن ثمّ البحث في سرّيته كمبدأ عام.

١ - تعريف البريد الرقمي:

على الرغم من أنَّ التعريف هو مهمة الفقه عادة، فقد تبنت بعض التشريعات تعريفاً محدداً للبريد الرقمي^(٣).
وتتناول الفقرة التالية، عرض تعريف البريد الرقمي، في ضوء كلّ من التشريعين الأمريكي، والفرنسي.

أ - التعريف الوارد في التشريع الأمريكي:

عرف قانون خصوصية الاتصالات الإلكترونية الأمريكي (ECPA)^(٤)، الاتصال الإلكتروني بأنّه نقل لرموز أو إشارات أو كتابات أو صور أو أصوات أو بيانات أو أيّ نوع من أنواع المخابرات، المرسله كلياً أو جزئياً، بواسطة نظام سلكي، أو راديوي، أو كهرومغناطيسي، أو فوتو إلكتروني، أو فوتو بصري، تؤثر على التجارة البينية (بين الولايات) أو الأجنبية، ولكن لا يتضمن أيّ اتصال سلكي^(٥).

(٢) Mark S. Hayes, Content-related liability for copyright infringement on the internet, The Cyberspace is not a "No Law Land", prepared for Industry Canada, February 1997, P 215. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364997821334>.

(٣) د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، دار النهضة العربية، القاهرة، دون عام نشر، ص ١٣.

(٤) Electronic Communications Privacy Act, available at: http://www.justice.gov/jmd/ls/legislative_histories/pl99-508/pl99-508.html 3/1/2013.

(٥) 18 U.S.C. 2510(12): "electronic communication means any transfer of signs, signals, writing, images, sounds, data, or intelligence of any nature transmitted in whole or in part by a wire, radio, electromagnetic, photoelectronic or photooptical system that affects interstate or foreign commerce. but does not include (A) any wire or oral communication;...". available at: <http://www.law.-cornell.edu/uscode/text/18/2510> 4/1/2013.

وهذا التعريف - كما يرى البعض - يشمل البريد الرقمي واستخدام الإنترنت^(٦).

ب - التعريف الوارد في التشريع الفرنسي:

عرّفت المادة الأولى من قانون الثقة في الاقتصاد الرقمي الفرنسي (LCEN) رقم ٢٠٠٤-٥٧٥ تاريخ ٢١/٦/٢٠٠٤^(٧)، البريد الرقمي بأنه "أي رسالة على شكل نص أو صوت أو صوت وصورة، مرسلّة عبر شبكة الاتصالات العامة، ومخزنة على خادم على الشبكة أو في المعدات الطرفية للمرسل إليه، ليتمكن هذا الأخير من استعادتها"^(٨).

ويعتقد البعض أنّ التعريف الوارد في التشريع الفرنسي، يُعد من أدق التعريفات؛ إذ هو يشمل البريد الرقمي بوصفه عملية نقل الرسائل والوثائق من حاسب إلى آخر عبر الشبكة الرقمية، وكذلك أيضاً مجموع الرسائل المتبادلة ذاتها، أيّاً كان نوعها^(٩).

هذا عرض لتعريف البريد الرقمي في التشريعات محل الدراسة، وتتناول الفقرة التالية سرية البريد الرقمي.

٢ - مبدأ سرية البريد الرقمي (كقاعدة عامة):

يحمي المشرع سرية المراسلات والاتصالات، بصرف النظر عمّا تتضمنه المراسلات من أقوال أو صور أو مكاتيب؛ فالمشرع يحمي قدسية المراسلة أو الاتصال؛ لأنّها غالباً ما تكون مستودعاً لسرٍّ من الأسرار، وحتى لو لم تكن كذلك فيجب أن تكون حرية اتصال الأفراد ببعضهم البعض مكفولة^(١٠). وهو ما أيده القضاء^(١١).

(٦) Pamela Bean-Ritter, New Technology May Violate Employees' Privacy Rights, available at: <http://research-papers.pbworks.com/w/page/8513820/New%20Technology%20May%20Violate%20Employees'%20Privacy%20Rights%20by%20Pamela%20Bean-Ritter> 3/1/2013.

(٧) Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, disponible à l'adresse: <http://www.legifrance.gouv.fr>.

(٨) tout message, sous forme de texte, de voix, de son ou d'image, envoyé par un réseau public de communication, stocké sur un serveur du réseau ou dans l'équipement terminal du destinataire, jusqu'à ce que ce dernier le récupère.

(٩) د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، مرجع سبق ذكره، ص ١٤.

(١٠) المستشار الدكتور عبد الفتاح بيومي حجازي، التجارة الإلكترونية وحمايتها القانونية (الكتاب الثاني - الحماية الجنائية لنظام التجارة الإلكترونية)، دار الكتب القانونية، مصر، المحلة الكبرى، ٢٠٠٧، ص ٩٢.

(١١) على سبيل المثال: قررت محكمة النقض المصرية بتاريخ ١٤/١/١٩٩٦ "تعد مراقبة وتسجيل المحادثات السلكية واللاسلكية والأحداث الشخصية انتهاكاً لحمة الحياة الخاصة وانتقاصاً من الأصل في الحرية الشخصية التي سجلها الدستور". ووصفته بأنه "إجراء مرزول". وجاء =

وينطبق المبدأ السابق على جميع وسائل الاتصال والمراسلات^(١٢)، بما فيها البريد الرقمي^(١٣). ولم تكتفِ بعض التشريعات، بمبدأ سرية الاتصالات والمراسلات، بل نصت صراحة على سرية البريد الرقمي^(١٤).

ففي سورية نصت المادة الأولى من التعليمات التوضيحية والتنفيذية^(١٥)، لقانون

= في قرار لمحكمة التمييز اللبنانية - الغرفة الأولى رقم ١٨ بتاريخ ١٩٩٨/٢/٢٦ "إنَّ خرق سرية المراسلات يشكل جرماً جزائياً...أو على الأقل جرماً مدنياً يعرض من قام به للملاحقة الجزائية وللمطالبة بالاعطال والضرر". وجاء في قرار لمحكمة النقض السورية (الغرفة الشرعية) رقم ٨٨٢/١٠٤٥ للعام ٢٠٠٢ "استقر اجتهاد المحاكم السورية في كافة أنواع القضايا التي تعرض أمامها على عدم اعتماد الدليل المبني على مخابرة هاتفية". وجاء في قرار لمحكمة جنابات الجيزة بتاريخ ١٩٨٩/١١/١٩ "إنَّ التنصت على المحادثات أو تسجيلها من قبل رجال الأمن دون إذن قضائي يعد عملاً مجافياً لقواعد الخلق القويم وللحرية الفردية ويخالف الدستور الذي رفع حرمة المحادثات التليفونية إلى مرتبة الحقوق التي لا يجوز المساس بحرمتها وسريتها إلا بأمر قضائي". المحامي سمير فرنان بالي، الإثبات التقني والعلمي (اجتهادات قضائية)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩، ص ٩٨، ١١٥، ١٧٨، ١٨٦.

(١٢) انظر في هذا المعنى: المادة ١٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة ١٧/١ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والمادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والمادة ١١ من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، والمادة ٢١ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان. ببو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة، الجزائر، ٢٠١١، ص ٢٦ - ٢٩.

(١٣) دمحمود السيد عبد المعطي خيال، الإنترنت وبعض الجوانب القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، دون عام نشر، ص ٨٩ - ٩٠؛ مازن خلف ناصر، الحماية الجنائية لمعلوماتية البريد الإلكتروني، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول المجلد الرابع حزيران ٢٠١١، ص ١٢٦.

(١٤) على سبيل المثال: نصت المادة الأولى من القانون اللبناني رقم ١٤٠ تاريخ ١٩٩٩/١٠/٢٧ الخاص بصون الحق بسرية المخابرات التي تجري بواسطة أية وسيلة من وسائل الاتصال على أن "الحق في سرية التخابر الجاري داخلياً وخارجياً بأي وسيلة من وسائل الاتصال السلوكية أو اللاسلوكية (الأجهزة الهاتفية الثابتة، والأجهزة المنقولة بجميع أنواعها بما فيها الخليوي، والفاكس، والبريد الإلكتروني...)) مصون في حمى القانون ولا يخضع لأي نوع من أنواع التنصت أو المراقبة أو الاعتراض أو الإفشاء إلا في الحالات التي نص عليها هذا القانون وبواسطة الوسائل التي يحددها ويحدد أصولها". منشور في الجريدة الرسمية اللبنانية عدد ٥٢ تاريخ ١٩٩٩/١١/٣، ص ٣١٦٠ - ٣١٦٣، مذكور لدى: المحامي نزيه نعيم شلالا، دعاوى التنصت على الغير (الاتصالات السلوكية واللاسلكية والمكالمات الهاتفية دراسة مقارنة من خلال الفقه والاجتهاد والنصوص القانونية)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، ص ٦٩ - ٧٧.

(١٥) الصادرة بقرار وزارة الاتصالات والتقانة رقم ٢٩٠ تاريخ ٢٠١٢/٥/٧، منشور في الجريدة الرسمية عدد (٩ ملحق) الجزء الأول تاريخ ٢٠١٢/٢/٢٩، ص ٢٧٤.

تنظيم التواصل على الشبكة السورية، الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١٧ تاريخ ٨/٢/٢٠١٢^(١٦)، على أنَّ التواصل على الشبكة يدل على تقديم المعلومات التي يمكن للعموم public الوصول إليها؛ وهو يختلف عن المراسلات الشخصية بين مرسل ومستقبل محدّد، واحد أو أكثر (مثل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية القصيرة).

وفي فرنسا رأى المجلس الدستوري الفرنسي C.C.^(١٧)، في قراره رقم ٢٠٠٤-٩٦-٤٩٦ DC تاريخ ١٠/٦/٢٠٠٤، أنَّ تعريف البريد الرقمي الوارد في قانون الثقة في الاقتصاد الرقمي، ليس من شأنه أن يقيد أو يؤثر على مفاهيم "المراسلة الخاصة" و"سرية المراسلة" كما هي واردة في القانون رقم ٩١-٦٤٦ تاريخ ١٠/٧/١٩٩١ حول سرية الاتصالات الإلكترونية (المعدل بالقانون رقم ٢٠٠٤-٦٦٩ تاريخ ٩/٧/٢٠٠٤). وأنّه ينبغي على القاضي المختص تحليل كلّ حالة على حده ليحدّد هل ينبغي النظر إلى البريد الرقمي بصفته اتصالاً عاماً أم خاصاً^(١٨). وأشار المجلس الدستوري إلى التطبيقات القضائية الموجودة، التي أنشأت قرينة على أنَّ رسائل البريد الرقمي هي اتصالات خاصة ما لم يكن من شأن طبيعتها أن تجعل ذلك مستحيلاً^(١٩).

وعملياً تعمل الشركات التي تقدّم خدمات البريد الرقمي على تضمين عقودها مع المشتركين، بنداً يقضي باحترام سرية البريد الرقمي^(٢٠). وهو ما يشكل عامل جذب للمشاركين.

(١٦) منشور في الجريدة الرسمية، عدد ٧ تاريخ ١٥/٢/٢٠١٢، ص ٢٢١.

(١٧) Le Conseil Constitutionnel (C. C.).

(١٨) Bert-Jaap Koops & Others, Constitutional Rights and New Technologies "A Comparative Study Covering Belgium, Canada, France, Germany, Sweden, and the United States", Tilburg Institute for Law, Technology, and Society, Tilburg University, 2007, p 82, available at: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03050710903113063> 21/5/2011.

(١٩) Cass. Soc., 2 October 2001, Bulletin 2001 V No. 291, p. 233. Op. Cit., p 82.

(٢٠) ومن الأمثلة العملية في هذا المجال توفي المجند الأمريكي جستين إلسورث (٢٠ عاماً) بتاريخ ١٣/١١/٢٠٠٥ في العراق بينما كان يقوم بفحص قبيلة هناك، وكانت الوسيلة الوحيدة للتواصل بينه وبين عائلته، بريده الإلكتروني المجاني الذي كان مشتركاً به لدى شركة ياهو Yahoo، فطلب الوالد من الشركة أن تعطيه كلمة سر بريد ابنه، إلا أنَّ الشركة ردت على طلبه بالرفض، بحجة أنَّ العقد الذي أبرم بينها وبين جستين يلزمها أن تحافظ على سرية بريده، ويمنعها أن تعطي كلمة سر المشترك لديها إلى أي شخص أو جهة كانت إلا بموجب نص في القانون أو حكم قضائي. ولدى عرض الأمر على المحكمة، ارتأت أنّه وإن كان العقد المبرم بين جستين وشركة ياهو يلزم الشركة بالمحافظة على سرية بريده الإلكتروني، إلا أنَّ الإرادة الضمنية لجستين بالسماح لوالده بالإطلاع على بريده الإلكتروني =

وعلى الصعيد القانوني، يمكن القول إنَّ مثل هذا البند غالباً ما يكون تكراراً للقواعد القانونية، التي تضمن سرية المراسلات، سلكية كانت أم لا سلكية. وإذا كان البريد الرقمي يُعد من المراسلات الخاصة، إلا أنَّ القول بتطبيق هذا المبدأ بشكل مطلق في مكان العمل، يمكن أن يثير بعض الإشكالات، وذلك في ضوء احتمال إساءة استخدام البريد الرقمي.

وبناءً على ما سبق تُقسم هذه الدراسة إلى قسمين:

المطلب الأول - المخاطر الناجمة عن إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل

المطلب الثاني - مدى مشروعية مراقبة الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل.

= والمستمدة من الرسالة التي اتفقا فيها على إنشاء سجل تذكاري يدون فيه مذكرات جندي في العراق، تبرر مطلب والد جستين، وبناء عليه قررت المحكمة إعطاء عائلة إلسورث الحق في الحصول على نسخة من محتويات بريد جستين الإلكتروني. المحامي عدنان غسان برانيو، أبحاث في القانون وتقنية المعلومات (دراسات لا غنى عنها من أجل ترسيخ دور المعلوماتية في تطوير المجتمع ونمو اقتصاده)، شعاع للنشر والعلوم، حلب، سورية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧، ص ١٧ - ٢٠.

المطلب الأول

المخاطر الناجمة عن إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل

إنَّ استخدام الشبكة الرقمية لأغراض خاصة في مكان العمل، حتَّى ولو كان مرخصاً به، يجب أن يكون معقولاً "raisonnable" ومشروعاً "légal"^(٢١). وذلك إذا ما أخذنا بعين الاعتبار مخاطر الاستخدام وآثاره على الصعيد القانوني.

أولاً - حالات إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل

لا شك أنَّ استخدام التكنولوجيا الحديثة، في ميدان العمل، هو أمر محفوف بالمخاطر، كونه يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، واحتمال نقل الفيروسات^(٢٢)، وغير ذلك من المخاطر التي لا تُعد ولا تُحصى، ومن أمثلة حالات إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل:

١ - إضاعة الوقت وانخفاض إنتاجية العامل

شاع في الآونة الأخيرة استخدام شبكة التواصل الاجتماعي، ومع الاعتراف بمزايا هذه الشبكة وأهميتها في حياتنا العملية، إلا أنَّه يجب أيضاً الاعتراف بأنَّ استخدام بعض المواقع الشهيرة مثل فيس بوك ويوتيوب وتويتر وغيرهم، في مكان العمل، بما تتيحه من تطبيقات متنوعة، يمكن أن ينعكس سلباً على إنتاجية العامل، لاسيما إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أنَّ العامل قد يستخدم تلك الشبكة لفترة طويلة.

علاوة على ما تقدَّم، فإنَّ استخدام شبكة التواصل الاجتماعي في مكان العمل يثير، كغيره من النشاطات على الشبكة الرقمية، إشكالات تتعلق بخطورة استخدامها على خصوصية العامل في مواجهة صاحب العمل، وضرورة حماية بياناته الشخصية على الشبكة.

(٢١) La Cybersurveillance Sur Les Lieux de Travail, disponible à l'adresse: <http://assistance.orange.fr/la-cybersurveillance-sur-les-lieux-de-travail-1087.php> 17/5/2013; Lieu de travail: les limites de la cybersurveillance, disponible à l'adresse: http://www.leparticulier.fr/jcms/c_45931/lieu-de-travail-les-limites-de-la-cybersurveillance 17/5/2013.

(٢٢) د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، مرجع سبق ذكره، ص ١٣٩ - ١٤٠.

٢ - نقل الفيروسات إلى النظام الرقمي في مكان العمل:

أتاحت الشبكة الرقمية الانتشار الواسع للفيروسات على نطاق دولي شامل، وقد تفشت هذه الفيروسات في شكل ملحقات مرتبطة برسائل البريد الرقمي، ويمكن أن تتسبب هذه الفيروسات في إتلاف البيانات أو تعديل الملفات^(٢٣)، وغير ذلك من الأضرار التي تلحق النظام المعلوماتي لصاحب العمل، ولا تقتصر عليه، بل يمكن أيضاً أن تنتقل إلى أنظمة أخرى.

٣ - نشر المحتوى غير المشروع:

تتنوع صور المحتوى غير المشروع الذي يمكن تداوله على الشبكة الرقمية، ولعل أكثرها خطورة المحتوى المخالف للأخلاق والآداب العامة المتعلق بالأطفال.

وعلى الصعيد القضائي، قرّرت المحكمة البلجيكية العليا في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٢/٣، مسؤولية مالك نطاق ومشغل موقع إلكتروني يتضمن روابط تشير إلى (الإباحية المتعلقة بالقاصرين)^(٢٤).

وفي السياق ذاته، يمكن أن تقوم مسؤولية العامل فيما لو استخدم نظام صاحب العمل وشبكته الرقمية لإنشاء روابط تحيل مستخدم الشبكة إلى مثل هذا النوع من المحتوى.

وكذلك يُعد من أكثر صور المحتوى غير المشروع شيوعاً على الشبكة الرقمية، التشهير بالأشخاص، لاسيما في ضوء ما تتيحه الشبكة من إمكانية الاتصال بدون الكشف عن الهوية. على سبيل المثال، تقدّم مدعٍ شخصي بصفته الشخصية وبصفته المفوض بالتوقيع عن إحدى الشركات بشكوى ضد مجهول، مدّعياً تعرض شركته والعاملين فيها لحملة شتائم وتشهير، عبر البريد الرقمي، بواسطة شركة INCONET، التي تعنى بتوزيع خدمات الإنترنت في لبنان، الأمر الذي أدى إلى فقدان المصادقية التي يتمتع بها منذ سنوات طويلة، سواء بصفته الشخصية أم عبر الشركة^(٢٥).

(٢٣) د. مصطفى محمد موسى، السيرة الذاتية للفيروسات الإلكترونية بين الوقاية والمكافحة والعلاج، سلسلة اللواء الأمنية في مكافحة الجريمة الإلكترونية (١١ كتاب - الكتاب الرابع)، دار الكتب القانونية، مصر، المحلة الكبرى، الطبعة الأولى، ٢٠٠٨، ص ٤٤ - ٤٥.

(٢٤) Thibault Verbiest, Study on the Liability of Internet Intermediaries, November 12th 2007, P 39, available at: http://ec.europa.eu/internal_market/e-commerce/docs/study/liability/final_report_en.pdf 17/5/2013.

(٢٥) نسيب إيليا وجمال عبد الله، تعزيز قدرات الموارد البشرية في عمليات التحقيق والإدعاء والمحاكمة في الجرائم المتصلة بالكمبيوتر (تطبيقات عملية)، ندوة إقليمية بعنوان (الجرائم =

ويبين هذا المثال خطورة استخدام الشبكة الرقمية لنشر البيانات التشهيرية، فالشركة فقدت مصداقيتها التي عملت سنوات لبنائها، بعبارات تشهير، أرسلت عبر وسيلة سريعة وغير مكلفة، وقد لا ينحصر الضرر بصاحب العمل، بل يمكن أيضاً أن يطل أشخاصاً من خارج المنشأة فيما لو استخدم نظام العمل للتشهير بهم.

ومن التطبيقات القضائية الأمريكية في هذا الصدد، قضية Stratton Oakmont v. Prodigy Services Company عام ١٩٩٥، وتتلخص وقائعها في قيام مستخدم مجهول الهوية بنشر بيانات تشهيرية عن المدعي. وقضية Zeran v. America Online Inc عام ١٩٩٧، وتتلخص وقائعها في أنَّ شخصاً مجهولاً أعلن على الشبكة عن قمصان تتصل بحادثة انفجار في مدينة Oklahoma، وقُدِّم تفاصيل الاتصال بالمدعي (اسمه الحقيقي وعنوانه) لأولئك الراغبين في شرائها^(٢٦).

وفي مثال آخر عن المحتوى غير المشروع، رُفعت دعوى من قبل جمعية تستهدف القضاء على التمييز العنصري على الشبكة الرقمية، بسبب بوابة أمريكية تدعى Front 14.org، تستضيف مجاناً مواقع نازية ومواقع عنصرية أخرى. وقد قرَّر القاضي الفرنسي Jean-Jacques Gomez بموجب حكمه الصادر بتاريخ ٣٠ تشرين الأول ٢٠٠١ أنَّ البوابة العنصرية تخالف القانون الفرنسي، وكذلك الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ونتيجة لذلك منح المزوّد المضيف لبوابة - Front 14.org شركة SkyNetWeb Ltd الأمريكية ١٠- أيام لتحديد الإجراءات التي تنوي القيام بها لتصحيح الوضع^(٢٧).

وفي هذا المجال، يمكن لصاحب العمل الاستفادة من البرمجيات وتقنيات المراقبة

= المتصلة بالكمبيوتر) في إطار المرحلة التنفيذية الثانية لبرنامج تعزيز حكم القانون في الدول العربية . مشروع تحديث النيابات العامة بتعاون بين وزارة العدل بالمملكة المغربية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي . برنامج إدارة الحكم في الدول العربية Programme on Governance in the Arab Region، عقدت الندوة بتاريخ ١٩ - ٢٠ حزيران ٢٠٠٧ بالدار البيضاء، ص ٨٤، متوفر على الموقع: <http://www.pogar.org/publications/ruleoflaw/cybercrime-09a.pdf>.

(٢٦) N.D. OBRIEN, The Liability of Internet Services Providers for Unlawful Content Posted by Third Parties, degree of MAGISTER LEGUM, Faculty of Law at the Nelson Mandela Metropolitan University, January 2010, P 33 - 37.

(٢٧) Benoît Frydman and Isabelle Rorive, Regulating Internet Content through Intermediaries in Europe and the USA, Oxford January 2002, P 6 - 7, available at: <http://www.droit-technologie.org/upload/dossier/doc/92-1.pdf>.

التي تعتمد على البحث عن بعض المواقع المشهورة بعناوينها وحجبها، أو المواقع التي تحتوي على كلمات مفتاحية أو صور معينة. وهذا يتيح لصاحب العمل ممارسة الرقابة على نظامه المعلوماتي وضمان عدم استخدامه لنشر المحتوى غير المشروع، دون أن يتضمن ذلك من حيث المبدأ انتهاك خصوصية العاملين لديه. وتأكيداً لذلك، أوصت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL^(٢٨)، في فرنسا بإعداد وسائل للحماية الوقائية، تأخذ بعين الاعتبار مخاطر الفيروسات، وتصفية المواقع غير المسموح بها، ومنع تنزيل البرمجيات أو حظر الاتصال بمنشآت المناقشة (المحادثة chat)^(٢٩).

٤ - التعدي على حقوق المؤلف:

من المعلوم أنَّ حق المؤلف ينطبق على مصادر المعلومات المتاحة على الشبكة الرقمية، أو التي يمكن إرسالها عبر البريد الرقمي، ومن ثَمَّ فإنَّ تداولها يتطلب ترخيصاً من صاحب الحق. ويترتب على ذلك أنَّه لا يجوز للمستخدمين أن يستخدموا النظام المعلوماتي المتوفر في مكان العمل للتعدي على حقوق المؤلف، أيّاً كان شكل ذلك التعدي. ومن الأمثلة العملية للتعدي على حق المؤلف على الشبكة، رفع الفرنسي Lafesse دعوى على ماي سبيس MySpace، في حزيران عام ٢٠٠٧، تأسيساً على التعدي على حقوقه في التأليف وحقوقه الشخصية، بسبب ظهور العديد من مصنفاته الفنية على موقع الشركة بدون ترخيص منه. وأمرت محكمة باريس الموقع بسحب المحتوى الذي يشكل تعدياً، تحت طائلة دفع غرامة يومية بمقدار ١٠٠٠ يورو، ودفع تعويض عن الضرر الناجم عن التعدي على حقوقه الشخصية والمعنوية والخسارة التجارية وأتعاب المحاماة^(٣٠).

وختاماً يُطرح التساؤل عن الآثار التي يمكن أن تنجم، على الصعيد القانوني، عن استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في ارتكاب أعمال غير مشروعة في مكان العمل؟ هذا هو محور الفقرة التالية.

Commission Nationale Informatique et Libertés. (٢٨)

Quelle cybersurveillance sur le lieu de travail, disponible à l'adresse <http://www.cnpd.public.lu/fr/dossiers-thematiques/nouvelles-tech-communication/cybersurveillance-lieu-travail/index.html> 17/5/2013; Les Guides de la CNIL, Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, édition 2010, p 18, disponible à l'adresse: http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/Guides_pratiques/CNIL_GuideTravail.pdf 17/5/2013. (٢٩)

http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id_article=1965 17/5/2013. (٣٠)

ثانياً - الآثار المترتبة على إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل على الصعيد القانوني:

تختلف الآثار التي يمكن أن تترتب على إساءة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، على الصعيد القانوني، تبعاً لما إذا كانت إساءة التعامل معهما صادرة من العامل أو من صاحب العمل وفقاً لما يلي:

١ - قيام مسؤولية صاحب العمل عن الضرر الناجم عن إساءة الاستخدام:

يمكن أن يسيء المستخدمون لزملائهم أو زبائن صاحب العمل أو الغير، من خلال البريد الرقمي، فقد يرسل المستخدمون رسائل إلكترونية تحتوي على ذم أو قذف أو تحقير لشخص معين، أو تعتدي على بعض حقوق الملكية الفكرية، أو تتضمن تمييزاً عرقياً أو عنصرياً إلى جانب مخالفات قانونية أخرى عديدة، فيقاضي المضرور صاحب العمل باعتبار المستخدم تابعاً له، وهو متبوع مسؤول عن أعماله^(٣١).

وإن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه هي من أبرز الصور التي تنطبق على مسؤولية الشخص المعنوي (الإدارة) عن أفعال المستخدمين التابعين له^(٣٢).

وعلى الصعيد التشريعي نصت المادة ١٧٥ من القانون المدني السوري^(٣٣)، على مسؤولية المتبوع عن الضرر الناجم عن أعمال تابعه غير المشروعة^(٣٤).

ويتطلب قيام مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه اجتماع شرطين؛ قيام علاقة التبعية بين المتبوع والتابع، وأن يصدر عمل ضار من التابع حال تأدية الوظيفة أو بسببها^(٣٥).

(٣١) المحامي عدنان غسان برانبو، أبحاث في القانون وتقنية المعلومات، مرجع سبق ذكره، ص ٢٠١ - ٣٠٤.

(٣٢) د. سمير دنون، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في القانونين المدني والإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٩، ص ١١٢.

(٣٣) الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ٨٤ تاريخ ١٨/٥/١٩٤٩ وتعديلاته، ممدوح عطري، مؤسسة النوري، ٢٠٠٤.

(٣٤) نصت المادة ١٧٥ من القانون المدني السوري على أن: (١- يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها. ٢- تقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كان له عليه سلطة فعلية في رقابته وفي توجيهه). كما نصت المادة ١٧٦ من القانون نفسه على أن "للمسؤول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسؤولاً عن تعويض الضرر".

(٣٥) د. محمد وحيد الدين سوار، شرح القانون المدني (النظرية العامة للالتزام)، ج٢: الجزء الأول: مصادر الالتزام (المصادر غير الإرادية)، منشورات جامعة دمشق، ١٩٩٦، ص ١٣١ =

هذا وتقوم علاقة التبعية إذا توافرت للمتبوع على تابعه سلطة فعلية في الرقابة والتوجيه، وهذه العلاقة، كما هو ظاهر، تقوم على عنصرين: السلطة الفعلية، وعنصر الرقابة والتوجيه. ويمكن تحديد المتبوع، في ضوء هذا المعيار، بأنه ذاك الذي يلتجئ إلى خدمات شخص آخر لإنجاز عمل معين لمصلحته وحسابه، ويصدر له الأوامر والتعليمات حول الطريقة التي يتعين عليه فيها أن يؤدي هذا العمل^(٣٦)، وتكون له سلطة رقابة تنفيذ هذه الأوامر^(٣٧).

ومن المعلوم أنَّ علاقة التبعية - وفق المفهوم السابق - تتجلى في أبرز صورها في عقد العمل^(٣٨)، فهذا العقد، إذ يضع العامل في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه، يضيفي على العامل دائماً صفة التابع^(٣٩)، وهذا ما أكدّه القضاء^(٤٠).

= د. الفصائلي الطيب، النظرية العامة للالتزام (الجزء الأول - مصادر الالتزام)، البديع، مراكش، الطبعة الثانية، ١٩٩٧، ص ٢٥٣؛ د. مصطفى الجمال ود. رمضان أبو السعود ود. نبيل إبراهيم سعد، مصادر وأحكام الالتزام (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٣، ص ٣٢٥؛ د. جلال علي العدوي، الموجز في مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٣٦٨؛ د. عبد المنعم فرج الصده، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦، ص ٥٤٧؛ د. أنور سلطان، مصادر الالتزام: الموجز في النظرية العامة للالتزام (دراسة مقارنة في القانونين المصري واللبناني)، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٣، ص ٣٧٩؛ د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام في مصادر الالتزام، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٨، ص ٤٠٩؛ د. أنور سلطان، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني (دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي)، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، ١، ١٩٨٧، ص ٣٦٥؛ القاضي طلال عجاج، مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع في القانون المدني اللبناني والأردني "دراسة مقارنة"، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٣، ص ٩٦.

(٣٦) د. محمد وحيد الدين سوار، النظرية العامة للالتزام، مرجع سبق ذكره، ص ١٣١ - ١٣٣.

(٣٧) د. نبيل إبراهيم سعد ود. محمد حسن قاسم، مصادر الالتزام "دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، ص ١٩٨ - ١٩٩.

(٣٨) عرفت المادة ٤٦ من قانون العمل السوري رقم ١٧ تاريخ ١٢/٤/٢٠١٠، عقد العمل بأنه "العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر"، منشور في الجريدة الرسمية، عدد ١٦ لعام ٢٠١٠، ص ٤٦٢.

(٣٩) د. محمد وحيد الدين سوار، النظرية العامة للالتزام، مرجع سبق ذكره، ص ١٣٤.

(٤٠) على سبيل المثال، قررت محكمة النقض السورية بتاريخ ٢١/٧/٢٠٠٨ أن "العلاقة العمالية تتوفر في حال ثبوت عناصرها وهي الإشراف والتبعية والأجر". المحامون عدد (٥ - ٦) لعام ٢٠١٠، ص ٨٥٥. وقررت المحكمة الإدارية العليا بدمشق أنَّ "عقد العمل يتميز بخصيصيتين أساسيتين هما التبعية والأجر". القضية ٥١٣ أساس لعام ١٩٩٣، قرار ٥٨ لعام ١٩٩٣ تاريخ ٨/٢/١٩٩٣، المحامون، عدد (١ - ٢) لعام ١٩٩٤، ص ٩٦.

ويجب الإشارة إلى أنَّ سلطة الإشراف تتحقق ولو كان الشخص الذي يتولاها لا يعرف المعلومات الفنية التي تمكنه من ممارستها، أو تقتصر سلطته على الرقابة الإدارية^(٤١).

ومن ثمَّ فإنَّه لا يشترط أن يكون صاحب العمل عالماً بكيفية استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي، حتَّى تقوم مسؤوليته عن الضرر، الناجم عن إساءة استخدامهما من قبل مستخدميه، مادامت شروط قيام مسؤوليته متوفرة.

وفي هذا المجال فإنَّ خوف صاحب العمل من مساءلته عن الضرر الذي يحدثه مستخدمه، من جراء استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، يمكن أن يدفعه إلى تشديد رقابته على اتصالات المستخدمين على الشبكة، أو منعهم من استخدامها لأغراض شخصية، الأمر الذي ينطوي على انتهاك خصوصيتهم، وقد يصل الأمر إلى حدِّ إنهاء خدمة العامل استناداً إلى دليل تحصل عليه صاحب العمل من جراء قيامه بمراقبة رسائل البريد الرقمي التي أرسلها المستخدم أو استقبلها.

٢ - انتهاك خصوصية العامل:

اعترف الباحثون بصعوبة إعطاء مفهوم دقيق وشامل للحياة الخاصة، فالفقهاء، بدلاً من تحديدها، عمدوا إلى تعداد العناصر التي تتكون منها^(٤٢).

ويبدو أنَّ التشريع السوري قد تبني هذا الاتجاه، فقد عرَّفت المادة الأولى من قانون تنظيم التواصل على الشبكة السوري، الخصوصية بأنَّها: "حق الفرد في حماية أسراره الشخصية والملاصقة للشخصية والعائلية، ومراسلاته، وسمعته، وحرمة منزله، وملكيته الخاصة، وفي عدم اختراقها أو كشفها دون موافقته".

ويمكن وفقاً لرأي البعض تحديد نطاق الخصوصية بمظهرين، الأول: يتعلق بتعيين الهوية، والثاني: يتعلق بالبيئة. ومع الافتراض بأنَّ الخصوصية تتعارض مع الحياة العامة public life، فإنَّه يمكن في الواقع تعيين بعض العناصر الموضوعية التي تشير إلى الحياة الخاصة private life لأحد الأشخاص، والتي كثيراً ما تكون مرتبطة بالخصوصية، مثل الصحة، وحرمة المنزل، وحرمة الجسد، والحياة الزوجية،

(٤١) د. سمير دنون، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في القانونين المدني والإداري، مرجع سبق ذكره، ص ٧٠.

(٤٢) د. نعيم مغيب، مخاطر المعلوماتية والإنترنت (المخاطر على الحياة الخاصة وحمايتها دراسة مقارنة في القانون المقارن)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، ٢٠٠٨، ص ٢٥.

والسمات الاجتماعية والسياسية للشخصية، والحياة المهنية. وهذه العناصر يمكن استخدامها عموماً لتعيين شخص في بعض سمات هويته. أمّا فيما يتعلق بالمظهر البيئي، فإنّ الحماية الممنوحة للخصوصية تختلف باختلاف بعض القيم مثل الزمان والمكان، فما لا يقع في نطاق الخصوصية ينتمي إلى الحياة العامة، وما يُعد اليوم جزءاً من الحياة الخاصة للشخص، يمكن أن يصبح على مر السنين، أو بناءً على تغيير في العادات والقيم من المعلومات العامة. وعلى أية حال فإنّ حماية الخصوصية تتفاوت بشكل رئيس اعتماداً على الشخص المعني، ذلك أنّ الأفراد لا يقومون جميعاً بالدور نفسه في المجتمع، فما يُعد من المعلومات الخاصة بالنسبة لأحد الأفراد لا يُعد كذلك بالضرورة بالنسبة لشخص آخر^(٤٣).

وبتطبيق التحديد السابق للخصوصية على مكان العمل، يمكن القول إنّ العامل وإن كان من حيث المبدأ يتمتع بالخصوصية في مكان العمل، إلا أنّ حقه هذا ليس مطلقاً، لاسيما في ضوء الإمكانية المتاحة لصاحب العمل في مراقبة العامل أثناء ممارسته لعمله، كأحد مظاهر علاقة التبعية التي تربط بينهما، وهو ما يتطلب تحقيق الموازنة بينهما.

وقد لا يقتصر الأمر على مجرد الإطلاع على معلومات العامل وانتهاك خصوصيته، بل قد يمتد الأمر إلى إنهاء خدمة العامل بناءً على ما وصل إلى علم صاحب العمل من معلومات.

٣ - إنهاء خدمة العامل:

قد يقرّر صاحب العمل فصل عامله، استناداً إلى ما اطلع عليه من مراسلاته الشخصية أو اتصالاته، في مكان العمل، كرسائل البريد الرقمي، التي تنطوي على محتوى يعده صاحب العمل ضاراً به، وسبباً كافياً لفصل العامل.

وهناك العديد من الأمثلة التي عُرضت على القضاء الأمريكي، وتتضمن قيام صاحب العمل بفصل العامل، وإنهاء خدمته، استناداً إلى إطلاعه على رسائل غير مشروعة، في نظام البريد الرقمي في مكان العمل، كما هو الحال في قضية Michael A. Smyth v. The Pillsbury Company^(٤٤).

وفي فرنسا، قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمين لها بتاريخ ٢/٦/٢٠٠٤،

(٤٣) Michel Racicot & others, The Cyberspace is not a "No Law Land", Op. Cit., P 149 - 150.

(٤٤) Available at: http://www.loundy.com/CASES/Smyth_v_Pillsbury.html 1/1/2012.

باعتبار استعمال العامل للبريد الرقمي الخاص بالعمل لإرسال رسائل عنصرية أو معادية للسامية، يشكل خطأ جسيماً يبيح فصله^(٤٥).

وفي هذا الصدد، جاء في قرار لمحكمة استئناف باريس بتاريخ ١٩٦٦/١١/٩ "ليس لربّ العمل أن يتمسك بالدليل المستمد من التسجيل السري الذي أجراه على العامل في مكان العمل بقصد إثبات الخطأ الجسيم المنسوب إليه؛ لأنّ هذه الوسيلة تُعد افتئاتاً على حق العامل في الحياة الخاصة. كما أنّ التعويل على هذا الدليل في الإثبات أمر يترتب عليه خضوع العمال لكافة وسائل التجسس، وهو الأمر الذي يستتبع بالضرورة أن يسود جو العمل نوع من الريبة والشك وعدم الثقة بين العامل وربّ العمل وهو الأمر الذي يهدد الحياة الاجتماعية"^(٤٦).

وفي ضوء هذه الأحكام يصح التساؤل: هل يجوز لصاحب العمل المساس بحق العامل في الخصوصية، من خلال مراقبة استخدامه للشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل؟

أو بعبارة أخرى كيف يمكننا أن نحقق التوازن بين مصالح صاحب العمل وضرورة احترام حقوق العاملين وحرياتهم، ولاسيما حقهم في الحياة الخاصة^(٤٧). هذا ما يحاول المطلب التالي الإجابة عليه.

(٤٥) د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، مرجع سبق ذكره، ص ١٤٠.

(٤٦) المحامي سمير فرنان بالي، الإثبات التقني والعلمي، مرجع سبق ذكره، قاعدة ٤٨، ص ٢٩.

(٤٧) Julie Bailleul, La cybersurveillance sur les lieux de travail (2004), disponible à l'adresse: <http://www.anis.asso.fr/La-cybersurveillance-sur-les-lieux-de-travail.html> 17/5/2013.

المطلب الثاني

مدى مشروعية مراقبة الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل

يرى أصحاب العمل أنَّ المستخدمين لا يتمتعون بأية خصوصية في مكان العمل، وأنَّهم يتمتعون بالحق في مراقبة سلوك مستخدميهم في مجال استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي. وبالمقابل يعتقد المستخدمون أنَّهم يتمتعون بشيء من الخصوصية، في استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي، في مكان العمل، وينادون إلى عدم الاعتراف لأصحاب العمل بالحق في مراقبة المواقع التي يقومون بزيارتها، أو رسائل البريد الرقمي التي يرسلونها.

وتظهر مراجعة الاتجاه القضائي والتشريعي في كلٍّ من الولايات المتحدة وفرنسا أنَّهما لم يتبنيا اتجاهاً موحداً في هذه القضية.

أولاً - الاتجاه القائل بأنَّ المستخدم لا يتمتع بالحق في الخصوصية في مكان العمل (الولايات المتحدة)

يتمثل الاتجاه المتبع في الولايات المتحدة بعدم الاعتراف بحق العامل في الخصوصية في مكان العمل، والسماح لصاحب العمل بمراقبة مراسلاته، ويبدو ذلك من خلال موقف التشريع الأمريكي في هذه القضية، ويسانده في ذلك القضاء.

١ - موقف التشريع الأمريكي

بدايةً يُعد الحق في الخصوصية Privacy Right أحد الحقوق الأساسية التي كفلها الدستور الأمريكي (التعديل الرابع)^(٤٨).

ويتمتع البعض إلى أنَّ هذا الحق في الخصوصية، لا يطبق على القطاع الخاص، أو على الانتهاكات الإلكترونية للخصوصية، وهكذا فإنَّ المستخدم الذي يعمل في

(٤٨) Amendment 4 - Search and Seizure "the right of the people to be secure in their persons, houses, papers, and effects, against unreasonable searches and seizures, shall not be violated, and no Warrants shall issue, but upon probable cause, supported by Oath or affirmation, and particularly describing the place to be searched, and the persons or things to be seized." Available at: http://www.usconstitution.net/xconst_Am4.html 3/1/2013.

القطاع الخاص لا يمكنه أن يدعي انتهاكاً دستورياً لحقه في الخصوصية عندما يتعلق الأمر بمراقبة البريد الرقمي^(٤٩).

ومن جهة أخرى، لم يمنح التشريع الاتحادي حماية لخصوصية المستخدمين في رسائل البريد الرقمي الشخصية، واستخدامات الشبكة الرقمية غير المتعلقة بالعمل. ففي عام ١٩٨٦ سن الكونغرس الأمريكي قانون خصوصية الاتصالات الإلكترونية، لتعديل قوانين التنصت الاتحادية، ومنح الحماية للاتصالات الإلكترونية. إلا أن القانون المذكور لا يحمي المستخدمين عندما يستخدمون الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في العمل لأسباب شخصية، لأن: الحماية التشريعية تستهدف مثل هذه الاتصالات في عبورها، وليس في تخزينها، ولأن القانون يتضمن عدداً من الاستثناءات التي تحد من نطاق تطبيقه^(٥٠).

ومن تطبيقات ذلك، قضية Fraser v. Nationwide Mut. Ins. Co، التي تلخص وقائعها في أن المدعي كان يعمل وكيلاً لشركات التأمين المدعى عليها، كتب المدعي رسالة تتضمن أن الوكلاء قد يتركون الشركات المدعى عليها بسبب سياساتها، وقامت الشركات المدعى عليها بتفتيش رسالة المستخدم المخزنة، وقررت أنها أرسلت إلى شركة تأمين منافسة. وفي هذه القضية قرّرت المحكمة أن الشركات المدعى عليها لم تنتهك التشريعات الاتحادية بقراءة رسالة المستخدم المخزنة، لأن هذه التشريعات تقتصر على حظر اعتراض الاتصالات أو الوصول إليها أثناء إرسالها، وأوضحت المحكمة هذا بالقول إن استرجاع رسالة البريد الرقمي من مخزن ما بعد الإرسال، حيث تبقى الرسالة بعد اكتمال إرسالها، لا يشكل اعتراضاً أو وصولاً للاتصالات^(٥١).

علاوة على ذلك، فإن حظر اعتراض البريد الرقمي، يخضع لاستثناءات ثلاث، يمكن لأي منها أن يسمح لصاحب العمل بمراقبة استخدام البريد الرقمي من قبل مستخدميه. وهي أولاً استثناء الموافقة consent Exception^(٥٢)، الذي يسمح

(٤٩) Pamela Bean-Ritter, New Technology May Violate Employees' Privacy Rights, Op. Cit.; Charles J. Muhl, Workplace e-mail and Internet use: employees and employers beware, Monthly Labor Review February 2003, p 38, available at: <http://www.bls.gov/opub/mlr/2003/02/art3full.pdf> 1/1/2013.

(٥٠) Charles J. Muhl, Workplace e-mail and Internet use, Op. Cit., p 39.

(٥١) 135 F. Supp. 2d 623 (E.D. Pa. 2001). http://www.gaiaac.us/Cases_4.htm 3/1/2013.

(٥٢) 18 U.S.C. 2511(2)(d): "It shall not be unlawful under this chapter for a person not acting under color of law to intercept a wire, oral, or electronic communication where such person is a party to the communication or where one of the parties to the communication has given prior consent to such interception unless such communication is intercepted for the purpose of =

للشخص بمراقبة استخدام البريد الرقمي من قبل الأفراد الذين وافقوا مسبقاً على المراقبة، كما هو الحال عندما يقدم صاحب العمل سياسة حول الاستخدام، ويعترف المستخدم بقراءتها. ويمكن أن تكون الموافقة ضمنية تستخلص من الظروف المحيطة "surrounding circumstances"، بما في ذلك المعرفة بالاعتراض^(٥٣). ثانياً استثناء مزود الخدمة provider exception^(٥٤)، الذي يسمح لمزود خدمات البريد الرقمي باعتراض رسائل البريد على نظامه، وهو ما يعني أن صاحب العمل ليس ممنوعاً من مراقبة البريد الرقمي على النظم التي قدمها لمستخدميه، على أنه يجب أن يكون النظام مقدماً من قبل صاحب العمل وليس من قبل الغير. ثالثاً استثناء السير المعتاد للعمل ordinary course of business exception^(٥٥)، الذي يسمح للشخص بمراقبة رسائل البريد الرقمي كجزء من السير المعتاد للأعمال. وعلى الرغم من أن هذا الاستثناء يُطبق بشكل حرفي على رسائل البريد الرقمي المتعلقة بالعمل، فإنه يمكن أن يسمح لصاحب العمل بالوصول إلى رسائل البريد الرقمي الشخصية، إذا ما تم إرسالها على نظام العمل^(٥٦).

= committing any criminal or tortious act in violation of the Constitution or laws of the United States or of any State".

United States v. Amen, 831 F.2d 373, 378 (2d Cir. 1987) cert. denied, 485 U.S. 1021, 108 S.Ct. 1573, 99 L.Ed.2d 889 (1988). Pamela Bean-Ritter, New Technology May Violate Employees' Privacy Rights, Op. Cit.

18 U.S.C. 2510(5)(a)(ii): "being used by a provider of wire or electronic communication service in the ordinary course of its business, or by an investigative or law enforcement officer in the ordinary course of his duties".

18 U.S.C. 2511(2)(a)(i): "It shall not be unlawful under this chapter for an operator of a switchboard, or an officer, employee, or agent of a provider of wire or electronic communication service, whose facilities are used in the transmission of a wire or electronic communication, to intercept, disclose, or use that communication in the normal course of his employment while engaged in any activity which is a necessary incident to the rendition of his service or to the protection of the rights or property of the provider of that service, except that a provider of wire communication service to the public shall not utilize service observing or random monitoring except for mechanical or service quality control checks".

على النقيض من ذلك يرى البعض أن استثناء الممارسة المعتادة للعمل لا يسمح دائماً بالاعتراض الشامل، لاسيما لاتصالات المستخدم الشخصية. فقد قررت محكمتان أن تسجيل المحادثة الهاتفية سراً لا يعد في السير المعتاد للعمل. انظر:

United States v. Harpel, 493 F.2d 346, 351 (10th Cir. 1974); George v. Carusone, 849 F.Supp. 159, 164 (D. Conn. 1994). Pamela Bean-Ritter, New Technology May Violate Employees' Privacy Rights, Op. Cit.

وهكذا فإنَّ التشريع الاتحادي لا يحمي الاستخدام الشخصي للشبكة الرقمية أو البريد الرقمي في مكان العمل من قبل المستخدمين^(٥٧).

٢ - موقف القضاء الأمريكي

وفقاً لما أقرَّته المحكمة العليا في الولايات المتحدة، في قضية Katz v. United States، لا يكفي، حتَّى يتمتع الشخص بالخصوصية، أن يكون الشخص قد توقع فعلياً تمتعه بالخصوصية (معياري شخصي)، بل يجب أيضاً أن يعترف له المجتمع بأنَّ هذا التوقع معقول (معياري موضوعي)^(٥٨).

ويرى البعض أنَّ هذا المعيار يقوم على الموازنة بين طابع التدخل وأهمية مصلحة الحكومة، وب تطبيق المعيار المتقدم على البريد الرقمي في مكان العمل، فإنَّ بريد المستخدم لا يتمتع بالخصوصية، نظراً لأنَّ مدير النظام يملك الدخول إليه، وهو ما يحقق معقولية التفتيش (الشق الثاني من المعيار)^(٥٩).

وتأكيداً لذلك، أقرت المحاكم الأمريكية الحق لصاحب العمل في تحديد ومراقبة استخدام الهاتف والموارد المكتبية الأخرى من قبل المستخدمين، واستقرت على تضمين تقنيات الاتصالات الجديدة تحت المظلة نفسها^(٦٠).

ومن تطبيقات ذلك، قضية Michael A. Smyth v. The Pillsbury Company، وتتلخص وقائعها في أنَّه على الرغم من أنَّ المدعى عليه أكد لمستخدميه، بمن فيهم المدعي، أنَّ جميع رسائل البريد الرقمي ستبقى سرية confidential، إلا أنَّ المدعي فوجئ باعتراض رسائله الخاصة، وإنهاء خدمته، لقيامه بنقل ما عدَّه المدعى عليه (صاحب العمل) تعليقات غير مهنية وغير ملائمة، وهو ما يُعد انتهاكاً لحقه في الخصوصية (في البريد الرقمي)، إلا أنَّ المحكمة نفت ذلك؛ حيث إنَّ المدعي استخدم البريد الرقمي بإرادته لنقل تعليقاته عبر نظام الشركة، الذي يُستخدم من قبل جميع المستخدمين في الشركة، كما أنَّ المدعي لم يكشف عن أيَّة معلومات شخصية عن

Charles J. Muhl, Workplace e-mail and Internet use, Op. Cit., p 39. (٥٧)

U.S. 347 (1- 389 967), available at: http://en.wikipedia.org/wiki/Katz_v._United_States 3/1/2013. (٥٨)

Pamela Bean-Ritter, New Technology May Violate Employees' Privacy Rights, Op. Cit. (٥٩)

Pamela Bean-Ritter, New Technology May Violate Employees' Privacy Rights, Op. Cit. (٦٠)

نفسه في الرسائل التي أرسلها، علاوة على ذلك فإنَّ مصلحة الشركة في منع التعليقات غير الملائمة أو حتَّى النشاط غير المشروع على نظامها، تعلو على مصلحة المستخدم في الخصوصية فيما يتعلق بالتعليقات^(٦١).

وفي هذا المجال يشير البعض إلى أنَّ المعيار المبني على الموازنة بين المصالح، كان القاسم المشترك بين القضايا اللاحقة، التي أكدت على أنَّ مصلحة صاحب العمل في الحفاظ على مكان عمل مهني وآمن professional and secure يفوق حق المستخدم في الخصوصية في رسائل البريد الرقمي أو استخدام الشبكة الرقمية^(٦٢).

ففي قضية United States of America v. Mark L. Simons في فيرجينيا، قام أحد المستخدمين في المكتب الأجنبي لخدمات المعلومات Foreign Bureau of Information Services (FBIS) باستخدام نظام الحاسوب والشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، للدخول إلى موقع ذي طابع غير مشروع، حيث قام بتنزيل أكثر من ١٠٠٠ ملف، ونسخها على قرصه الصلب. وكان المكتب المذكور قد تبني سياسة، بموجبها يلزم المستخدمين باستخدام الحواسيب لأنشطة متعلقة بالعمل، ويحظر استخدامها للوصول إلى المواد غير المشروعة، إضافة إلى ذلك أخطرت السياسة المذكورة المستخدمين بأنَّ المكتب سيقوم بعملية تدقيق إلكترونية لضمان الالتزام بهذه السياسة. وأثناء الفحص الروتيني لاحظ مدير شبكة الحاسوب وجود كم كبير من الأنشطة خارج نطاق النظام. واستناداً إلى ذلك قام المكتب بالتفتيش في مكتب وحاسوب المستخدم المذكور، وهو ما عدّه الأخير انتهاكاً لخصوصيته، تأسيساً على التعديل الرابع للدستور الأمريكي. إلا أنَّ المحكمة رأت أنَّ تصرفات المكتب الأجنبي لخدمات المعلومات لا تشكل انتهاكاً لحقوق المستخدم في الخصوصية، وهو ما أيدته الدائرة الرابعة Fourth Circuit^(٦٣).

ومع الاعتراف بوجاهة المعيار الذي تبنته المحاكم الأمريكية، في فصلها في قضايا الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، والقائم على الموازنة بين مصلحة كلٍّ من صاحب العمل ومستخدميه، إلا أنَّه يؤخذ عليها أنَّها غلبت مصلحة

(٦١) 914F. Supp. 97 (E.D. Penn. 1996). Available at: http://www.loundy.com/CASES/Smyth_v_Pillsbury.html 1/1/2012.

(٦٢) Charles J. Muhl, Workplace e-mail and Internet use, Op. Cit., p 38.

(٦٣) 206F. 3d 392 (4th Cir., February 28, 2000), available at: http://www.internetlibrary.com/cases/lib_case131.cfm 3/1/2013.

الأول، وهو غالباً الطرف القوي في العلاقة^(٦٤)، وأهملت حق المستخدم في الخصوصية المعترف به كحق دستوري. وإنَّ التطبيق الفعال للمعيار المتقدم، يتطلب الموازنة بين مصلحة الطرفين، دون تغليب إحداها على الأخرى، أي بعبارة أخرى أن يحتفظ المستخدم بحقه في الخصوصية في مكان العمل، على أن يكون ذلك ضمن ضوابط وحدود معينة، تُحدد بموجب القانون أو الاتفاق (كعقد العمل أو نظامه الداخلي).

ويبدو ذلك واضحاً من القضيتين المذكورتين آنفاً، فقد انتهت كل منهما إلى أنَّ المستخدم لا يتمتع بالخصوصية في استخدام نظام البريد الرقمي في مكان العمل، إلا أنَّ الفرق بين وقائعهما كان واضحاً، فصاحب العمل في القضية الأولى أكد لمستخدميه أنَّ رسائل البريد الرقمي ستبقى سرية، ثمَّ قام باعتراضها، على خلاف صاحب العمل في القضية الثانية، الذي تبني سياسة واضحة في أنَّ استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي سيخضع لعملية فحص إلكترونية.

ثانياً - الاتجاه القائل بأنَّ المستخدم يتمتع بالحق في الخصوصية في مكان العمل (فرنسا)

على النقيض من الاتجاه السابق، فقد اعترف التشريع والقضاء الفرنسيان بحق العامل في الحياة الخاصة الخاصة la vie privée في مكان العمل.

١ - موقف التشريع الفرنسي

يلجأ بعض أصحاب الأعمال، قصد وضع حد لاستخدام العمال للشبكة الرقمية في العمل لأغراض شخصية، إلى إدراج بعض الشروط وإصدار ميثاق داخلي، يتضمن قواعد تنظيم أو حظر استخدام الشبكة الرقمية، ويشترط في ذلك الميثاق أن يكون هدفه حماية الأمن والنظام داخل المؤسسة، طبقاً للمادة L122-39 من قانون العمل الفرنسي، وفضلاً عن ذلك يلتزم صاحب العمل قبل إصدار هذا الميثاق، باستشارة لجنة المؤسسة، وعرضه على مفتش العمل لمراجعته والتأكد من عدم مساسه بحقوق

(٦٤) انظر في هذا المعنى: د. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "المفهوم"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد ٢٤ العدد ٢ عام ٢٠٠٨، ص ٧٤. إذ يقول: "إن الاختلاف في الواقع الاقتصادي بين طرفي العقد، يجعل هذه العلاقة ببعدها الفردي تتميز بعدم المساواة بين هذين الطرفين، ذلك أن أحدهما يتبع الآخر، فمفهوم المساواة يتنافى مع مفهوم التبعية. من ثم فإن العقد، بتكريسه لمفهوم التبعية، إنما يشكل انتهاكاً لمفهوم المساواة والعدالة القانونية وفق المفهوم الرسمي لهذين المصطلحين".

العمال وحرياتهم طبقاً للمادة L122-35 من قانون العمل^(٦٥)، وفي حال وجود نزاع فإنه يخضع لرقابة القضاء. وقد أصدرت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات، مجموعة من التوصيات للتوفيق بين سلطة صاحب العمل في وضع هذه القواعد، وبين رغبة العمال في تصفح مواقع الشبكة أو الاطلاع على رسائلهم الإلكترونية، حيث أوصت أصحاب الأعمال بالسماح للعمال بالدخول إلى مواقع الشبكة تحت إشرافه، شريطة ألا يؤدي ذلك إلى تقويض الإنتاجية أو زيادة نفقات المؤسسة، أو الإطلاع على رسائلهم خارج أوقات العمل، ودون الإضرار بالرسائل المهنية، ولصاحب العمل فرض حظر دخول العمال إلى بعض المواقع (كالمواقع غير المشروعة، أو ألعاب الإنترنت، أو الدردشات والمنتديات... إلخ)^(٦٦).

كما بينت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات أنه يجب إعلام المستخدمين مسبقاً وبشكل فردي بإعداد جهاز لمراقبة الشبكة الرقمية^(٦٧)، وهو ما يطلق عليه مطلب الشفافية transparency^(٦٨)، وهذا ما أكدته القضاء الفرنسي في العديد من تطبيقاته.

٢ - موقف القضاء الفرنسي

القاعدة العامة هي التسامح في استخدام البريد الرقمي (وغيره من الأدوات المعلوماتية) في مكان العمل لأغراض غير مهنية، إلا أنه ينبغي أن يكون الاستخدام معقولاً، وألا يؤثر على أمن الشبكات، أو إنتاجية الشركة أو الجهة المعنية^(٦٩)، وألا

(٦٥) Article L122-35 du Code du travail, disponible à l'adresse: <http://www.legifrance.gouv.fr>.

(٦٦) Rapport CNIL "la cybersurveillance sur les lieux de travail" mars 2004, p 12, disponible sur site: <http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/rapports/Rcybersurveillance-2004-VD.pdf> 5/6/2010.

مشار إليه لدى: بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سبق ذكره، ص ٧٢.
(٦٧) Christine Baudoin, Atelier Droit du travail et Nouvelles technologies (Partenariat ADIJ - Commissions ouvertes du Barreau de Paris): Actualité sur la cybersurveillance, LEXBASE HEBDO n° 294 du Jeudi 28 Février 2008 - Edition SOCIALE, p 2, disponible à l'adresse: http://www.adij.fr/wp-content/uploads/2011/12/Lexbase-waechter_100.pdf 17/5/2013; Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, Op. Cit., p 18.

(٦٨) La Cybersurveillance Sur Les Lieux de Travail, Op. Cit.

(٦٩) Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie, disponible à l'adresse: <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/fiches-pratiques/fiche/article/le-contrôle-de-l'utilisation-d'internet-et-de-la-messagerie>. 10/1/2013; Quelle cybersurveillance sur le lieu de travail, Op. Cit.; Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, Op. Cit., p 18.

يتنافى محتوى المواقع التي يتم تصفحها مع النظام العام والآداب^(٧٠).

وقد اتبع المجلس الدستوري الفرنسي التفسير السابق الذي أقره بموجب قراره رقم ٢٠٠٤-٩٦٦ DC لعام ٢٠٠٤ في إطار علاقات العمل، فيما يتعلق بقيام صاحب العمل بمراقبة رسائل البريد الرقمي الخاصة العائدة للمستخدمين^(٧١).

وهذا ما أقره القضاء الفرنسي، بعد ترده مدة من الزمن^(٧٢). ومن تطبيقاته حكم محكمة استئناف باريس الصادر بتاريخ ١٧/١٢/٢٠٠٠، والذي أكدته أيضاً محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ ٢/١٠/٢٠٠١، في قضية Nikon Feance، حيث قضت أن للمستخدم، حتى في وقت ومكان العمل، الحق في حرمة الحياة الخاصة، وهذا يشمل بشكل خاص سرية المراسلات، ومن ثم لا يمكن لصاحب العمل، دون انتهاك هذه الحرية الأساسية، الاطلاع على الرسائل الإلكترونية الشخصية الصادرة عن المستخدم والواردة إليه من خلال الأدوات المعلوماتية المتاحة له لعمله^(٧٣). واستندت المحكمة في قرارها إلى المادة ٩ من القانون المدني (الحياة الخاصة)، ومبدأ سرية المراسلات (المادة ٢٢٦-١٥ من قانون العقوبات)^(٧٤)، وهذا ينطبق حتى في الحالة التي يحظر فيها صاحب العمل الاستخدام غير المهني للحاسوب^(٧٥).

وبذلك انتهت المحكمة إلى أن المستخدم لا يفقد حقه في الحياة الخاصة في مكان العمل. كما اعترفت المحكمة في أحد قراراتها، بأن العامل الحق في الحياة

(٧٠) Lieu de travail: les limites de la cybersurveillance, Op. Cit.

(٧١) Bert-Jaap Koops & Others, Constitutional Rights and New Technologies, Op. Cit., p 82.

(٧٢) د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، مرجع سبق ذكره، ص ١٤٣ - ١٤٢.

(٧٣) Christine Baudoin, Atelier Droit du travail et Nouvelles technologies Op. Cit., p 3; Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, Op. Cit., p 18; See also: Cour d'appel de Paris, 17 Dec, 2000; Cass. Soc, 2 Oct.2001; www.legalis.net; www.adno-avocats.com.

مشار إلى القرارين لدى: نشوى رأفت إبراهيم، الحماية القانونية لخصوصية مراسلات البريد الإلكتروني، ص ٧، متوفر على الموقع <http://lawfac.mans.edu.eg/arabic/megala/documents/51/6.pdf> 5/1/2013.

(٧٤) Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie, Op. Cit.

(٧٥) د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، مرجع سبق ذكره، ص ١٤٥.

الخاصة في مكان العمل، وهذا الحق لا يمنع صاحب العمل من مراقبة مراسلات المستخدمين. وهذا ينسجم مع قرارات المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، التي سمحت لأصحاب العمل بمراقبة اتصالات المستخدمين بشرط علمهم بذلك^(٧٦).

وقد اعترفت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ ١٩٩٥/٥/٢٢ بحق صاحب العمل في مراقبة وتوجيه نشاط مستخدميه أثناء ممارستهم لعملهم، إلا أنها في الوقت ذاته حظرت استخدام أجهزة المراقبة قبل إعلام المستخدمين بها، وأوضحت الدائرة ذاتها في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٥/١٥ أن هذا الأمر يتحقق عندما يكون الجهاز ظاهراً ومرئياً *visible*^(٧٧).

وعلى حدّ تعبير محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٣/١٤ فإنّ استخدام المراقبة الخفية (أو المستترة) غير مشروع^(٧٨).

وفي حكم لمحكمة Nanterre بتاريخ ٢٠٠٥/٩/١٥ قرّرت أنّ العامل الذي يرسل رسالة إلى منافس ويضع عليها عبارة "رسالة خاصة وسرية جداً" يبرر تسريحه؛ لأنّ ميثاق المعلوماتية للمؤسسة ينص على أنّ الرسائل ذات الطابع الخاص يجب أن تحمل علامة "PRV"^(٧٩).

كما قرّرت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٣٠ أنّ الرسالة التي تُرسل أو تُستقبل على نظام البريد المقدّم من قبل صاحب العمل، تكون ذات طابع مهني *professionnel*، ما لم يتمّ تحديدها بصفقتها شخصية "personnel" في سطر الموضوع على سبيل المثال. وبذلك تكون المحكمة قد ألقت على العامل العبء لتحديد الرسائل الشخصية، وعند انتفاء هذا التحديد يُفترض أنّ الرسالة تكون مهنية. ولذا توصي اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات أصحاب الأعمال أن ينبهوا

(٧٦) Cass. Soc., 2 October 2001, Bulletin 2001 V No. 291, p. 233; Cass. Soc., 14 March 2000, Bull. Civ. V. No. 101; EctHR 27 June 1997, Halford v. United Kingdom, Rec. 1997 III., Bert-Jaap Koops & Others, Constitutional Rights and New Technologies, Op. Cit., p 82.

(٧٧) Christine Baudoin, Atelier Droit du travail et Nouvelles technologies, Op. Cit., p 2.

(٧٨) La Surveillance du Salarie est-elle Possible?, disponible à l'adresse: <http://www.helios-detective.com/Articles/La-surveillance-du-salarie-est-elle-possible.htm> 17/5/2013.

(٧٩) بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سبق ذكره، ص ٨٢.

المستخدمين إلى المعيار المعتمد لتمييز رسائل البريد الرقمي الشخصية عن الرسائل المهنية^(٨٠).

هذا ولا يمكن لأحد المستخدمين أن ينقل وثائق سرّية إلى منافس، بتحديد رسائله بأنّها "شخصية"، فمثل هذا التصرف يتنافى مع مبدأ حسن النية بموجب المادة L1222-1 من قانون العمل. وهذا ما قرّره محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٠٧ فيما يتعلق برسائل البريد الرقمي المتبادلة بين أحد المستخدمين وشخصين أجنيين عن الشركة^(٨١).

وينطبق مبدأ التمييز السابق أيضاً على الملفات التي ينشئها المستخدم على حاسوب العمل، حيث يُفترض أنّها مهنية ما لم يحددها المستخدم بأنّها شخصية، وهذا ما قرّره محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ ١٨/١٠/٢٠٠٦^(٨٢). وفي الصدد ذاته، قرّرت محكمة النقض الفرنسية أنّه يحظر على صاحب العمل أن يفتح الملفات الشخصية الموجودة على وحدة الأقراص الصلبة للحاسب إلا في حضور العامل أو بعد الاتصال به^(٨٣).

وعلى ذلك فالاطلاع على البريد الرقمي للعامل ينبغي أن يكون في أضيق الحدود، ووجود مبررات تدعو لذلك، مثل حماية المشروع من أخطار الاعتداء على أسرارها، كما يحظر على العامل استخدام أدوات العمل لأغراض شخصية إلا بموافقة صاحب العمل^(٨٤).

وفي ضوء الاتجاهين السابقين والمتناقضين، في كلّ من الولايات المتحدة وفرنسا، يطرح التساؤل هل تبني المشرع والقضاء في سورية أحد هذين الاتجاهين صراحة، أم أنّه اكتفى بالنصوص العامة؟

ثالثاً - الاتجاه المتبع في التشريع السوري

يخلو التشريع السوري من نصوص تنظم استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، وتفصل حدود حق العامل في الخصوصية في مكان العمل،

(٨٠) Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie, Op. Cit.; Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, Op. Cit., p 19 - 20.

(٨١) Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, Op. Cit., p 20.

(٨٢) Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, Op. Cit., p 21.

(٨٣) د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، مرجع سبق ذكره، ص ١٤٨.

(٨٤) بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سبق ذكره، ص ٨٢.

وسلطة صاحب العمل في المساس بهذا الحق، من خلال مراقبة اتصالات مستخدميه عبر البريد الرقمي.

بدايةً كفل الدستور السوري^(٨٥)، حق المواطن - العامل وغير العامل - في الحياة الخاصة، وسرية مراسلاته^(٨٦).

وبالعودة إلى قانون العمل السوري رقم ١٧ تاريخ ١٢/٤/٢٠١٠، نجد أنَّ الفقرة (هـ) من المادة ٩٣ من القانون المذكور أوجبت على صاحب العمل الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته، كما كفلت المادة (٩٥) (أ) (٣) من القانون نفسه للعامل الحق في الحفاظ على كرامته الإنسانية.

واستناداً إلى النصوص المذكورة، لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل للإساءة إلى شخص العامل وكرامته الإنسانية. وبالمقابل، فقد أوجبت المادة (٩٥) (ب) (٤) من قانون العمل السوري، على العامل أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

واستناداً إلى النص المذكور يلتزم العامل بالمحافظة على أدوات العمل، بما فيها الأدوات المعلوماتية، فلا يجوز له مثلاً فتح مواقع أو رسائل غير موثوقة، ممّا يؤدي إلى دخول الفيروسات إلى النظام المعلوماتي لصاحب العمل، والمعيار الذي يُقاس به خطؤه هو معيار الشخص المعتاد، وهذا يتفق مع المعيار الذي تتبناه قواعد القانون المدني.

والسؤال المطروح هنا هل توجد ضوابط واضحة، على الصعيد القانوني، تبين حدود حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل في مكان العمل؟

الواقع، حرص قانون العمل السوري، كغيره من قوانين العمل في الدول الأخرى، على ضمان وضع ضوابط للعلاقة بين الطرفين (العامل وصاحب العمل)، فقد اعترفت

(٨٥) الذي أقره الشعب بالاستفتاء الجاري بتاريخ ٢٦/٢/٢٠١٢، والصادر بموجب المرسوم ٩٤ تاريخ ٢٨/٢/٢٠١٢، المنشور في الجريدة الرسمية عدد (٩ ملحق) الجزء الأول تاريخ ٢٩/٢/٢٠١٢، ص ٢٧٤.

(٨٦) نصت الفقرة (١) من المادة ٣٦ من الدستور السوري على أنَّ "الحياة الخاصة حرمة يحميها القانون". ونصت المادة ٣٧ من الدستور السوري على أنَّ "سرية المراسلات البريكية والاتصالات السلوكية واللاسلكية وغيرها مكفولة وفق القانون".

المادة ٩٢ من القانون نفسه بحق صاحب العمل في تنظيم العمل واتخاذ القرارات والتوجيهات اللازمة لذلك، وفرض العقوبات المناسبة بحق المخالفين من العمال. كما أوجبت الفقرة (أ) من المادة ٩٠ من القانون نفسه، على كل صاحب عمل يستخدم ١٥ عاملاً فأكثر، أن يضع نظاماً للعمل لديه، ولائحة للجزاءات، ويتضمن النظام الداخلي التزامات وحقوق العامل.

وتجدر الإشارة إلى أنه يجب، لنفاذ النظام ولائحة الجزاءات، أن يتم اعتمادها من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (الفقرة (ب) من المادة ٩٠ من القانون)، إضافة إلى إعلانهما في مكان العمل بشكل ظاهر (الفقرة (ج) من المادة ٩٠ من القانون)^(٨٧).

وفي ضوء النصوص السابقة يمكن لصاحب العمل أن ينظم استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، وأن يحدد شروط استخدامها، على أن يُعلم العمال بتلك الشروط، دون أن يتضمن ذلك من حيث المبدأ الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل.

ولكن مع الاعتراف بأهمية وفاعلية الاستناد إلى النصوص السابقة، فإنها لا تغني عن تنظيم المسألة بنص خاص يضمن لكل من العامل وصاحب العمل حقه، ويحدد التزاماته، في مجال استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل.

وفي هذا المجال يمكن الاستفادة من الاتجاه المتبع في فرنسا، والقائم على التمييز بين الرسائل المهنية والرسائل الشخصية. وتبدو أهمية هذا التمييز في جواز الاطلاع على الأولى في غياب العامل، على خلاف الثانية، وهو ما يضمن للعامل حقه في الحياة الخاصة في مكان العمل، مع الاحتفاظ في الوقت نفسه بسلطة صاحب العمل في المراقبة والإشراف على حسن سير العمل، كما يمكن إنشاء لجنة على غرار اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا.

الخاتمة:

تناولت الدراسة الحالية واحدة من الإشكالات التي أفرزتها التقنيات الحديثة في مكان العمل، وهي محاولة الموازنة بين حق صاحب العمل في الإشراف والرقابة على مستخدميهم، وحق هؤلاء في الخصوصية في مكان العمل.

(٨٧) وأوجبت المادة ٩٣ من القانون نفسه على صاحب العمل إعلام العمال بجميع شروط العمل وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها (الفقرة (ز)). كما أوجبت المادة (١٠١) (أ) من القانون نفسه إبلاغ العامل كتابة بما ينسب إليه من ارتكاب المخالفات والقيام بالتحقيق معه خلال ١٥ يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة.

وانتهت الدراسة إلى أنه إذا كان القانون يمنح صاحب العمل سلطة الإشراف والرقابة على أعمال مستخدميه، إلا أنه يجب الإشارة إلى أن هذه السلطة ليست مطلقة، لاسيما إذا أخذنا بالاعتبار خطورة مثل هذه الرقابة، في ضوء ما تتيحه التقنية الحالية من إمكانيات هائلة للمراقبة، كتركيب الكاميرات، وبرامج لرقابة حركة المرور على الشبكة الرقمية (الإنترنت)، وحركة البريد الرقمي، فالمستخدم يحتفظ بحقه في الحياة الخاصة حتى في مكان العمل، ولكن ضمن حدود معينة.

وبالمقابل يحق لصاحب العمل مراقبة البريد الرقمي الشخصي لمستخدميه، عند وجود "سبب جدي" يبرر ذلك، مثل حسن إدارة النظام المعلوماتي في مكان العمل، وفي حضوره.

ونختتم البحث بجملة من النتائج والتوصيات:

- اتبع القضاء الأمريكي والقضاء الفرنسي اتجاهين متناقضين في قضية مراقبة البريد الرقمي للعمال، فبينما وقف الأول إلى جانب صاحب العمل، وصل الثاني بعد مدة من التردد إلى الاعتراف بالحياة الخاصة للعامل في مكان العمل. ولذا ندعو القضاء السوري إلى تبني وجهة نظر القضاء الفرنسي، وهي تُعد أكثر رعاية لمصلحة العمال.
- لا تناقض بين حق المستخدم في الخصوصية، وسلطة صاحب العمل في المراقبة والإشراف على مستخدميه؛ فالمستخدم لا يفقد حقه في الخصوصية عند باب العمل، لاسيما إذا ما أخذنا بعين الاعتبار المدة التي يقضيها العامل في مكان العمل (٨ ساعات على الأقل)، وإن كان هذا الحق محدوداً، لضمان حسن سير العمل.
- إن خصوصية الشبكة الرقمية والبريد الرقمي، وتميزهما عن غيرهما من وسائل الاتصالات، المستخدمة في مكان العمل (كالهاتف مثلاً)، يتمثل في أن استخدامهما ينطوي على خطورة كبيرة، لا تقتصر على احتمال الاستخدام غير المشروع، بل تشمل أيضاً ما يمكن أن يمر عبر الشبكة من فيروسات، يمكن أن تكون السبب في تدمير النظام المعلوماتي في مكان العمل، أو إتلاف سجلاته.
- إن حرمان العامل من استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي لأغراض غير مهنية بشكل مطلق، ليس هو الحل الفعال، لاسيما إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن القانون يعترف للعامل بحقه في الراحة أثناء ساعات العمل.
- على كل صاحب عمل أن يتبنى سياسة جدية واضحة وتفصيلية بشأن استخدام

- الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل. على أن تقوم السياسة المذكورة على التمييز بين الاتصالات المهنية والاتصالات الشخصية.
- ضمان إعلام السياسة المذكورة لجميع المستخدمين عند بدء استخدامهم، وهو ما ينطوي على موافقتهم (الضمنية) على هذه السياسة، أو على الأقل علمهم بها.
 - ينبغي أن تقوم السياسة المذكورة على الموازنة بين حق المستخدم في الخصوصية، وحق صاحب العمل في مراقبة شبكته ونظامه، وذلك بالسماح للمستخدم باستخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي لأغراض شخصية، ضمن حدود وضوابط معينة، ولمدة محدودة.
 - تضمين سياسة استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل بنداً يقضي بعدم جواز استخدامهما لأغراض تخالف القوانين أو تنتهك حقوق الآخرين.
 - تضمين لوائح العمل بنداً يحدد حقوق العامل في استخدام النظام الرقمي وشبكات التواصل الاجتماعي وأجهزة الاتصال الأخرى، وسلطة صاحب العمل في المراقبة بما يضمن سير العمل في المنشأة.
 - تضمين التشريع السوري نصاً يلزم أصحاب العمل بتركيب أنظمة الرقابة والبرمجيات التي تكفل حجب المواقع ذات الطابع غير المشروع بشكل واضح (كالإرهاب، والمواد المخالفة للأداب العامة...)، مع التحديث المستمر لمواكبة التغيير.
 - دعوة الجهات المختصة إلى إصدار مجموعة قواعد لأخلاقيات المهنة، تحظر على صاحب العمل مراقبة اتصالات مستخدميه عبر البريد الرقمي بشكل مطلق دون قيد أو شرط.
 - تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة في نشر التوعية القانونية والتقنية بين أوساط العمال وأصحاب العمل، بحيث يكون كل منهما على بينة من حقوقه والتزاماته فيما يتعلق باستخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل.

المراجع

أولاً - اللغة العربية:

- ١ - د. الفصائلي الطيب، النظرية العامة للالتزام (الجزء الأول - مصادر الالتزام)، البديع، مراكش، الطبعة الثانية، ١٩٩٧.
- ٢ - د. أنور سلطان:
 - مصادر الالتزام: الموجز في النظرية العامة للالتزام (دراسة مقارنة في القانونين المصري واللبناني)، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٣.
 - مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني (دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي)، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، ط١، ١٩٨٧.
- ٣ - بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، ٢٠١١.
- ٤ - د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام في مصادر الالتزام، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٨.
- ٥ - د. جلال علي العدوي، الموجز في مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٥.
- ٦ - القاضي طلال عجاج، مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع في القانون المدني اللبناني والأردني "دراسة مقارنة"، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٣.
- ٧ - المستشار الدكتور عبد الفتاح بيومي حجازي، التجارة الإلكترونية وحمايتها القانونية (الكتاب الثاني - الحماية الجنائية لنظام التجارة الإلكترونية)، دار الكتب القانونية، مصر، المحلة الكبرى، ٢٠٠٧.
- ٨ - د. عبد المنعم فرج الصده، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦.
- ٩ - د. عبد الهادي فوزي العوضي، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، دار النهضة العربية، القاهرة، دون عام نشر.
- ١٠ - المحامي عدنان غسان برانبو، أبحاث في القانون وتقنية المعلومات (دراسات لا غنى عنها من أجل ترسيخ دور المعلوماتية في تطوير المجتمع ونمو اقتصاده)، شعاع للنشر والعلوم، حلب، سورية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧.

- ١١ - المحامي سمير فرنان بالي، الإثبات التقني والعلمي (اجتهادات قضائية)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩.
- ١٢ - د. سمير دنون، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في القانونين المدني والإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ٢٠٠٩.
- ١٣ - مازن خلف ناصر، الحماية الجنائية لمعلوماتية البريد الإلكتروني، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول المجلد الرابع حزيران ٢٠١١.
- ١٤ - د. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن "المفهوم"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد ٢٤ العدد ٢ عام ٢٠٠٨.
- ١٥ - د. محمد وحيد الدين سوار، شرح القانون المدني (النظرية العامة للالتزام)، ج٢: الجزء الأول: مصادر الالتزام (المصادر الارادية)، منشورات جامعة دمشق، ١٩٩٦.
- ١٦ - د. محمود السيد عبد المعطي خيال، الإنترنت وبعض الجوانب القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، دون عام نشر.
- ١٧ - د. مصطفى الجمال ورمضان أبو السعود ونبيل إبراهيم سعد، مصادر وأحكام الالتزام (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٣.
- ١٨ - د. مصطفى محمد موسى، السيرة الذاتية للفيروسات الإلكترونية بين الوقاية والمكافحة والعلاج، سلسلة اللواء الأمنية في مكافحة الجريمة الإلكترونية (١١) كتاب - الكتاب الرابع)، دار الكتب القانونية، مصر، المحلة الكبرى، الطبعة الأولى، ٢٠٠٨.
- ١٩ - المحامي نزيه نعيم شلالا، دعاوى التنصت على الغير (الاتصالات السلكية واللاسلكية والمكالمات الهاتفية دراسة مقارنة من خلال الفقه والاجتهاد والنصوص القانونية)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠١٠.
- ٢٠ - د. نبيل إبراهيم سعد ود. محمد حسن قاسم، مصادر الالتزام "دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠١٠.
- ٢١ - نسيب إيليا وجمال عبد الله، تعزيز قدرات الموارد البشرية في عمليات التحقيق والإدعاء والمحاكمة في الجرائم المتصلة بالكمبيوتر (تطبيقات عملية)، ندوة إقليمية بعنوان (الجرائم المتصلة بالكمبيوتر) في إطار المرحلة التنفيذية الثانية لبرنامج تعزيز حكم القانون في الدول العربية . مشروع تحديث النيابات العامة بتعاون بين وزارة العدل بالمملكة المغربية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي . برنامج إدارة الحكم في الدول العربية Programme on Governance in the Arab Region.

- عقدت الندوة بتاريخ ١٩ . ٢٠ حزيران ٢٠٠٧ بالدار البيضاء، متوفر على الموقع:
<http://www.pogar.org/publications/ruleoflaw/cybercrime-09a.pdf>
- ٢٢ - نشوى رأفت إبراهيم، الحماية القانونية لخصوصية مراسلات البريد الإلكتروني، متوفر على الموقع <http://lawfac.mans.edu.eg/arabic/megala/documents/51/6.pdf>
- ٢٣ - د. نعيم مغبغب، مخاطر المعلوماتية والإنترنت (المخاطر على الحياة الخاصة وحمايتها دراسة مقارنة في القانون المقارن)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، ٢٠٠٨.
- ٢٤ - مجلة "المحامون"، نقابة المحامين السورية، عدد (٥ - ٦) لعام ٢٠١٠، عدد (١ - ٢) لعام ١٩٩٤.
- ٢٥ - دستور الجمهورية العربية السورية الصادر بموجب المرسوم ٩٤ تاريخ ٢٨/٢/٢٠١٢.
- ٢٦ - قانون تنظيم التواصل على الشبكة السورية الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١٧ تاريخ ٨/٢/٢٠١٢.
- ٢٧ - التعليمات التوضيحية والتنفيذية لقانون تنظيم التواصل على الشبكة ومكافحة الجريمة المعلوماتية، الصادرة بقرار وزارة الاتصالات والتقانة رقم ٢٩٠ تاريخ ٥/٢/٢٠١٢.
- ٢٨ - القانون المدني الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ٨٤ تاريخ ١٨/٥/١٩٤٩ وتعديلاته، ممدوح عطري، مؤسسة النوري، ٢٠٠٤.
- ٢٩ - قانون العمل السوري رقم ١٧ تاريخ ١٢/٤/٢٠١٠.
- ثانياً - اللغة الإنكليزية:**

- 1 - Benoît Frydman and Isabelle Rorive, Regulating Internet Content through Intermediaries in Europe and the USA, Oxford January 2002, available at: <http://www.droit-technologie.org/upload/dossier/doc/92-1.pdf>.
- 2 - Bert-Jaap Koops & Others, Constitutional Rights and New Technologies " A Comparative Study Covering Belgium, Canada, France, Germany, Sweden, and the United States ", Tilburg Institute for Law, Technology, and Society, Tilburg University,

- 2007, available at: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03050710903113063>.
- 3 - Charles J. Muhl, Workplace e-mail and Internet use: employees and employers beware, Monthly Labor Review February 2003, available at: <http://www.bls.gov/opub/mlr/2003/02/art3full.pdf>.
 - 4 - Mark S. Hayes Content-related liability for copyright infringement on the internet, The Cyberspace is not a “No Law Land”, prepared for Industry Canada, February 1997. Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364997821334>.
 - 5 - Michel Racicot & others, The Cyberspace is not a “No Law Land”, a Study of the Issues of Liability for Content Circulating on the Internet, prepared for Industry Canada, February 1997.
 - 6 - N.D. OBRIEN, The Liability of Internet Services Providers for Unlawful Content Posted by Third Parties, degree of MAGISTER LEGUM, Faculty of Law at the Nelson Mandela Metropolitan University, January 2010.
 - 7 - Pamela Bean-Ritter, New Technology May Violate Employees' Privacy Rights, available at: <http://research-papers.pbworks.com/w/page/8513820/New%20Technology%20May%20Violate%20Employees'%20Privacy%20Rights%20by%20Pamela%20Bean-Ritter>.
 - 8 - Thibault Verbiest, Study on the Liability of Internet Intermediaries, November 12th 2007, available at: http://ec.europa.eu/internal_market/e-commerce/docs/study/liability/final_report_en.pdf. <http://www.law.cornell.edu/uscode/text/18/2510>.
 - 9 - http://www.loundy.com/CASES/Smyth_v_Pillsbury.html.
 - 10 - http://www.internetlibrary.com/cases/lib_case131.cfm.
 - 11 - http://en.wikipedia.org/wiki/Katz_v._United_States.
 - 12 - http://www.usconstitution.net/xconst_Am4.html.

- 13 - http://www.gaicac.us/Cases_4.htm.
- 14 - http://www.justice.gov/jmd/ls/legislative_histories/pl99-508/pl99-508.html.

ثالثاً - اللغة الفرنسية:

- 1 - Christine Baudoin, Atelier Droit du travail et Nouvelles technologies (Partenariat ADIJ - Commissions ouvertes du Barreau de Paris): Actualité sur la cybersurveillance, 2008, disponible à l'adresse http://www.adij.fr/wp-content/uploads/2011/12/Lexbase-waechter_100.pdf.
- 2 - Code du travail, disponible à l'adresse: <http://www.legifrance.gouv.fr>.
- 3 - Julie Bailleul, La cybersurveillance sur les lieux de travail (2004), disponible à l'adresse: <http://www.anis.asso.fr/La-cybersurveillance-sur-les-lieux-de-travail.html>.
- 4 - La Surveillance du Salarie est-elle Possible?, disponible à l'adresse: <http://www.helios-detective.com/Articles/La-surveillance-du-salarie-est-elle-possible.htm>.
- 5 - La Cybersurveillance Sur Les Lieux de Travail, disponible à l'adresse: <http://assistance.orange.fr/la-cybersurveillance-sur-les-lieux-de-travail-1087.php>.
- 6 - Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie, disponible à l'adresse <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/fiches-pratiques/fiche/article/le-controle-de-lutilisation-dinternet-et-de-la-messagerie>.
- 7 - Les Guides de la CNIL, Guide Pour Les Employeurs et Les Salariés, édition 2010, disponible à l'adresse: http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/Guides_pratiques/CNIL_GuideTravail.pdf.
- 8 - Lieu de travail: les limites de la cybersurveillance, disponible à l'adresse: http://www.leparticulier.fr/jcms/c_45931/lieu-de-travail-les-limites-de-la-cybersurveillance.

- 9 - Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, disponible à l'adresse: <http://www.legifrance.gouv.fr>
- 10 - Quelle cybersurveillance sur le lieu de travail, disponible à l'adresse <http://www.cnpd.public.lu/fr/dossiers-thematiques/nouvelles-tech-communication/cybersurveillance-lieu-travail/index.html>.
- 11 - http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&i-d_article=1965.