

جامعة قطر

كلية القانون

الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة خلال تنفيذ عقد العمل

إعداد

الدانة النعيمي

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات

كلية القانون

للحصول على درجة الماجستير في

القانون الخاص

يونيو 2022/1443

©2022. الدانة بخيت أمان النعيمي جميع الحقوق محفوظة.

## لجنة المناقشة

استُعرضت الرسالة المقدّمة من الطالب/ة الدانة بخيت امان النعيمي بتاريخ تاريخ مناقشة الرسالة،  
وُؤفّق عليها كما هو آتٍ:

نحن أعضاء اللجنة المذكورة أدناه، وافقنا على قبول رسالة الطالب المذكور اسمه أعلاه. وحسب  
معلومات اللجنة فإن هذه الرسالة تتوافق مع متطلبات جامعة قطر، ونحن نوافق على أن تكون  
جزء من امتحان الطالب.

ياسر الافتيحات

المشرف على الرسالة

---

الاسم

مناقش

---

الاسم

مناقش

---

الاسم

مناقش

---

إضافة مناقش

تمّت الموافقة:

---

الدكتور منى المرزوقي، عميد كلية القانون

## المُلخَص

الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة خلال تنفيذ عقد العمل، ماجستير في القانون الخاص:

يونيو 2022.

العنوان: الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة خلال تنفيذ عقد العمل

المشرف على الرسالة: ياسر الافتيحات

يتعلّق موضوع البحث في هذه الرسالة بالحماية القانونية للعامل أثناء أداء وظيفته، وهو موضوعٌ يفتتح على العديد من القضايا والمسائل ذات الصلة بالموضوع المدروس، من قبيل الحقوق والالتزامات المناطة بعُهدة كُلِّ من العامل وربِّ العمل، وفهم الطبيعة القانونية لهذه الرابطة القائمة بينهما، وتحديد الآثار المترتبة عليها ضمّانا وصونا لحقوق كُلِّ طرفٍ في صورة قيام خلافٍ بينهما، أو في حال إنهاء أو فسخ هذه العلاقة. إنّ هذه الإشكاليات المثارة ستكون مدار نظرٍ ودراسة انطلاقاً من الضمانات المكفولة في الشريعة الإسلامية، مُروراً بالتشريع القطري، وانتهاءً إلى التشريعات المقارنة سواء أكانت عربية أم غربية.

ويكتسب هذا البحث وجاهته كذلك، من جهة الآثار التي أفرزتها أزمة كوفيد ١٩ والتي شكّلت بحقِّ جائحة حقيقية ألزمت العديد على مباشرة أعمالهم من المنزل، ليثور تساؤل إشكالي يتعلّق أساساً بالسلطات المخولة لأرباب العمل على العاملين لديهم في هذه الحالة، سيما في ظلِّ غياب إطار قانوني وتشريعي واضح يرسم معالم العلاقة بين الطرفين في هذه الحالات، ويكون ضمانة حقيقية من أيّ انتهاكٍ أو تعسفٍ من صاحب العمل من جهة، ويمنع أيّ وجهٍ من وجوه الإخلال أو التهاون من طرف العامل، من جهةٍ أخرى. إنّ هذا الأمر المُستجدّ الذي أوجدته هذه الجائحة، يدعونا إلى التساؤل عن طبيعة الصلاحيات والضمانات المنظمة لهذه العلاقة بين الطرفين؛ في صورة ما إذا

كان العاملُ يُباشر عمله من مقرّ وظيفته أو عن بُعدٍ، وهو ما يدعُونَا إلى وضعِ تصوّرٍ لإطارٍ قانوني شاملٍ يُنظّم هذه العلاقة في كِلَا الوضعتين، سواءً أ كان ذلك في مكان الوظيفة أو عن بُعد، اتّقاءً لأيّ انتهاكٍ أو إخلالٍ، واستنادًا على مبدأ احترام الخُصوصية المفترضة في كُُلّ العلاقات التنظيمية بين العامل ورب العمل. هذا إلى جانب، بحثٍ مدى التوازن بين كفة العامل وضمائنه التي منحها له القانون، والضمانات التي مُنحت لرب العمل، لفهم آليات تحقّق مبدأ المُساواة بين الطرفين. وفي حال نُشوبِ نزاعٍ بينهما، ووقوعِ تجاوزاتٍ أو إخلالاتٍ، فما هي الإشكاليات التي قد تُطرح؟، وما هي سُبُلُ مُعالجتها في القانون القطري والقوانين المُقارنة الأخرى؟

## Summary

Legal protection of the worker's private life during the implementation of the employment contract, Master of Private Law:

June 2022.

Title: Legal protection of the worker's private life during the implementation of the work contract

Supervisor of the message: Yasser Al-Fatih

The topic of the thesis studies the Labor Law contract (The agreement between the employee and the employer) with fully legal protection of the worker while performing their job.

This research focuses on nature and terms of the agreement between the employee and the employer that determine their relation through a legally binding contract which defines their mutual rights and duties.

It aims to assess the preservation of the rights of both parties during the term of the contract or upon completion, outlines responsibilities, compensation, duration, and benefits as well as the other conditions of the employment relationship. This will be examined in the light of Islamic law, Arab laws, and others with their comparison to each other, through the exceptional incidents and circumstances the world has experienced such as the COVID-19 pandemic, which sparked the fascination over the clear legislation regulating that relationship. The aim of this research is to clarify the employee's guarantees in the event of any disagreement between him and his employer or even when the relationship is terminated.

This has led us to raise guarantees as to whether the worker is doing his job remotely in the light of the Covid-19 pandemic and how we can

regulate the relationship at that time, considering close work without infringing on the inviolability or privacy of the worker.

Are there strict controls that limit the employer's arbitrariness, so all these solutions have been addressed through the normative comparisons found in other countries as compared to legislation, especially since there are several advantages in Qatari legislation that have been focused on and are working to develop them and their international attitude in addressing any violations or abuses that employer may face, which is good to thank the wise leadership.

And then all the above meets several questions with the purpose behind the research: What are the ways of achieving equality in the employment relationship? What advantages did the researcher find in comparative laws? And how can we adapt them to our communities and to our national legislation.

## شكر وتقدير

أنتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور الفاضل الأستاذ ياسر الإفتيحات على كل ما بذله من جهود سامية، وكل ما قدمه لنا من دعم، ومدّ يد العون والإرشاد والتوجيه في سبيل إنجاز هذه الرسالة على أكمل وجه. كما أنتقدم بالشكر الجزيل لكلّ من ساهم في إتمام هذا البحث.

## الإهداء

أهدي هذا العمل...

إلى والدتي الغالية التي زرعت حب العلم والتعلم منذ نعومة أظفري... إلى من أزاحت  
الأشواك عن طريقي لتمهد لي درب العلم والنجاح.  
إلى والدي العزيز الذي لم يدخر جهداً لأواصل تعليمي  
فجزاهما الله عني كل الجزاء.  
ولن أنسى ما حييت أخواتي اللاتي كنا خير عونٍ لي؛ صاحبات القلوب الرقيقة والنفوس  
البريئة الغالية على قلبي، وإلى شخص كان سندي وإلى كل من وقف بجانبني من أصدقائي.

**فشكراً من القلب لكم جميعاً**

## مقدمة

### أولاً: موضوع الرسالة

يشكّل قانون العمل إطاراً قانونياً على قدر كبيرٍ من الأهمية للضمانات الحقيقية التي يُوقّرها لمختلف الأشخاص المتداخلة فيه؛ سواءً أكان ربّ عملٍ أو عاملاً، وتهيئة بيئة سليمة تضمن استمرارية العمل وديمومته، ومُضاعفة الطاقة الإنتاجية وتنميتها. إنّ هذه الأهمية التي يكتسبها قانون العمل تتأتّى أساساً من جهة كونه، يُمثّل أداةً تشريعيةً تعمل على إيجاد ضَرْبٍ من التوازن الحقيقي بين التزامات ربّ العمل من جهة، وواجبات العامل من جهةٍ أخرى، علاوةً على كونه يُسهمُ إسهاماً حقيقياً في مُضاعفة الطاقة الإنتاجية، وبالتالي مُضاعفة الطاقة الربحية لصاحب العمل. ونجد بأن أهميتها البالغة التي يُحقّقها هذا الإطار القانوني يمتدُّ أثرها إلى خارج فضاء مكان العمل ليشمل مختلف أوجه الانتظام المجتمعي، ليشكّل بحقٍ قاطرة دافعة لمقومات التنمية والازدهار في أيّ مجتمعٍ إنسانيّ. وإيماناً منها بأهمية هذا الأمر، سارعت مختلف التشريعات الوطنية إلى ضبط آلية قانونية تضمن حقوق كلِّ طرفٍ مُساهمٍ في هذه الحلقة؛ منعا لأيّ تعسفٍ أو انتهاكٍ من جهة صاحب العمل، وردعاً لأيّ تخاذلٍ أو تقاعسٍ من جهة العامل؛ ضامناً لحقوق كلِّ الأطراف المتداخلة، وتنمية للطاقة الإنتاجية، وتحقيقاً للرفاه المجتمعي في مختلف المجالات. حيث تعد تلك المسألة جوهرية، مثّلت دافعاً حقيقياً لدراساتها، وتسلط الضوء على مختلف القضايا والمشاكل المتعلقة بها. فمن خلال هذا البحث، سنستعرض مكانة العامل، وضرورة العمل على تهيئة وتوفير الحماية القانونية اللازمة لبدنه وكرامته وحقوقه المالية. وعليه، سيتمّ التركيز في هذا البحث، على الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة، سواءً أكان يشتغل عن قرب؛ أي في مكان عمله، أو كان يشتغل عن بُعد بصورة افتراضية، لذلك لا بُدّ أن تشمل الحماية كافة الحالات، وضرورة التعامل مع أيّ تعسفٍ يحدث من قبل رب العمل أو الغير. لكلّ ذلك، وجب وضع كافة الضمانات القانونية

الكفيلة بحماية العامل من أيّ تجاوزٍ أو تعسّفٍ في حقّه من جهة صاحب العمل ، على اعتبار أنّه الحلقة الأضعف في عقود العمل بكافة صورها، كما يجبُ عدمُ المساسِ بمبدأ الاستقرار المهنيّ للعامل، مهما كانت الظروف، لأنّه يُمثّلُ تعدياً صارخاً على مفهوم الأمان الوظيفي للعامل الذي يُشكّلُ دعامةً أساسيّةً لوجوده الإنساني على اعتبار أنّه قوة إنتاجية، ناهيك عن كونه يُمثّلُ انتهاكاً حقيقيّاً يُفوّضُ استقرار العامل وحقوقه الشخصية من أجل تحقيق مصالح شخصية ضيقة. إنّ أوجه الحماية القانونية التي يجبُ توافرها للعامل يجبُ أن تشملَ كافة الأمور المتعلقة بالعامل تعلقاً جوهرياً؛ بمعنى ضرورة حماية أجره لأنه يؤمن حياته الخاصة، وحماية جسده خشية وقوعه في متاعب أو أضرارٍ قد تمنعه من مواصلة عيشه بشكلٍ طبيعيّ. كما تتفتحُ هذه الدراسة، على استعراض كيفية جعل كافة القواعد المتعلقة بأحكام قانون العمل من القواعد القانونية الآمرة لا يجوزُ بأيّ حالٍ من الأحوال مخالفتها، وفي صورة انعقاد اتفاقٍ في عقد العمل المُبرم بين العامل وجهة العمل على منحه جُملة من الامتيازات فإنّه لا يجوزُ الانتقاصُ من قيمتها وذلك حمايةً للعامل من أيّ انعكاسٍ سلبيّ قد يلحقه جزاء هذا الإجراء؛ وهو ما يعني ضرورة بيان أوجه ترجمة الحماية المكفولة للعامل، من خلال استعراض الجوانب الفقهية من ناحية، وما ثبت في القوانين المُقارنة من ناحيةٍ أخرى، مع وجوب الموازنة بين حقوق العامل والتزاماته، ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين؛ والتأكيد على الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل حمايةً للعامل باعتباره الحلقة الأضعف في عقد العمل<sup>1</sup>.

وعلاوةً على ما تقدّم، فإنّ هذه الدراسة، تبحثُ في موقف المُشرع القطري ودور الجهات المعنية في حماية العامل، وتوفير البيئة الآمنة له؛ سواءً مُنذ لحظة إبرامه للعقد، أو خلال تنفيذه، أو إلى

---

<sup>1</sup> خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العماني، الأحكام العامة لقانون العمل العماني مفهوم آثار وانقضاء عقد العمل، المكتب الجامعي الحديث، 2012، صفحته 20.

حين الانتهاء من هذه العلاقة العقدية بين الطرفين. دولة قطر تمتاز بالعديد من المواقف الإيجابية على المستوى الوطني والدولي الخاصة بحماية حياة العامل، هذا بالإضافة إلى مصادقتها على العديد من الاتفاقيات، من ذلك انضمامها إلى اتفاقية مكافحة الاتجار بالبشر<sup>2</sup>، والانضمام إلى منظمة العمل الدولية منذ 1972 والتي تتضمن ست اتفاقيات من بينها خمس اتفاقيات داخلية أساسية<sup>3</sup>. كما انضمت دولة قطر إلى منظمة العمل الدولية (ILO) ، والمصادقة على اتفاقية الحد الأدنى للأجور التي مثلت بحق تغييراً جذرياً في مسيرة الدولة في القطاع العمالي. وعلى الصعيد الوطني، تم إصدار قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2017 بإنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، وقامت بتطبيق نص المادة 23 من قانون رقم 21 لسنة 2015 الخاص بتنظيم دخول وإقامة الأجانب في قطر، ومنعت من خلاله التنازل عن تأشيرات العمال؛ سواء بمقابل أو بدون مقابل، والتي تُشكل هي بدورها عملية اتجار بالبشر<sup>4</sup>. كما عملت الجهات المعنية بالدولة، على صياغة العديد من البرامج كبرنامج إلغاء نظام الكفالة، والسماح للعامل باختيار رب عمله بكل حرية وطواعية بدون أي ضغوط أو أي إكراهات أخرى. وعلاوة على ذلك، دولة قطر تسعى جاهدة إلى ضمان الحماية الكافية للعامل، والتصدي لكل أشكال التعسف أو التنكيل التي قد تصدر عن جهات العمل في حال ثبوت خطأ اقترفه العامل، وهو ما حدا بها إلى إيجاد طرقٍ مُستحدثة ومبتكرة في طريقة التعامل مع الشكاوى والنظّمات الوافدة على المكاتب المختصة، علاوة

---

<sup>2</sup> قانون رقم (15) لسنة 2011 بشأن مكافحة الاتجار بالبشر

<https://2u.pw/pCVZV>

<sup>3</sup> منظمة العمل الدولية في قطر (المكتب الإقليمي للدول العربية)(ilo.org)

<https://2u.pw/xMhzX>

<sup>4</sup> قانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم

<https://2u.pw/JkwJT>

على إخضاع الموظفين القائمين على هذه الأمور إلى دورات تكوينية وورشات عمل دولية في كل من سويسرا وإيطاليا للتمكّن من الطرائق والآليات الفاعلة والناجعة لحلّ تلك الشكاوى المعروضة عليهم وعدم الإخلال بحقوق العاملين. وعليه، فإنّ كلّ هذه الخطوات والمبادرات التي أقدمت عليها دولة قطر، تُمثّل بحقّ إسهامًا حقيقيًا يكفل حقوق العاملين من جهة، وجعلها دولة سباقة ورائدة في هذا المجال من جهة ثانية. لعلّ ذلك، سيتوجّه نظر الباحثة في هذه الرسالة، إلى بيان مختلف المبادرات والإجراءات المتخذة من قبل السلطات المختصة في هذا السياق، بالدراسة والشرح والتحليل، وتوضيح طبيعة وخصوصيات هذا الانشغال والاهتمام المتزايد بالعامل وحياته وما وصلت إليه اليوم<sup>5</sup>، ناهيك عن رصد مدى تطبيق الدولة والتزامها بالتشريعات الوطنية؛ وخاصة قانون العمل الذي يُسهم بشكلٍ فاعلٍ في حماية حقّ العامل، وتوضيح طرائق الحرص على تفسير كافة النصوص القانونية لصالح العامل، وحماية حياته أثناء عمله في العديد من المواد القانونية التي تضمّنوا قانون العمل، وذلك خاصة في نصّ المادة 43 و 44 و 45 وغيرها، والتي تمحورت حول صاحب العمل، وضبط الالتزامات المُلقاة على عاتقه، وبيان كيفية تعامله مع العامل. وبناءً على كلّ ما سبق، يُمكن القول عن وجاهة، إنّ هذا النظر والدراسة في الضمانات التي كفلها المُشرّع لفائدة العامل أثناء تأديته لعمله؛ سواءً أكان ذلك في مكانه الوظيفي أو عن بُعد، مثل مُنطلقًا لاستقراء ماهية المحافظة على حياة العامل وحقوقه، خاصة في حالة وقوع إصابة أو عاهة تستوجب التعويض في نطاق المسؤوليتين العقدية والتقصيرية.

---

<sup>5</sup> مقال: وكيل وزارة العمل بشأن تحقيق دولة قطر إنجازات في قطاع العمل، نشر في الشرق، بتاريخ 2021/11/25 ، تاريخ الزيارة في 2022/02/14.

## ثانياً: مشكلة الرسالة

يُمثّل العامل حجر الأساس في العملية الإنتاجية في مختلف المجالات والحُقُول، وجزءاً هذه المنزلة التي يحظى بها، أصبح البحث في الضمانات والحُقُول التي يجب أن يتمتع بها مطلباً بحثياً على غاية من الأهمية، على اعتبار أنّها من الشروط الكفيلة لضمان ديمومة العمل واستمراريته من جهةٍ ، وإمعاناً في تقويم الآليات والضوابط القانونية الموضوعة في القانون القطري وغيره من أجل صون كرامته الإنسانية، وحفظ مركزه الوظيفي من أيّ تعسفٍ أو انتهاكٍ قد يلحقه من صاحب العمل، ناهيك عن كونه يُوضّح الضمانات المكفولة للعامل في حال تعرّضه لإصابةٍ أو عاهةٍ تُعيق نشاطه المهنيّ مُستقبلاً من جهةٍ أخرى. وعليه، يسعى البحث إلى بيان ماهية الضمانات المكفولة للعامل وتحديد طبيعتها وخصائصها من ناحية، علاوةً على توضيح آليات الرقابة والمُتابعة لحياة العامل أثناء تأدية مهامه أو أثناء انقطاعها تحت طائلٍ أيّ سببٍ من الأسباب، ورصد الضمانات المكفولة للحدّ من التجاوزات أو الانتهاكات التي قد يتعرّض لها مهما تعدّدت أسبابها أو اختلفت أنواعها. وتأتي هذه الدراسة القائمة على الدراسة والتمحيص والاستقراء وعقد المقارنة والاستنتاج، استجابة حقيقية لإيجاد مُخرجات قانونية لوضعيات أصبحت قائمة بذاتها، عمّقتها الضغوطات الأخيرة لجائحة كورونا، ورصد إخلالات عديدة طالت اليد العاملة يُمكن أن تُشكّل تهديداً حقيقياً يَطال حرمة حياة العمال، قد ترتقي في بعض المواضع إلى إجبارهم على القيام بأعمال تتنافى مع عاداتهم ودياناتهم. وعليه، سيتمّ توضيح ما مدى فاعلية القوانين المُختلفة للحدّ من تعسف أرباب العمل، وتوضيح الحُدود التي يجب تخطّيها أو تجاوزها؛ وذلك من خلال عرض الوقائع الحقيقية في مختلف القوانين، وضبط طبيعة الجزاءات المُطبّقة على تلك الوقائع، والتساؤل عن مدى كفايتها أم أنّنا في حاجة ماسة وأكيدة إلى استصلاح آليات وتشريعات قانونية أخرى تكون

ذات فاعلية وجدوى تُحقِّقُ الردع في صورة قيام أيّ ضربٍ من التّعسف أو الانتهاك المُسلِّط على العاملِ درءًا لأيّ ضربٍ من ضروب الانتهاك الذي قد يمَسّ حياته، أو استقراره الوظيفي.

وبالنسبة للدراسات السابقة فوجدت الباحثة بأن هناك بحث يتعلق في تداعيات جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في قانون العمل القطري دراسة مقارنة وكان البحث يتناول علاقة العامل ورب العمل في ظل الجائحة فقط، ولكن تناولت الباحثة في البحث المائل عن عقد العمل في كل الظروف ولا يقتصر على جائحة كورونا أ، امر معين و إنما يشتمل على كافة الظروف التي يجب ان يتجنبها المشرع ويتقادها من خلال وضع نصوص تحمي العامل من تعسف رب العمل.

أما بالنسبة لنطاق البحث فقامت في التوسع في حماية العامل وحياته الخاصة من اية تعدي على خلاف الأبحاث السابقة التي جاء احد منها يشير إلى حماية استخدام البريد الشخصي في بحث البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الالكتروني الشخصي اثناء العمل وهذا ما اختلف به البحث المائل ليحمي حرمة كل ما يتعلق بالعامل من المساس به كحرمة الصور والمراسلات وغيرها.

### ثالثاً: محددات الرسالة

واجهت الباحثة صعوبة في عرض أغلب القوانين الخاصة التي تتعلق بحماية حياة العامل، سيما وأنها اعتمدت منهج المقارنة بين كافة تلك القوانين كقانون العمل القطري والمصري والفرنسي وذلك لإيجاد النصوص التي تحمي العامل من أيّ تعسفٍ قد يتعرض له من قبل رب عمله. كما تطلّب البحث عرض الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمال، وهذا يُعدُّ شقاً في القانون العام، لذا قامت بربط كل تلك الاتفاقيات بما يتأقلم مع موضوع الرسالة ومع القانون الخاص، وتم استعراض القانون القطري ومقارنته بالقوانين الأخرى وترصد نقاط القوة والضعف لدى كافة القوانين.

#### رابعاً: منهجية الرسالة

اعتمدت هذه الرسالة المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية القطرية وغيرها من القوانين التي تتعلق بموضوع البحث وتتصل به، تحليلاً من شأنه أن يوضح كافة تلك المواد والأبعاد التي تسعى لها، والحماية التي تكفلها وإن كانت ضمنية. كما تمّ اتباع المنهج المقارن من خلال مقارنة نصوص من دول وتشريعات مختلفة مع موقف المشرع والقضاء القطري، وإيجاد نقاط القوة وتعزيزها، وإيجاد نقاط الضعف ووضع مُعالجات لتلك النقاط، والإجابة على التساؤلات أثناء البحث. وفي نهاية الأمر نجد بأنّ المقارنة بين النصوص التشريعية لمختلف الدول تُساعد على سدّ الثغرات التي قد يُثيرها الشخص السيء النية أثناء التعاقد، ومُعالجة كافة ما سبق هي الغاية التي وجدت من أجلها الرسالة.

ولغرض ربط الرسالة بالجانب العملي قامت بإجراء مُقابلاتٍ مع ذوي الاختصاص للاطلاع على الواقع العملي كالمقابلة التي أُجريت مع الأستاذ إبراهيم المعاضيد رئيس قسم مستخدمي المنازل بإدارة الاستخدام، والسيد محمد العبيدلي مساعد مدير إدارة علاقات العمل بتاريخ 2021/11/18 وذلك لأهمية المعلومات والبيانات المُعطاة المتعلقة بالبحث المائل.

#### خامساً: خطة الرسالة

انتظمت مُختلف المشاغل والقضايا الإشكالية ذات الصلة بالموضوع المدروس ضمن فصلين جامعين: أولهما اتخذ مُسمى ماهية الحماية القانونية لحياة العامل، وقد تمّ تقسيمه إلى مبحثين: في المبحث الأول سعت الباحثة إلى الاهتمام بالبعد القانوني المُنظّم لحياة العامل وخصوصيتها، حيث تمّ الانشغال بدراسة نطاق هذه الحماية القانونية لحياة العامل سواءً في مكانه الوظيفي أو عن بُعد أولاً، ثمّ التطرّق ثانياً إلى نطاق هذه الحماية على المستوى الشخصي والمهني وتوضيح طبيعة الالتزام والنتائج المترتبة عليه بين طرفي علاقة العمل. أمّا المبحث

الثاني من هذا الفصل الأول فقد عُني بدراسة فكرة طبيعة العمل وتأثيره على حياة العامل الشخصية والمهنية، وذلك من خلال تسليط الضوء أولاً على تداخل الحياة الشخصية والمهنية للعمل الحضوري، ثم تسليط الضوء ثانياً على تداخل الحياة الشخصية والمهنية للعمل عن بعد، مع بيان الفائدة القانونية للعمل عن بعد وانعكاسه على حياة العامل.

في حين اختصَّ الفصل الثاني بدراسة الحماية القانونية لحياة العامل، وقد تمَّ تقسيمه أيضاً إلى مبحثين: انشغل أولهما بدراسة انعكاسات الانتهاكات المُسلَّطة على العامل على واقعه المادي. وترتبط ثانيهما بالنظر في الانتهاكات المُعتدِّ بها قانوناً، والجزاءات المُترتِّبة عليها في القانون القطري وفي التشريعات المُقارنة. وخلصت الرسالة بخاتمة تضمّنت أهم النتائج والتوصيات.

## الفصل الأول

### البعد القانوني لحياة العامل

تُعدُّ الحماية المُقرّرة لفائدة العامل، بمُختلف أشكالها سواءً أكانت ماليّةً أو جسديّةً، ضمانة حقيقيّةً لاستقراره الوظيفي، وتحصينًا لكرامته الإنسانيّة من أيّ انتهاكٍ أو تعسّفٍ قد يطلُّها، كما أنّها تُمثّل معيارًا حقيقيًّا لتحقيق المُساواة وعدم التمييز بين القوي العاملة، وكُلُّ هذا فيما يرى الباحث من شأنه أن يُمثّل قاطرة حقيقيّة للتنمية المُجتمعيّة وازدهارها. إنّ هذه الأهمية التي يكتسبها هذا الأمر، مثلّ المنطلق الحقيقيّ لمُختلف التشريعات الوطنيّة، في تعزيز الترسنة القانونيّة الضامنة لحقوق العامل، والنأي به عن مُختلف أشكال التعسّف أو الاضطهاد الذي قد يطاله أثناء حياته المهنيّة. وقد استثمرت التشريعات الوطنيّة ما جاء في مضامين المعاهدات والاتفاقيات الدوليّة من مبادئ وقيم تكفلُ حقوقَ العامل لتضمينها والنصّ عليها في تشريعاتها؛ ترسيخًا لهذه المبادئ الكونية السامية الحافظة لحقوق العامل وكرامته من جهة، والمُساهمة في خلق بيئة عملٍ سليمة وأمنة من جهة ثانية. وإعمالًا لمُختلف المبادئ والقيم التي نصّت عليها مُختلف المعاهدات والمواثيق الدوليّة، حرص المُشرّع القطري، كغيره من المُشرّعين، على تكريس ما قضت به هذه المعاهدات في قوانينه الوطنيّة، ضمانًا لحقوق العامل من ناحية، وانسجامًا ومُعاضدةً لرؤية قطر في مجال ترسيخ ركائز التنمية البشريّة القائمة أساسًا على مُرتكزات تعزيز التماسك بين أفراد المجتمع، والتّمكّن من آليات التعامل مع بقية الشعوب من ناحية أُخرى. ولما كان العامل يُعدُّ فردًا من أفراد المُجتمع، فإنّه سيُمثّل بدون أدنى شكٍ رافدًا حيويًّا وعُنصرًا فاعلًا توجّب إشراكه مع أهم الركائز التي اعتمدها دولة قطر<sup>6</sup>. وعليه، يمكن القول، إنّ جميع تلك

---

<sup>6</sup> رؤية قطر الوطنيّة ٢٠٣٠ (psa.gov.qa)

الركائز هدفها الرئيس توفير حياة كريمة وذات جودة عالية للفرد داخل المجتمع القطري من خلال وضع وتقنين التشريعات الضامنة لتحقيق هذا الأمر. لذلك سيطرَق هذا الفصل إلى بيان الآليات الموضوعية لحماية العامل، وفيه سيتم توضيح نطاق تلك الحماية أولاً، وذلك من خلال بيان حياة العامل والشروط الناظمة لها والخصائص المحددة لها. ثم ننظر ثانياً، في حدود تلك الحياة من مختلف الجوانب، وبيان مدى صلاحية رب العمل في تلك الحياة، من خلال توضيح مفهوم الحماية لغة، ومن ثم الانتقال إلى بيان حياة العامل وحدودها، وتوضيح صلاحيات رب العمل فيها.

### **المبحث الأول: نطاق حياة العامل وخصوصيتها أثناء عمله**

سيتم في هذا المبحث توضيح مفهوم الحماية بشكل خاص، وقد قسّمناه إلى مطلبين جامعين: سنتناول في المطلب الأول، ضبط الحدود الفاصلة بين الحياة الشخصية والمهنية للعامل. في حين سيكون حديثنا في المطلب الثاني، حول نطاق الحماية القانونية في حياة العامل الشخصية والمهنية.

### **المطلب الأول: الحدود القانونية لحياة العامل بنوعها**

بادئ ذي بدء سنتطرق إلى توضيح معنى الحماية لأنها هي أساس البحث وتحديد معناها لغة، كما أننا سنبيّن مصدر قوة مفهوم الحماية وفق القانون القطري. هذا إلى جانب التوقّف في محطة ثانية على بعض المصطلحات القانونية الأخرى المتعلقة بالبحث.

### **الفرع الأول: تعريف الحماية القانونية**

يحرص المجتمع القطري على تحقيق مبدأ المساواة بين أفرادها كافة، دون النظر إلى الجنس أو العرق أو الحالة الاجتماعية، فهو مجتمع يرفض التمييز أو الإقصاء. وقد أكد هذا الأمر الدستور

الدائم لدولة قطر لعام 2004<sup>7</sup> حين أشار صراحة إلى إقرار مبدأ المساواة بين أفراد المجتمع سواءً أ كان ذكرًا أم أنثى، أو كان مواطنًا أم أجنبيًا، وذلك خاصة في نصّ المادة 35 منه، هذا بالإضافة إلى ما نصّ عليه بصريح العبارة في نص المادة (30) والتي قضت بأن تكون العلاقة بين العامل ورب عمله قائمة على العدل وأن تكون تحت مظلة القانون، وهذا بطبيعة الحال يعكس مدى تركيز المشرع على تلك العلاقة. وعلاوة على ذلك، يلحظ الباحثُ تكريس هذا المبدأ في الاتفاقيات الدولية التي تتادي بالمساواة في كافة المجالات، وخاصة العمل، ومن أهمها اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام 1958 والتي صادقت عليها في عام 1976، حيث تهدف هذه الاتفاقية إلى تعزيز مبدأ ومفهوم المساواة ومنع التمييز العنصري في مجال العمل في المجتمع القطري حيث اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي نادت برفض التمييز بين الأفراد في عملهم<sup>8</sup>. وبناءً عليه، جاء مبدأ المساواة مرسخًا على الصعيد الوطني وعلى الصعيد الدولي لدى الدولة، كما أنّ هذا المنهج اتبعته العديد من القوانين القطرية؛ ومنها قانون العمل القطري، والذي يعدّ هو صلب البحث، حيث رسخ مبدأ المساواة بين العمال، ومنع أيّ تمييز يحدث ضدهم ولا سيما إقرار المساواة وحماية كافة حقوقهم، سواءً بحصولهم على الأجر أو أوقات العمل أو غيرها. لذا سيتمّ تفسير المصطلحات المرتبطة بالبحث ارتباطاً لا يقبل التجزئة بالبحث، ومنها الحماية لغةً: نعيدها لأصل فعلها وهي "حمى"، ويُقصد بها الشخص الذي

---

<sup>7</sup> الدستور الدائم لدولة قطر

<https://2u.pw/CAY4U>

<sup>8</sup> اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) الاتفاقية (رقم 111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 حزيران/يونيو 1958، في دورته الثانية والأربعين تاريخ بدء النفاذ: 15 حزيران/يونيو 1960، طبقاً لأحكام المادة 8.

<https://2u.pw/tEAid>

يقوم بالدفاع عن نفسه، أو عن شيءٍ ما، ولا يسمح لأحد بأن يقترب منه<sup>9</sup>. وجاءت كلمة الحماية في معجم لسان العرب؛ أي منعه ودفع عنه. أمّا كلمة العامل فيقصد بها: أصل الكلمة هو اسم بكسر الميم حيث يكون معناها من يقوم بعمل ما قد تعد مهنة أو صناعة، والعامل هو الشخص الذي يدير أعمال الشخص وأمواله<sup>10</sup>. أما بالنسبة لمعنى العامل وفق قانون العمل القطري في المادة الأولى منه، نجد بأنّ المشرع القطري حدّد مفهومه بكونه أيّ شخص طبيعي، وأنّ هذا الأخير يعمل لكي يحصل مُقابل عمله على أجرٍ، ويكون تحت إدارة ما يُسمّى بصاحب العمل وهو من شأنه أن يشرف عليه. أما بالنسبة لرب العمل أو لصاحب العمل، فقد أشار القانون إلى أنه قد يكون شخصًا طبيعيًا، وقد يكون شخصًا اعتباريًا يقوم باستخدام عامل أو أكثر وذلك مقابل أجر. وأخيرًا العمل: هو كلُّ ما يقوم به العامل من أعمالٍ ويبدل به جهدًا سواء كان ذهنيًا أو جسديًا أو حتى فنيًا، وذلك لاختلاف طبيعة الأعمال عن بعضها البعض<sup>11</sup>.

نجد بأنّ قانون العمل الكويتي قد بيّن التسمية ووضّح حدود قانون العمل بأنها أعمال تؤدي من قبل أشخاص لغيرهم ويشمل ذلك وجود تبعية العامل القانونية لا الاقتصادية وحدها<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> حمى يحمي، أحم، حميًا وجمائياً، فهو حامٍ، والمفعول محمي، انظر المعاني لكل رسم معنى.

<https://www.almaany.com>

<sup>10</sup> تعريف و شرح و معنى "عامل" بالعربي في معاجم اللغة العربية: معجم المعاني الجامع، المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصرة، الرائد، لسان العرب، القاموس المحيط - معجم عربي عربي، صفحة 1.

<https://www.almaany.com>

<sup>11</sup> عرفت المادة الأولى الفقرة 8 من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 (العمل): كل ما يُبدل من جهد إنساني، فكري

أو فني أو جسماني، لقاء أجر.

<https://2u.pw/HuaMu>

<sup>12</sup> قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2016 بشأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له.

## الفرع الثاني: ماهية أعمال العامل عن قرب أو عن بعد

عرفَ عقد العمل بمرور السنوات تطوراً كبيراً وملحوظاً، وذلك من خلال تضمينه أوجهاً مختلفةً من طرق الحماية لفائدة العاملِ بدءاً من تاريخ فترة سريانه إلى حدود انقضائه وفكّ العلاقة التعاقدية مع ربّ العمل. ونجد بأنّ المشرع القطري طوّر تلك الحماية إلى أن أصبحت مُمتدةً إلى ما بعد مُغادرة العامل البلاد حيث تمتد الحماية إلى ما بعد مغادرته وتكون الجهة المعنية مسؤولة عن سداد أية تعويضات بشأنه. وقد جاءت القواعد العامة تكفلُ الضمانات للعامل؛ سواء كان يعمل عن قرب أو عن بعد، وتضمنُ عدم المساس بحياته الخاصة في كلّ مراحل العمل. لذا فإنّ تلك الحماية تختلفُ بطبيعة نوع العامل وعمله، فإذا كانت تلك الأعمال تقع عن قرب تعلّقت أوجهُ الحماية بالسلامة الجسدية وغيرها. وإذا كانت هذه الأعمال تقع عن بعدٍ فإنّ الحماية تظلُّ هي ذاتها مع اختلاف طبيعتها، والأهمُّ من ذلك، هو أن لا يتعدّى ربُّ العمل على حياة العامل، ومن قبيل ذلك عدم البحث وتتبع المعلومات الخاصة والسرية المتعلقة به، وعدم التنصّت على مُراسلاته أو مكالماته أيّاً كانت نوعها<sup>13</sup>. ومن المفيد الإشارة كذلك، أنّه من ضمن التطورات التي شملت عقد العمل، أنّه صار بالإمكان مُمارسته عن بُعد باستخدام الشبكة العنكبوتية والتي من شأنها أن تسهل الأعمال المناط إنجازها وخاصة في ظل جائحة كوفيد 19، حيثُ باتت هذه الثقافة أكثر انتشاراً وتداولاً، وأصبح من الضروري بمكان أن تتدخّل التشريعات لتُحدث التغيير في النصوص حتى تكون مُواكبة لهذا التطور، وتمدّ يد الحماية للعامل

---

<sup>13</sup> الافتتاحات، ياسر عبد الحميد، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل، مجلة

كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، مجلد 7، العدد 24، جامعة كركوك، العراق، 2018، ص 220 وما بعد.

بالرغم من اختلاف طبيعة الأعمال<sup>14</sup>. وبذلك يُلاحظ أنّ العامل يتمتّع بذاتِ الحماية وإن اختلفت نوعية مُمارسة عمله، كما أنّ ذات الضمانات نجدُها موجودة كالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية جراء العمل دون اشتراطِ لنوع العمل أو طبيعته. وبناءً على ذلك، فإنّ نصوص قانون العمل القطري من المادة 99 لغاية 107 -والتي تختصّ بالسلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية- تقضي بأن يُحافظ رب العمل على حياة العامل دون اشتراط أو تقييد لطبيعة عمله. وعليه، فإنّ الأمر المُلاحظ، أنّ هناك اهتمامًا من قبل المشرع القطري بعقد العامل وماهيته، الذي شهدَ تطوّرًا وتوسّعًا لفائدته، وذلك ضمانًا لسلامة العامل من أيّ تعسّف أو خطر. ولما كان البحث في نهاية الأمر يتعلّق بالحماية القانونية التي تقدّمها الوظيفة للعامل خلال عمله في كلا الحالتين، يُصبحُ من الضروريّ توضيحُ نوعي العمل (عن قرب/ وعن بعد) حتى يتمّ توضيح سُبلِ الحماية، وكيف ستصب عليها.

### الفرع الثالث: صور الحماية التي يحصل عليها العامل

عملت التشريعاتُ الحديثةُ على تطوير مفهوم الفرد ومركزه القانوني، حيث ساعدت تلك القواعد الحديثة والمبتكرة على إيجاد مفهومٍ دوليٍّ مُلزمٍ لا يُمكن لأيّ كيان أن يتحلّل منه، إنّ هذه الضمانات المُلزّمة فيما ترى تُكرّس بحقّ حماية خاصةً لحقوق الإنسان، ومنها حقوق العامل تحديدًا. ولم تكتفِ الدول بذلك فحسب، بل أوجدت أجهزة رقابية داخل الدولة مُهمّتها الرئيس،

---

<sup>14</sup> الافتتاحات، ياسر و زين الدين، صلاح ، مستقبل عقود العمل في الشركات التجارية بعد جائحة كوفيد 19 المستجد، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 14 ، العدد الأول، جامعة الجلفة، الجزائر،(2021)- ص 289 -291.

مُراقبته مدى تمتّع الفرد بتلك الحقوق من عدمها، وفي حال ظهور إخلالاتٍ أو تجاوزات في هذا السياق، فإنّ هذه الدولة تُصبح محل انتقاد من العالم بأكمله<sup>15</sup>.

ومن المفيد القول في هذا السياق الناظم، إنّ أوجه الحماية التي يتمتع بها العامل تجدُ لبناتها التأسيسية من مصادر متعدّدة ومختلفة، نتوقف بعرض أهمّها فيما يلي:

### صُور حماية العامل من الشريعة الإسلامية والنصوص القانونية:

كانت الشريعة الإسلامية سبّاقه في هذا الأمر، حيثُ وردَ في سنن ابن ماجه حديثاً لرسول الله -صلى الله عليه وسلم- صحّحه الألباني: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه". إنّ الشريعة الإسلامية السمحة كشفت وفسّرت الظلم المُسلط على العمال، سواءً كان ذلك من خلال عدم تمكينهم من أجورهم وهدر حقوقهم، أو من خلال تعسّف ربّ العمل في مواجهة العامل. وعليه، وبالمفهوم الضمني تحرص الشريعة على حماية العامل وحفظ حقوقه في مواجهة الغير<sup>16</sup>. ولما كانت مكانة الفرد من الأهمية بمكان، جاءت صور هذه الحماية الخاصة بالعامل، والتي نجدُ فيها تأكيداً حقيقياً على تطبيق مبدأ حقّ العامل كإنسان وخصّوله على أجره باستقلالية. ثمّ قفّت التشريعات والنصوص القانونية أثر الشريعة الإسلامية، وأقرّت صوراً من الحماية لفائدة العامل نستعرض أهمّها في النقاط التالية:

أولاً: بأن الأحكام الخاصة بالعامل بالتوصية على أجره ومُستحقّاته الماليّة -والتي تُعدّ من أهمّ الضمانات التي تحظى بالأولوية والسبق- قد جاء في مُستهلّ أحكامها أنّ العامل يقوم بعملٍ مُقابل أجرٍ، وأنّ ربّ العمل يحصل على العمل ويُعطي الأجر لقاء ذلك، ناهيك على ضرورة

---

<sup>15</sup> الكياش، خيري أحمد - أصول الحماية القانونية لحقوق الإنسان مقارنة، الفتح للطباعة والنشر، مصر، 2006- صفحة 91.

<sup>16</sup> <https://2u.pw/i0h8k> - (رواه ابن ماجه وصححه الألباني).

التنصيص وكتابة قيمة الأجر في العقد حتى يُصبح مُلزماً. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون الأجر هو ما يستحقه العامل؛ أي لا يعتبر أجراً كُلاً ما تعلق بتلك المبالغ التي تدخل ضمن لوائح العمل أو التعويضات التي يحصل عليها العامل في حال تمت إصابته أثناء تأدية العمل<sup>17</sup>. وقد نصت أحكام أغلب التشريعات بوجوب صرف المُستحقّات المالية لفائدة العمّال، ومن ذلك التشريع القطري الذي نصّ في المادة 66 من قانون العمل بضرورة صرف أجور العمال وقضى بأن لا تيراً الذمة إلا بصرفها، كما أنها وضعت ضوابط جديدة لحماية الأجور من قبل الوزير المُختص<sup>18</sup>. كما قام المشرع الكويتي على تحديد صورة من صور الحماية القانونية التي تتعلق بالأجر، حيث أشارت نص المادة 58 من القانون ذاته على أنه لا يجوز لربّ العمل أن يقوم بتغيير الأجر من الشهري إلى ما هو أقلّ منه؛ كأن يجعل الأجر يومياً وهو ما يُسمّى بالميأومة، أو يُغيّره كل أسبوع، أو حسب كل قطعة. إنّ هذا الأمر يُعدُّ صورة من صور الحماية التي جاءت صريحة في القانون الكويتي<sup>19</sup>. ونقول أيضاً، إنّ من أهمّ العناصر التي تُعدُّ جزءاً لا يتجزأ من الأجر، والتي أشار لها المشرع الكويتي، وهي تُعدُّ بذات الأمر ضماناً بدورها؛ هي العلاوة، ومنها المكافأة، ومنها العمولة أو العمالة كما تأتي في بعض القوانين، وأخيراً المنحة. وفي نهاية الأمر،

---

<sup>17</sup> عبد الباقي، عبد الفتاح، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، جامعة الكويت، الكويت، عام 1982، صفحة 251.

<sup>18</sup> بلكناني، فوزي غزال ومحمد عمار، شرح أحكام قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته، جامعة قطر، 2020.

<sup>19</sup> انظر المادة 56 والمادة 58 من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010-مرجع سابق.

(تؤدى الأجور في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة مع مراعاة ما يلي: - العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر. - العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوع. ولا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق). ونصت المادة 58 على أنه ( لا يجوز لصاحب العمل أن ينقلّ عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة أخرى بغير موافقته الكتابية على ذلك دون الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل خلال فترة عمله بالأجر الشهري).

[KuwaitLaborLaw-Arabi.pdf](http://KuwaitLaborLaw-Arabi.pdf) (manpower.gov.kw)

نجد بأنّ كلّ تلك القواعد المُلزِمة لربِّ العمل تضمّن حقّ العمل وتُصون حياته خلال فترة عمله، كما نجد بأنّ المال، الأجر، هو وُقود عجلة الحياة فإنّ وُجد وُجدت الحياة، ولو لم يُنظّم قانون العمل الأجر ولم يجعل لها مرتبة مُتقدِّمة على باقي الديون ومنح الدين ميزة عن غيره لما وجدت تلك الحماية التي تنعكس على حياة العامل. أما بالنسبة للقانون القطري، فإنّه جعل الفصل السادس خاصاً بالأجر، وأعطى لها صفة الامتياز بالديون حيث نصت المادة 70 من القانون سالف الذكر بعدم الحجز على أموال العامل<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 - الفصل السادس. الجريدة الرسمية، العدد 9 ، تاريخ النشر:

2004/07/06 الموافق 1425/05/19 هجري

-المادة 65: " يستحق العامل الأجر المحدد في عقد العمل، فإذا لم يحدد الأجر في العقد استحق العامل الأجر وفقاً لما تقتضيه به لائحة تنظيم العمل.

وإذا لم يحدد الأجر وفقاً لما ورد في الفقرة السابقة، يستحق العامل أجراً يُعادل الأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة، وإلا يقدر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

- المادة 66: " تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية.

وتؤدى أجرة العمال المعيّنين بأجر سنوي أو شهري مرة على الأقل في الشهر، وتؤدى أجرة جميع العمال الآخرين مرة على الأقل كل أسبوعين.

ويجب على صاحب العمل تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، بما يسمح بصرفه له خلال الموعد المقرر وفقاً لحكم الفقرتين السابقتين، ولا تبراّ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا بذلك.

ويصدر بالضوابط اللازمة لحماية أجرة العمال قرار من الوزير.

-المادة 67: " إذا انتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب، وجب على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له قبل نهاية يوم العمل التالي لليوم الذي ينتهي فيه العقد، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل دون توجيه الإخطار من هذا القانون، فيجب على صاحب العمل، في هذه الحالة، أداء أجر العامل وجميع مستحقاته الأخرى المنصوص عليه خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل".

-المادة 68: "على صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل قيامه بالإجازة السنوية الأجر المستحق له لقاء العمل الذي أداه حتى تاريخ القيام بالإجازة، مضافاً إليه أجر الإجازة المستحق له. المادة 70: لا يجوز الحجز على أي جزء من الأجر المستحق للعامل أو وقف صرفه إلا تنفيذاً لحكم قضائي.

وفي حالة الحجز تنفيذاً لأحكام قضائية، يكون لسداد دين النفقة الشرعية الأولوية على جميع الديون الأخرى. ولا يجوز أن يزيد مجموع المبالغ المحجوز عليها على (35%) من أجر العامل المدين.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى أية فائدة على ما يقرضه للعامل، كما لا يجوز له أن يقطع من أجر العامل أكثر من (10%) وفاءً لما يكون قد أقرضه له من المال.

ثانياً: هناك العديد من التشريعات التي تُنظِّم امتيازات العامل وتحصر على فصلها عن الأجر ذاته، كاستحقاقه منزلاً على حساب وظيفته التي يعمل بها ويشغلها ويتحمَّل ربَّ العمل ثمن وقيمة هذا المنزل، أو قد تكون المزية سيارة يتنقل بها إلى العمل ويتحمل ربَّ العمل أية تكاليف مُصاحبة لذلك. ولما كان البحث يدور، وجوداً وهدماً، حول حماية العامل أثناء مُمارسته لعمله، نجد بأنَّ تلك المزايا تُشكِّل حمايةً له، وتكفل حقوقه في حال تمَّ هضمها من ربَّ العمل. والجدير بالذكر كذلك، أنَّ القانون الكويتي هو أيضاً يحمي العامل من خلال مُميزاتٍ عينية ونقدية تمنح له بنصوص صريحة وضمنية.<sup>21</sup>

ثالثاً: القانون منح ربَّ العمل السلطة التأديبية في حقِّ العامل، وأوضح له الطرائق التي تُحقِّق هذا الأمر، حتى لا ينزلق التأديب إلى ضربٍ من التّعسف، بل سمح له بمُمارسة حقه في ظلِّ قُيودٍ معينة، حيث تكون هذه السلطة المُخوِّلة له قانوناً في الالتجاء إلى التأديب مفروضة فقط في حال ارتكاب العامل لمُخالفة تمسَّ العمل إمَّا داخل المنشأة أو الشركة وإمَّا خارجها لأعمال تخصُّ الشركة، ولا يمتدُّ تدخُّله في أمور حياته الشخصية؛ أي أنَّ كلَّ ما هو خلاف ذلك يُعتبر تعسفاً. لذلك لا يجوز فرض السلطة التأديبية إذا تجاوزت حدود سلطته، كأن يتدخَّل ربَّ العمل في ضرب عقوبة تأديبية على العامل على أخطاء اقترفها في حياته الخاصة فيكون القرار المُتخذ في حقِّ العامل باطلاً. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمها بفرض القيد على رب

---

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يقتطع من أجر العامل وفاءً للخصومات والديون المترتبة في ذمته على (50%) من مجموع أجره. فإذا زادت نسبة ما يجب اقتطاعه خلال شهر واحد على ذلك، أجل اقتطاع النسبة الزائدة إلى الشهر أو الأشهر التالية.

<sup>21</sup> عبد الباقي، عبد الفتاح، مرجع سابق، صفحة 277.

عمل، كأن يراقب عماله أثناء ممارسة العمل، وأسست حكمها بأن ذلك يتعارض مع الكرامة في ظل التطورات الحديثة في التكنولوجيا.<sup>22</sup>

وهنا تجد الباحثة بأن التشريعات قد أصابت بالنص على القيود الواردة على السلطة التأديبية حتى لا يتعسف رب العمل فيها، ذلك أن التعسف في السلطة من شأنه الإضرار بحياة العامل في حال تدخل رب العمل في كل ما يحدث أو يتعلّق بحياة العامل الشخصية. ولما كانت محكمة التمييز القطرية قد جاءت بحكمها رقم 182 لسنة 2016<sup>23</sup> والذي يختص بتوقيع جزاء على العامل بوقفه عن العمل، إلا أنها ختمت حكمها بشروط وقيود تفرض على رب العمل مشيرة إلى أنه في حال نفي الخطأ المنسوب إليه؛ أي براءته، فإن وقفه عن العمل كأن لم يكن وتحسب مدة خدمة العامل متصلة ليست منفصلة. فموقف محكمة التمييز القطرية، يعد عادلاً، ذلك أنها لم تترك الأمر مفتوحاً لرب العمل، بل حدّدت ذلك بقيود وشروط، وفي حال لم يثبت على العامل أية أخطاء فيرد إليه اعتباره إن صحّ القول.

ولكن هناك أمرٌ يجب توضيحه لالتباسه مع مفهوم الفكرة السابقة، وهو إذا كانت بعض الأعمال التي يمارسها العامل خارج نطاق مؤسسته تؤثر على عمله، فهنا يجوز لربّ العمل أن تمتدّ سلطته إلى فرض السلطة التأديبية للحياة الخاصة للعامل، ولكن يكون لها معيار موضوعي على حسب دعاوى معينة<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> محكمة النقض الفرنسية في الحكم رقم 5 لسنة 2020 - <https://2u.pw/mNAnZ>.

<sup>23</sup> حكم محكمة التمييز القطرية رقم 182 لسنة 2016 بجلسة 20 يونيو لسنة 2016.

<sup>24</sup> مثال ذلك، فقدان عامل يعمل سائقاً لدى شركة رخصة القيادة بسبب إيقافه وهو في حالة سكر خارج ساعات العمل، فقد يكون ذلك سبباً لفقدانه لوظيفته. لكن محكمة النقض الفرنسية، اشترطت لفقدان العمل حصول اضطراب في مكان العمل بسبب سحب الرخصة وعدم إمكانية إيجاد عمل آخر يقوم به العامل (أي السائق الذي فقد رخصة القيادة) في المشروع. انظر في ذلك: الافتتاحات، ياسر البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل، مرجع سابق، ص: 184.

## الفرع الرابع: حياة العامل الخاصة وما يتداخل معها

إنَّ للعاملِ حياةً خاصةً لا يُمكن لأيِّ فردٍ في المجتمع أن يتدخَّل فيها، لذا وجب التفريق بين المواقف وطبيعتها القانونية، وهذا الأمر يحدثُ غالبًا في حالِ وُقوعِ اضطرابٍ لدى العامل يُؤثِّر على طبيعة أدائه، ممَّا يجعل ربَّ العمل مُضطربًا إلى إنهاء خدمته. ومن المُلاحظ أنَّ القضاء لم يترك مجالاً لربِّ العمل في فرضِ تعسِّفه على العاملِ وإنهاء خدمته، بل لا بدَّ من الالتزام بمعياري أنَّ سلوكِ العامل من شأنه أن يُلحقَ ضررًا بالمنشأة ذاتها، ففي إحدى القضايا التي تعلَّقت بإحدى العاملاتِ في شركة سيارات "رينو" والتي كان لديها سيارة خاصة بها من ذات الماركة، وبعد مُضيِّ عدة سنوات من علمها لدى تلك الشركة قامت العاملة باستبدال سيارتها إلى ماركة أخرى وهي "بيجو"، ممَّا حدا بالشركة التي تعمل لديها بفصلها من العمل<sup>25</sup>. وفي قضية أخرى، تعلَّقت أحداثها بعامِلٍ وعاملةٍ من ذات الشركة، ذهبًا بعد أوقات العمل إلى مكان قريب من مقرِّ عملهم، وحصل أن وقع بينهما شجارٌ أمام زملائهم تواجدوا صدفةً في ذات المكان، حيث قام العاملُ بضربِ العاملة ممَّا تسبَّب لها في كدماتٍ وجروحٍ بليغةٍ. وبعدَ هذه الواقعة، قامت الشركة التي يعملُ فيها هذين الشخصين بفصلهما عن العمل بتعلُّق وجود اضطراب داخل المشروع أو المنشأة اللذان يعملان بها<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> عبد العظيم محمد، محمد، حرمة الحياة الخاصة في ظل التطور العلمي الحديث-رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1988، صفحة 212.

<sup>26</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 janvier 1992, 91-40.259, Inedit.

وهنا قرار الشركة في القضية الأولى التي تعمل بها العاملة يُعتبر تعسفًا واضحًا، حيث لم تلتزم الشركة بالمعيار الموضوعي، وهو الذي تستند عليه المحكمة، ذلك أنّ الفعل المُرتكب لا بدّ أن يُشكّل اضطرابًا داخل المنشأة، ولمّا كانت سيارة العاملة تدخل ضمن حياتها الشخصية، وهي مفردة أكثر تفصيلاً من الحياة الخاصة، فإنّه لا يجوز لأيّ فرد التدخّل فيها، أو أن تمتدّ سلطته لإلزامها بالقيام بأمرٍ ما، وهذا الفعل القائم من ربّ العمل تُجاه العاملة يُشكّل ضربًا من التعسف بامتياز. أما في الدعوى الثانية، وإن كان هذا الاضطراب يتعلق بالحياة الشخصية، إلا أنّ تلك الاضطرابات أثّرت بشكل أساسي على المشروع، وجاءت أحكام محكمة التمييز تشير إلى أنّ تلك الاضطرابات تحدث من قبل شريكة الحياة، وتؤثر على مجرى العمل، ويجب أن يتمّ الفصل. ولمّا كانت الحياة الشخصية غالبًا ما تتداخل مع حياة العامل الخاصة، ولذا وجب ضرورة النّظر في المفهوم العكسي للخاصة، ألا وهو العمومية؛ أي حياة العامل العامة، وهي كلّ ما يُظهره الفرد للمجتمع ويُشارك به الآخرين، وهي المفهوم الأوسع للحياة الخاصة. فكلّ ما يُبرزه العامل، هو على علم ومرأى من الجميع، أمّا ما يُخفيه فإنّه يدخل ضمن نطاق حياته الخاصة. ومن خلال كلّ ذلك النّظر، فإن أهمية تحديد المعيار الفاصل بين النوعين، لا غنى عنها، لأنّه الطرف المراد حمايته بالعقد -العامل- من أي تعسف، وهو المُخاطب هنا، لذا وجب تحديد المعيار حتى لا يتعرّض لأيّ انتهاكٍ من قبل رب العمل لقلّة حيلته. لذا يكون المعيار الثابت لدى العمال في حياتهم الشخصية، هو المعيار العام لأنّ الأمور العامة التي يشاركها مع الغير والبدئية التي يقبلها العقل السليم، هي الحدود التي يتعامل بها الغير، أما بالنسبة للأمور التي

يُخفيها، وتُعدُّ خصوصية وسرية، فلا مجال للاعتداء عليها، ومن يعتدي عليها يعرض نفسه للمساءلة القانونية.<sup>27</sup>

ولعلّ السؤال الذي يثور في ذات السياق الناظم، هو التالي: هل الحياة العامة هي ذاتها

الحياة الشخصية أم انهما مختلفان في المعنى؟

قد يتبادر إلى الأذهان منذ الوهلة الأولى أنّهما بذات المعنى، ولكنّ الحقيقة أنّ الثانية تُعدُّ أكثر

شمولاً واتساعاً من الأولى، ذلك أنّ الحياة الخاصة لا تحمي إلاّ النطاق العام والشمولي للفرد

والغير مُتّصِلٍ بمهنته، لذا جاءت الحياة الشخصية أوسع من الحياة الخاصة وذلك لارتباطها

بثلاثة نقاط: أولهما، الحياة الخاصة بالمعنى الدقيق، كحرمة المسكن، وشكل الفرد، وعائلته

ونسبه، وهي مسائل سُوضَّحُها لاحقاً. وثانيتها، ما يتعلّق بعلاقاته بالآخرين كالاتصالات

والخطابات العائلية، وما يدخل ضمن ذلك كافة كالحريات المتعلقة بالفرد وشخصه ويكون له

حرية الزواج والطلاق وإنجاب الأطفال والتملك. وثالثتها، ما يتعلق بشخصية حياة الفرد من قبيل

خصوصيته كمواطن، وما يتعلّق بحياته السياسية وحقوقه في الترشيح والانتخاب. وبناءً عليه، لما

كان العامل تابعاً لربّ عمله، فإنّه مُلزم بعدم انتهاك خصوصيته أثناء تأديته لعمله لتجنّب مخالفة

ما ضبطه القانون.

أما بالنسبة للحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل، فهي تعدّ من المسائل المهمّة والمُرتبطة

بموضوع البحث المائل، ولذلك سنُفرد لها مطلباً مستقلاً، وهو المطلب القادم.

---

<sup>27</sup> أحمد، أشرف محمد إسماعيل، الحماية القانونية لحق العامل في الحياة الخاصة في مواجهة المعلوماتية (دراسة مقارنة)،

رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، 1994 - صفحة 32.

## المطلب الثاني: نطاق الحماية القانونية للعامل في حياته الخاصة والمهنية

تمّ في بداية القرن التاسع عشر بفرنسا إرساء مبدأ الفصل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل، ذلك أنّه كان سابقاً مُنخرطاً ضمن مبدأ التبعية لربّ العمل، حيث كان يأكلُ طعامه ويُقيمُ هو وأفراد أسرته ويُمارس حياته بأكملها أحياناً داخل المنشأة التي يشتغلُ بها. ولكن مع التطور الذي شهدته حياة العامل، بدأت هذه الحياة تتخذُ طابع الاستقلال عن ربّ العمل، وهو فصلٌ أكّدته محكمة النقض الفرنسية بعد سابقتين قضائيتين: أولاهما، في الحكم الصادر في 8 يوليو 1960 عندما قام ربّ العمل بفصل العامل، وهو في الحقيقة ابنه، مُتدّعاً بعدم لياقته كسائقٍ لديه، ولكنّ الدوافع الحقيقيّة لهذا الفصل عن العملٍ ترجعُ إلى رفض الأب لزواجه من إحدى النساء، وبعد الفصل في الدعوى تبين أنّ العامل يتمتع بلياقةٍ عاليةٍ ولا يوجد أيّ مانعٍ يمنعه من ممارسة عمله، لذا التمسّت المحكمة وجود تدخّل من قبل ربّ العمل لحياة العامل. والسابقة القضائيّة الثانية تتصلُّ بشرط العزوبية الذي يتكرّر في اللوائح الداخلية للعمل داخل بعض المنشآت، ففي إحدى الوقائع قامت شركة طيران فرنسية بفسخ عقد العمل مع مضيضة طيران بعد زواجها، ولكنّ الدعوى تدرّجت في القضاء وحكم لها بالتعويض المناسب؛ استناداً إلى أنّ حقّ الزواج، هو حقٌّ مُتعلّق بالحياة الخاصة<sup>28</sup>. ولما كانت الحياة الخاصة لها من الأهميّة الشيء

---

<sup>28</sup> أحمد، أشرف محمد إسماعيل، الحماية القانونية لحق العامل في الحياة الخاصة في مواجهة المعلوماتية (دراسة مقارنة)،

مرجع سابق، صفحة 376.

الكثير وجب فصلها عن الحياة المهنية<sup>29</sup>، التي عرّفها بعض الفقهاء، بأنها الحياة التي ترتكز على تنفيذ الأعمال المُتفق عليها وفق العقد المُبرم فيما بينهم، ويترتب على مخالفته جزاء.<sup>30</sup> ومن الوجيهة بمكان الإشارة إلى أنّ الحياة المهنيّة تتضمّن عناصر مهمة؛ كالعلاقة بين ربّ العمل والعامل، وهي التي يكون فيها لربّ العمل سلطة على عكس الحياة الخاصة التي لا يحقّ له التّدخّل فيها. كما لا يجوزُ الجمع بين الحياة المهنية والخاصة لاختلافهما وانفصالهما بشكل كامل، فرغم أنّ ربّ العمل له الأحقية في الحياة المهنية لكنّ العامل يبقى مُحْتَقِظاً بخصوصيته وتوجّهاته، ولا يستطيع أحد إجباره على مشاطرة الأفكار وما يجول في بال العامل مع ربّ العمل كنوع من أنواع الخصوصية. لكُلّ ذلك، فإنّه من الضروري أن تكون هناك قدرة على التمييز بين أهمية ذلك التداخل بين ربّ العمل والعامل، والتمييز بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. إنّ العامل أثناء عمله له الحرية بحفظ خصوصيته لأنّه ليس بجماد، ولكنه كائن حيّ له الحقّ في التّفاعل مع كافة الظروف المحيطة به، فعلى سبيل المثال لو تلقى العامل اتصالاً هاتفياً فإنّ القانون لا يُعطي الحقّ لربّ العمل في التتصّب على تلك المكالمة، أو معرفة ما يدور فيها لأنّ هذه المكالمة لا تمتّ للعمل بأيّ صلة، أو تُحتّم على العامل البوح بما فيها؛ فإن كانت مكالمة

---

<sup>29</sup> " ...فحتى لو أثرت على الحياة المهنية يلزم أن تعامل المسألة بمعايير موضوعية، فلقد أجازت محكمة النقض الفرنسية لربّ العمل في حالة وجود عاملة لديه في وضعية حمل، أن ينقلها لعمل مناسب مع وضعها على أن يرجعها لمكانها بعد الحمل ولا يحق لها الرفض:"

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 janvier 2011, 09-72.012, Inédit ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 octobre 2010, 08-70.109, Inédit.

<sup>30</sup> السعيد، عبد المنعم بن محمد بن علي، حق العامل في حرمة الحياة الخاصة في مكان العمل، رسالة ماجستير، دار

المنظومة، جامعة السلطان قابوس، عمان، 2011، صفحة 27.

شخصية فإنّها تكون ضمن نطاق الحياة الخاصة<sup>31</sup>، وإن كانت لا تمتّ للحياة الشخصية وتتعلق بالعمل فإنّها تكون في نطاق الحياة المهنية<sup>32</sup>.

ولقد أوجد التشريع تدخلاً أمام اعتداءات ربّ العمل تُجاه العاملِ، وفرض حماية حياته الخاصّة من أيّ انتهاكٍ أو اعتداءٍ قد يطلّاهُ، وأقرّ بقوة القانون وجهاً من الحماية من أيّ تعسفٍ قد يصدرُ من ربّ العملِ، حيث جاء الفقه الحديث ليؤكّد على ثلاثة سلطات لرب العمل: أولها، إدارة مشروعه بشكل لا يُعدّ تعسفاً مع العُمال. وسمح القانون ثانياً لربّ العمل القيام بإصدار أوامر لا تُخالف القانون والنظام العامّ معاً. وأقرّ أخيراً سلطة الزجر وتوقيع الجزاء على من يُخالف تلك التعليمات. وبهذه السلطات الممنوحة لربّ العمل بإمكانه السيطرة على العمال في صورة وقوع مخالفة من أحدهم، ولكنه لا يجب أن يتماذى في التعسف أو في إقرار الجزاءات.

ولما كان الاعتراف بالحياة الخاصة للعامل حظيَ بمكانةٍ على المستوى الدولي، وذلك من خلال الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في شهر ديسمبر من عام 1948، وكان مؤداه بأنّه لا يحقّ لأيّ شخصٍ التّدخّل في حياة الفرد الآخر، أو أن يطلّ هذا التّدخل أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، وهذه التفصيلات تجعل الشخص مُصاناً في جوانبه الخاصة وتُشكّل له ضماناتٍ حقيقية تحفظ له كرامته الإنسانية بامتياز. لكّل ما سبق، نقول عن صوابٍ إنّ ربّ العمل عليه التزامات عدة، تُقرّر بالضرورة احترام خصوصية العامل،

---

<sup>31</sup> المكالمات الهاتفية والرسائل الشخصية تعدّ من ضمن المعلومات المتعلقة بالحياة الخاصة، التي لا يُسمح لرب العمل الاطلاع عليها بدون إذن صاحبها.

انظر تعليق الأستاذ J. Ravanas. على قرار محكمة النقض الفرنسية في هذا الصدد.

Cass. 1re civ, 19 déc. 1995, D. 1997, Jur. p. 158 , note J. Ravanas.

<sup>25</sup> أحمد، صلاح محمد، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمّاناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية، مصر، 2007، صفحة 33.

والتمييز بين حياته المهنية وحياته الخاصة. ونظرًا للأهمية المتزايدة لهذا الأمر، نعرض فيما يتبع حدود صلاحيات ربّ العمل وسلطته تجاه العامل.

يُمكن القول، إنّ التزامات ربّ العمل يُمكن تقسيمها إلى قسمين رئيسيين: قسم أول، يتعلق بمن يشتغل عن قُرب لارتباطها الوثيق ببيئة العمل. وقسم ثان، يمكن أن تسري على من يشتغلون بمقراتهم الوظيفيّة أو عن بُعد.

ضمن القسم الأول، بأن صلاحيات ربّ العمل تُختزل في ضرورة تهيئة بيئة صحية وآمنة ونظيفة للعامل، من خلال توفير كافة الاحتياطات الصحية والإسعافات الأولية والطبية التي تتماشى مع ظروف العمل، خاصة وأنّ العالم بأجمعه ما زال يعاني من تبعات وباء كوفيد19 الذي مثّل تهديدًا حقيقيًا على حياة الإنسان وسلامته. لذلك، فإنّ ربّ العمل مُطالب بتوفير بيئة صحية، من قبيل المحافظة على التباعد الاجتماعي، وتوفير الكمادات، والمُعقّمات الصحية. يضاف إلى ذلك، ضرورة الالتزام بالتدابير الاحترازية التي تُساعد على العمل في ظلها، والحرص على النظافة التي تحمي العامل من أيّ مرض آخر وتحميه من الجراثيم، وتوفير التهوية والماء، وكلّ المُستلزمات الأخرى التي يحتاجها العامل حتى لا يتعرض لأيّ خطر كان، ناهيك على أنّ بعض الأعمال قد تُعرّض حياة العامل للخطر، فيتوجّب على ربّ العمل توفير شروط الحماية من أمراض المهنة أو غيرها<sup>33</sup>.

وبالرجوع للقضاء القطري، جاءت أحكام محكمة التمييز القطرية الدائرة المدنية والتجارية، في الطعن رقم 83 لسنة 2006 عندما قامت شركة قطرية بالطعن على الحكم الصادر لصالح أحد عمالها بتعويضه مبلغًا يُقدر بـ 120 ألف ريال قطري لإصابته بمرض من أمراض المهنة؛ وهو

---

<sup>33</sup> نص المادة 100 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 - مرجع سابق.

التهاب الكبد الوبائي، مُتمسكة بعدم أحقيته لهذا التعويض، استناداً منها على اللوائح المعمول بها في شركتها وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل. إلا أنّ هيئة المحكمة الموقرة قضت بنصّ المادة 199 من القانون المدني، والقاضي بأنّ كلّ خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض<sup>34</sup>، واستندت على هذه القاعدة للعامل طالما أنه أثبت بأنّ الخطأ كان على رب عمله، كما أنها ذكرت في حيثيات الحكم بأنّ رب العمل لم يتخذ الإجراءات الكافية لحماية العامل من أية أمراض مهنية تصيبه<sup>35</sup>. ولما كانت محكمة التمييز القطرية قد أصابت في حكمها لأنّها استندت على المسؤولية التقصيرية وافترضتها؛ كون أنّ العامل لم يُبَدِّ دفاعه ولم ينص على المسؤولية العقدية، وبذلك أرادت الشركة التحلّل عن التزامها في التعويض. ولما كانت جِمايئة العامل من المسائل الهامة، وعدم السماح لأيّ جهة أو ربّ عمل من الاستهتار بها أو انتهاكها لم تكثر المحكمة للدفع الذي أبدته الشركة وحكمت بأحقية العامل بالتعويض عن الإصابة. وبالنظر لبعض الالتزامات التي تُطبّق على كافة العمال، سواءً أ كانوا يعملون عن قريب أم عن بُعدٍ، نجد بأنّ الظروف تشترك في الالتزامات دون النظر إلى حالة العامل، وذلك مثلما هو مُبيّن في النقاط التالية:

أولاً: لا بُدّ أن يلتزم ربّ العمل بتوفير آلية واضحة وصريحة تُساعد على تنظيم تشغيل العمل، وذلك من خلال وضع قوانين ولوائح واضحة تنفي مبدأ الجهالة عن العمّال وتُساعدهم على فهم ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، ناهيك على أن يلتزم ربّ العمل بتوضيح الأجر

---

<sup>34</sup> قانون رقم (22) لسنة 2004 بإصدار القانون المدني

وساعات العمل، وبيان الأمور الممنوع القيام بها والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العامل الشخصية.

ثانيًا: على ربّ العمل توضيح الجزاءات التي قد تقع على العامل حين القيام ببعض الأخطاء، حتى يتوخّى الحذر وعدم القيام بأية أعمالٍ تُحملُ على وجه الإخلالِ أو المخالفة التي قد تُؤثّر على عمله، ومن شأنها تعريضه إلى فقدانِ وظيفته، وهو أمرٌ يُؤثّر سلبيًا على حياة العامل الخاصة. وقد نُبّهت أغلب القوانين على ذلك الالتزام القاضي بإقدام ربّ العمل على شرح وتوضيح طبيعة المخالفات والجزاءات المترتبة عليها في صورة إقدام العامل على الإخلال بها، حتى لا يتخذ منها ربّ العمل ذريعةً يتذرّع بها لإعفاء العامل من وظيفته. وفي حال ثبوت أنّ ربّ العمل لم يُبين أو يوضّح ماهية المخالفات التي يجبُ تفاديها عدّ مُخلًا بالتزامه و أنّ يكون توضيح الجزاءات توضيحًا لا ينتج عنه جهالة، هو أمرٌ على غايةٍ من الأهمية، خاصة وأنّ غالبية العمال في دولة قطر من غير الناطقين باللغة العربية، أو أنّهم أحيانًا يكونون من غير الناطقين باللغة الإنجليزية ويُجيدون فقط لغتهم الأم التي لا يفقهها ربّ العمل، وعليه توجّب ترجمة تلك اللوائح أو تفسيرها بما تتضمّنه من جزاءات، حتى يزداد الوعي لديهم ولا يتسبّب عدم الدراية بفقد العامل لعمله، أو أن يوقع عليه جزاء لم يكن يعلم به من الأساس.

ثالثًا: عدم الانتقاص من حقّ العامل وفقًا لما هو منصوص عليه بالعقد، تذرّعًا باللوائح المعمول بها في المنشأة، ومن الأمثلة الدارجة على ذلك حكم محكمة التمييز القطرية برقم 32 لسنة 2011<sup>36</sup>، والمُختصّ بدعوى قام فيها ربّ العمل بالامتناع عن إعمال نصوص العقد، والتي تنصّ على أن يُمنح العامل مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل راتبًا أساسيًا شهريًا عن كلّ سنة من

---

<sup>36</sup> حكم محكمة التمييز القطرية رقم 32 لسنة 2011 بجلسة 24 مايو لسنة 2011.

سنوات خدمته، دون أن يتمّ ذكر شروط أو اكتمال عدد سنوات معينة، على خلاف ما جاء في اللائحة والتي اشترطت إنهاء عدد سنوات مُعينة ليحصل العامل على المكافأة. ولمّا قضت محكمة التمييز، أشارت إلى أنّ كلّ ميزة يحصل عليها العامل لا يجوز أن تتمّ انتقاص حقه ولا عبء لإرادة الشركة ونيتها التي تعلق على العقد. وهنا موقف القضاء القطري جاء صحيحاً لأنّها منحت المزية للعامل، ولم ترتض بالانتقاص من حقه. ولما كان البحث يتطرق إلى حماية العامل وحياته أثناء العمل، فإنّنا نجد بأنّ أوجّه الحماية ليست فقط أثناء العقد، بل ما ينتج عن العقد من آثار من قبيل مكافأة نهاية الخدمة، وهذا إن دلّ على شيء فإنّه يدلّ على حرص القضاء القطري على مُساندة العامل، وأيّ حكم يُخالف ذلك يُعدّ معيباً ويوجب تمييزه.

### **المبحث الثاني: طبيعة العمل وتأثيره على حياة العامل الشخصية والمهنية**

من الطبيعي القول، إنّ العمل الافتراضي والعمل عن بعد، له تأثير مُباشِر على العامل سواءً بالسلب أو بالإيجاب. ولما كان العامل جزءاً فاعلاً في المجتمع ومن العناصر الهامة في تركيبته، فإنّ هذا الأمر يستوجبُ ضرورةً البحث عن طبيعة الأعمال التي يقوم بها، وبيان الآثار المترتبة عليها سيما على حياته الخاصة؛ وسواءً أكان يشتغل عن قُرب أم عن بعد. وبحكم أنّ تلك الأعمال التي يقومُ بها العامل تنطوي على إيجابيات، ولها كذلك سلبيات تُحمّل على كونها مخاطر، فحينها يكون البحث موجداً لحماية تلك المخاطر والانتهاكات، من خلال المطالب الآتية.

### **المطلب الأول: تداخل الحياة الشخصية والمهنية للعمل الحضوري**

يُعدّ مكان العمل من أكثر الأماكن التي يُفضّي فيها الإنسانُ مُعظم وقته، لذلك من البدهة التداخل الذي قد يقعُ أحياناً بين العمل من جهة، والحياة الشخصية من جهةٍ أخرى. وعليه، فإنّه من الضرورة بمكان، أن يتمّ التمييز أولاً بين هذا التداخل بالوقوف عليه وتوضيحه. ثمّ بيان أهمّ

الخصائص التي ترتبط بالعمل الحضورى. ثانياً، ذلك أنه يُكرّس العديد من المفاهيم من قبيل الانضباط في العمل من خلال الحضور والانصراف، ودقة تلك المواعيد التي يستطيع من خلالها العامل القيام بالكثير من الأعمال. فهذا التقيد والالتزام والانضباط في العمل يؤدّد لدى العامل حسّاً بالمسؤولية، ناهيك عن كونه يجعل منه شخصاً نشيطاً لأنّ العمل يُساعده على الحركة والحضور الذاتي والتنقل، وهو أمرٌ ينعكس إيجاباً على بنيته وجسده، كما أنه يُساعده على ربط علاقات عمل جيدة مع زملائه حتى يتمّ العمل بروح الجماعة والتعاون فيما بينهم، وهذا المفهوم مأخوذ من القرآن الكريم وذلك في قوله تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۗ ﴾<sup>37</sup>. وعليه، فإننا نجد بأنّ الحياة الصحية تنعكس إيجاباً على حياة العامل وتجعله شخصاً نشيطاً، كما أنّ العمل كما هو مُتعارفٌ عليه يجعل من العامل شخصاً اجتماعياً ومرحاً وبشوشاً، ولديه الكثير من الأصدقاء الذين يُمارس معهم حياته. فالتعارف بين أفراد المجتمع يُشكّل ميزة وصى الله سبحانه وتعالى عليها، فبالتعارف والإحاطة بباقي الزملاء، يُصبح العمل أكثر مرونة وأسرع إنجازاً عن غيره، فهناك أعمال لا تُعدّ مُمتعة إلا إذا وُجدت فيها تلك اللمة وذلك القرب ما بين العمالة. كما أنّ العمل الحضورى، يُعدّ من أهمّ العوامل التي تُساعد على إنجاز العمل وفي ظروف نشيطة، بعيداً كلّ البعد عن أيّ متاعب أو ضوضاء قد تُلازم العامل أثناء عمله. وبإنجاز العامل لعمله بشكل أسرع ومُتقن، فإنّ هذا الأمر يمنحه فرصاً سانحةً لترقيته أو منحه علاوةً، وهو ما ينعكس

---

<sup>37</sup> الآية رقم 13 من سورة الحجرات.

بشكل إيجابي على حياته الشخصية، وزيادة مدخوله المادي، وتحسين ظروف معيشته<sup>38</sup>. وفي ظل ظروف جائحة كوفيد 19 التي نشهدها، نجد بأن أغلبية العمال لا يكونون قادرين على إيجاد بيئة ملائمة لهم حتى يتمكنوا من القيام بأعمالهم عن بعد، بل يكون من الأفضل لهم أن يمارسوا أعمالهم بشكلٍ حضوريٍّ لأنَّ هذه الطريقة هي أفضل بكثير لمساعدتهم على إنجاز أعمالهم بشكلٍ أسرع وأدق، وهو ما قد يُسبب لهم إحراجاً يؤثر على حياتهم الخاصة. والجدير بالذكر، أنَّ هناك بعض الأعمال التي لا يُمكن أن تُمارس عن بعد نظراً لطبيعتها، من قبيلِ العُمال الذين يشتغلون في المصانع وخلف الآلات، فمن غير المُمكن أن يكملوا تلك الأعمال عن بعد. فالعمل الحضوري مُهمٌ جدًّا وأساسيٌّ لفئة من العمال، ويُساهمُ مساهمة فاعلة في تطوُّرهم وتنمية مهاراتهم، وهذا الأمر نجدُ له حُضوراً في بعض الأعمال الحرفية والفنية، فمن خلال التكرار والتطبيق المُستمرَّ يُصبح العاملُ أكثر دراية وإمّاماً بالعمل والحرفة التي يمتنها، وكُلُّ هذا من شأنه أن يُطوِّر مُستوى العاملِ ويجعله أكثر فاعلية، ويُحوِّله بأن يحظى بتريقات وعلاوات، بل قد يتمُّ طلبه للعمل في مكان ذو دخل أفضل من وظيفته وعمله السابق، وبذلك يُعدُّ العمل الحضوري ذو أهمية لحياة العامل<sup>39</sup>. ولما كانت تلك الإيجابيات تُؤثر بشكل مباشر على حياة العامل، فإنَّ هذا التداخل لا يُمكن أن يتمَّ تجاهله من قبل الباحثة للوقوف عليه.

---

<sup>38</sup> حول جودة الحياة المهنية للعامل انظر: رشدي، محمد عبدا لله، استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009، ص 41.

<sup>39</sup> التزام العامل بأداء عمله الحضوري يختلف عن عمله عن بعد في أمورٍ عديدة- فبحسب بنود عقد العمل- يلتزم العامل وبحسن نية أن يبذل عناية الشخص المعتاد، لكن كيف يمكن لمديره في الشركة تقييمه عن بعد، فمثلاً أن يتحدث العامل مع عملاء الشركة ويولي بعضهم أولوية على حساب بعضهم الآخر، فكيف سيقوم أداء العامل؟ فالنصوص القانونية في قانون العمل وضعت لتحكم أداء العامل الحضوري، فما يصيب العامل عن بعد قد يصعب معه بيان هل سيكون حادث عمل أم

## المطلب الثاني: تداخل الحياة الشخصية والمهنية للعمل عن بعد

العمل عن بُعد له من المزايا والايجابيات الشيء الكثير. كما أنه من الواجب على كافة الإدارات والجهات المسؤولة تعزيز الدور التوعوي والتثقيفي لمختلف الفئات في اتجاه مزيد نشر أهمية العمل عن بُعد وقيمته، والآثار المترتبة عليه سيما في ظلّ وضعيات خاصة ودرجة تتطلب انقطاعاً مؤقتاً عن العمل الحضورى تجنباً للمخلفات السلبية التي قد تقع، كما هو الوضع القائم في جائحة كوفيد19. إنّ الهدف الرئيس من هذه التوعية، هو جعل العمال على أهبة الاستعداد والتأهب للتعايش مع بعض الوضعيات التي قد يشهدها الواقع الإنساني وواقع سوق العمل على وجه الخصوص. إنّ التثمين الحقيقي لطريقة العمل عن بُعد تكون من خلال محاولة تلافي النقائص والسلبيات المرصودة والعمل على تقويمها، ويكون أيضاً من خلال التوعية والتحفيز المتواصل للإدارات في كافة الأجهزة على تطبيقه واعتماده، ووضع الضمانات اللازمة والممكنة لإنجاحه. هذا ناهيك عن الدور الذي تضطلع به السلطات المختصة في إبلاغ النقابات العمالية بمدى فاعلية العمل عن بُعد ضمن المؤسسات الخاضعة لهم، ووضع خطة واضحة لكافة العمال للعمل به إن احتاج الأمر ذلك، وبيان النقاط الإيجابية لهذا النظام<sup>40</sup>.

---

لا؟ فهنا يمكننا التساؤل على من سيكون عبء الاثبات؟ فالتداخل بين الحياة الخاصة والحياة مهنية واضح عند العمل عن بعد. انظر : الإفتتاحات ياسر و زين الدين صلاح، مستقبل عقود العمل في الشركات التجارية بعد جائحة كوفيد 19 المستجد، مرجع سابق، ص: 269.

<sup>40</sup> سعد، حمدي أحمد، المسؤولية القانونية لعقد العمل عن بعد (ذاتيته-تنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء

القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2010-صفحة 42.

ونضيفُ أيضًا، بأنَّ هناك نوعان من العمل عن بعد: أولاً، العمل المتزامن. وثانيًا، العمل المرن المتزامن.

يعني النوع الأول -العمل المتزامن- أن يتواجد العاملُ ساعاتٍ مُحدّدة أمام الكاميرا والحاسوب، وكأنَّهُ في المكتب. في حين يعني النوع الثاني، أن يعمل العامل ويُحسب له مقدار ما أنجزه من أعمال، ومن هنا وُجدت تسمية المرن. وممّا لا شك فيه، أن ذلك يقرب صورة العمل عن بعد عن العمل الحضورى، وهذه ميزة تُحسب للعمل عن بُعد أيضًا. كما و أنّ دور العمل عن بعد هام جدًّا وخاصة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، على سبيل المثال، حيثُ يجدُ المُعاقون فرصًا لأعمال كثيرة خاصةً وأنهم يُعانون من صعوبة الحركة والتنقل، وقد أوجد لهم العمل عن بعد فرصًا للعمل من خلال أجهزة اللاسلكي حيث تكون مباشرة الأعمال من أماكن تواجدهم، وهذا الأمر يُساعدُ على حماية صحتهم، ويُجنّبهم مشقّة الانتقال أو التنقّل إلى أماكن العمل الخاصّة بهم. علاوة على ذلك، أنّنا نجدُ أحيانًا لدى بعض الحاملين للإعاقة طاقة دفيئة مُخبّأة فيه لم تكن ظاهرةً للعيان، وتُمثّلُ هذه الفرصة مُنطلقًا حقيقيًا لإظهارها وإبرازها للعموم، فيتحوّل إلى طاقة إنتاجية نافعة تعود بالنفع على الشخص العامل المُعاقٍ أولاً، وعلى المؤسسة أو المنشأة التي يشتغلُ فيها ثانيًا. لكُلّ ذلك نقول، إنّه في ظلّ التقنيات والتقدّم الحاصل في العالم الرقمي أصبح بإمكان الأشخاص الحاملين لإعاقة أن يتحوّلوا إلى طاقة قادرة على تحقيق الإضافة النوعية في قطاع العمل بعد أن كانوا يُشكّلون عبئًا حسب البعض لأنهم أشخاص لا يُمثّلون قوة إنتاجية في الحلقة الصناعية، فانخرطهم الحقيقي في منظومة الإنتاج من شأنه أن ينعكس إيجابا على نفسيّتهم ويعضد معنوياتهم ويساهم مساهمة حقيقية في تعافيتهم المعنوي والنفسي وإعادة الأمل والحياة إليهم. ولما كان موضوع البحث يتعلّق بالحماية القانونية للعامل، فإننا نرى بأن العمل عن بُعد له فوائد عديدة من شأنها أن توفر الحماية الجسدية للعامل وتحفظ صحته، خاصة وأنّ

هناك نوعا من الأعمال التي تؤثر سلبيًا على صحة العامل كالسرطانات والأمراض المعدية في ظل ظروف جائحة كورونا، كأن يعمل أحدهم في مصانع البتروكيماويات، لذا نجد بأن هذا النوع من العمل (العمل عن بعد) حماية للعامل خلال تنفيذه لعقد العمل<sup>41</sup>.

ولما كانت المرأة عنصراً فاعلاً في المجتمع، كان لا بد أن تتصّب أهمية العمل أولاً، والعمل عن بعد ثانياً، على دورها المجتمعي والسياسي. فانخراط المرأة في العمل له أهمية واسعة، وهو يؤثر إيجاباً على زيادة منفعة البلاد، حيث تُشير الإحصائيات إلى الطفرة المسجلة في تزايد انخراط المرأة في المجال السياسي؛ ممّا يعني أنّ المجتمعات تنامي الوعي لديها من خلال تبنيها لهذه الفكرة، فعلى سبيل المثال نجد في لبنان أنّ نسبة التحاق المرأة بالمجال السياسي بلغت 45% ومن بعدها مصر بنسبة 18% والأردن بنسبة 22%<sup>42</sup>.

ولما كان العمل السياسي يعكس أثره الإيجابي على المجتمع، فإنّ المجتمع المدني ينعكس أيضاً بلا شك، ويُمثّل عمل المرأة رافداً حقيقياً من روافد التنمية المُستدامة، وقاطرة حقيقية للنهضة والتطور المُجتمعي، وبالتالي فإنّ تذليل كلّ الصعوبات أمامها من أجل العمل عن بُعد يُمثّل بحقّ إيماناً حقيقياً بقدراتها وقيمتها داخل المجتمع، إلى جانب الإيمان بمُشاركتها الفاعلة في مُعاضدة مشروع التنمية والازدهار. والأمر المؤسف اليوم، أنّه ما زال في بعض القبائل من المجتمعات العربية من لا يسمح لنسائه بالاختلاط، وكلّ خرق أو انتهاك لهذا المبدأ يُمثّل تهديداً جاداً وحقيقياً

---

<sup>41</sup> نجلاء توفيق نجيب فيلح و نادية محمد مصطفى قزمار، التكيف القانوني للعمل عن بُعد (دراسة مقارنة)، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، الاردن، 2018، ص 204-208.

<sup>42</sup> منصور، رشا، المرأة والمشاركة السياسية في الدول العربية: الإنجازات والتحديات-مجلة السياسة والاقتصاد، مجلد 10،

لحياتها لأتة يُمثّل اعتداءً سافرًا على عادات القبيلة وتقاليدها. ويُرجّح الباحث أنّ آليّة العمل عن بُعد يُمكن أن تُشكّل آليّة ناجعة لحماية المرأة، ومن ثمّ حماية حياتها الخاصة.

ويُعدّ العمل عن بُعد بكافة أنواعه مُساعدًا حقيقيًا على الترابط الأسري، ويجعل الأم كفيلة بأن تدير أعمالها في منزلها وتعمل في آن واحد؛ أي أنّها بإمكانها أن تمارس حياتها في منزلها وترعى أولادها، وبذلك لا يكون العمل قد سبّب لها أيّ انتهاكات لحياتها الخاصة، لذا فإنّ العمل عن بُعد يُشكّل حماية للنساء العاملات. وقد بينت الدراسات بأن النساء في أمريكا اللاتينية يستخدمون الانترنت بنسبة 38%، وتُعدّ تلك النسبة أقلّ من الرجال بكثير. ونجد في أوروبا، وخاصة دول الاتحاد الأوروبي، أنّ المرأة لا تُعتبر من مستخدمي الانترنت، حيث تقوم باستخدامه بنسبة 25%، في حين نجد أنّ النسبة بروسيا مُتدنية وهي 19% وقد تصل أيضا إلى نسبة أقل وهي 4%.

تُفيد هذه النسب المتفاوتة فيما بينها والمُوضّحة لاستخدام المرأة الانترنت، عدم شعورهم بوجود فائدة حقيقية من الانترنت والعمل عن بُعد، رغم ارتفاع التكاليف التي يتكبّدها أرباب العمل. وفي المقابل من ذلك ثمة دول وفرت وظائف عن بُعد لفائدة النساء تزامنًا مع ارتفاع منسوب الوعي لديهم فانعكس هذا الأمر بالإيجاب على المستوى الاقتصادي، ومن هذه الدول نجد كُليّا من: الهند وماليزيا وتايلاند وجنوب افريقيا والسنغال، وقد أفرز هذا الواقع الجديد ارتفاعًا في مستوى الدخل، وزيادة في تصدير المنتجات للخارج، وإيجاد فرص عمل أكثر وقلة بطالة بها<sup>43</sup>. وتعتيبيًا على ذلك، فإنّ الحماية وفق إطار العمل عن بُعد من شأنها أن تزيد المهارات الموجودة في كلّ فرد، وتزيد الوعي لدى العامة في كلا الجنسين.

---

<sup>43</sup> حمدي، أحمد سعد، المسؤولية القانونية لعقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، صفحة 46.

وقد تتأثر تلك الحماية من خلال العمل عن بعد، ويتجسد ذلك من خلال تعسف رب العمل بتكليف العامل أعمالاً كثيرة أكثر من العمال الذين يعملون بشكل حضوري، وذلك اعتقاداً منه بأنه يوجد لديه أوقات فراغ كثيرة بحكم أنه في المنزل. ولكن هذا الانتقاد مردود عليه، بالآتي: إنَّ العامل وقت إبرام العقد يُمكنه أن يحدّد ويتفق مع رب العمل على ساعات العمل، ويشير بأنَّ تجاوز العمل لتلك الساعات يكون وفق بدل ساعات إضافية، وللعامل الحقّ في عدم القبول بهذا الأمر لأنّه لا يُمكن لأيّ أحد إجباره على ذلك، وأيّ بند من بنود العقد يجعله باطلاً لأنّ أحكام العمل تُعدّ من القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فالقانون دائماً يعتبر العامل هو الطرف الأضعف<sup>44</sup>.

كما نجد أيضاً، أنّ بعض الأعمال تتميز بالطابع الحضوري للعامل؛ بمعنى أنّه لا يُمكنه مُزاولة عمله عن بعد إطلاقاً، ولعلّ الإشكالية التي تنثور هنا، أنّ ربّ العمل قد يضطرُّ إلى تكبُّد خسائر كبيرة في حال لم يقيم العامل بمزاولة عمله عن قرب؛ وخاصة في أعمال المصانع والمختبرات وغيرها، فمن غير المنطقي أن يصطحب العامل المصنّع إلى بيته بحكم طبيعة عمله التي لا تتماشى مع نظام العمل عن بعد. و أنّ العمل عن بعد، هو على خلاف العمل عن قرب حيث يتميز الأول بأنه يتماشى مع كافة الأعمال مهما اختلف نوعها.

نجد بأنّ نظام العمل عن بعد قد يُشكّل صعوبة في تطبيق نظام الحماية القانونية للعامل في حال كان يعمل وفق نظام (العمل عن بعد) ممّا يجعله عرضةً للانتهاك بحكم صعوبة تطبيق الأنظمة القانونية عليها. ووفقاً لقانون العمل القطري فقد خُصّصَ جزءٌ خاص بإصابات العمل وكيفية التعويض عنها فيما يقارب ثمانية مواد، وهنا تكمن الصعوبة بتحديد متى تكون إصابة عمل من عدمها حين يباشر العامل عملة عن بعد، وعلى سبيل المثال لو أنّ العامل كان يؤدي عمله عن

---

<sup>44</sup> خصائص عقد العمل، <https://2u.pw/wSues>

بعد وبعد ذلك أصيب العامل بشحنات كهربائية زائدة في جسده، وبعد تشخيصه تبين أنّ وجود شحنات كهربائية جراء استخدام الحاسب الآلي، فحينئذٍ كيف سيتمّ تحديد إن كانت تلك الشحنات تؤثر بها العامل أثناء استخدام الحاسب الآلي للعمل عن بعد، أم اثناء استخدامه للحاسوب لأموه الشخصية؟

نشير إلى أنّ الحماية القانونية من شأنها أن تحمي كلّ العمال الذين يعملون عن بعد، وخاصة فئة العمال الذين يسكنون في مناطق ويضطرون للهجرة لأنّ ذلك من شأنه أن يؤثر سلبيًا على حياتهم الخاصة لأنهم يتركون مصالحتهم ويتعدون لكي يحصلوا على لقمة العيش، ولا سيما أنّ العمل عن بعد لتلك الفئة يؤثر تأثيرًا مباشرًا لانعكاس ذلك التطور على حياتهم الريفية، وهو دمج العالم وتحقيق مفهوم العولمة من خلال ذلك. قد يرى القارئ بأنّ مفهوم الحماية للوهلة الأولى يتخذ شكلًا ضيقًا، ولكن بمزيد إمعان النظر والتعمق في النتائج والانعكاسات التي يسببها العمل، يجد بأنّ الحماية لها مفهوم أوسع بكثير.

كما أنّ التقلّب من شأنه أيضًا أن يهدّد حياة العامل ويُعرّضها للخطر، ويجعله عرضة للحوادث، وخاصة أثناء تقلبات الطقس أو إذا كان في أماكن نائية، ناهيك عن التلوث البيئي الذي يسببه التنقل بوسائل المواصلات، ويُؤدي ذلك بشكل مباشر للازدحام المروري الذي يُعدّ خطرًا على البيئة. ونقول أخيرًا، إنّ العمل عن بعد يُقلّل من استخدام الأوراق والملفات التي تُسبّب أيضًا مخاطر على البيئة، ومن ثمّ فإنّ الخطورة تنعكس سلبيًا على الشعب الذين يُشكّلون أفراد المجتمع ومنهم العمال الذين يتعلّق بهم موضوع البحث، فمن خلال تنفيذ العقد نستطيع أن نبلور مفهوم الحماية بكلّ ما تحمله الكلمة من معنى.

ختامًا، لقد وجدت الباحثة بأنّ الانترنت من شأنه أن تُطوّر حياة العامل، لذا على ربّ العمل أن يقوم بنشر تعليماتٍ للعمال داخل المنشأة تُحدّد آلية ذا جدوى لكيفية استخدام الانترنت لتسهيل

العمل عن بعد وفق ضوابط وإرشادات، مثل عدم السماح له باستخدام الانترنت في غير أغراض العمل، وأن لا يدخل على المواقع التي تحتاج إلى مبالغ مالية باهظة تُثقل كاهل المؤسسة أو المنشأة التي يشتغلُ بها، حتى يتاح له ممارسة عمله وضمان حسن سيره دون توقف، ومن يخالف تلك الأمور ترتب عليه جزاءات<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> الأباصيري، فاروق محمد، تأثير الانترنت على عقد العمل: دراسة في القانون القطري والفرنسي - المجلة القانونية والقضائية، العدد1، 2018- صفحة 168.

## الفصل الثاني

### الحماية القانونية لحياة العامل

العامل هو إنسانٌ بالمقام الأول، وهو يتمتع بحقوقٍ كبقية أفراد المجتمع. وبالرجوع إلى الوجيز في القواعد القانونية لحقوق الإنسان، نجد بأنها قد فسّرت كافة الحقوق والحريات التي تُساعد الإنسان على تنمية ذاته، وهو ما ينعكس بالإيجاب على حياته أولاً، وعلى المجتمع ثانياً. كما أنّ ما يتمتع به الفرد من نكاه وموآهب وضمير أيضاً<sup>46</sup>، تُمثّل هي بدورها جزءاً رئيسياً من حقوقه التي لا يجوز للأفراد الاعتداء عليها بأي شكلٍ من الأشكال. لذا، وبإنزال حكم ما تقدّم على العامل، نجد بأنّ من أهمّ الحقوق التي يتمتع بها العامل، هي الحماية أثناء العمل وخارجه. ولما كان العامل، هو فرد من أفراد المجتمع، فإنّه شخصٌ يتمتع بحياة كاملة لا بُدّ من صونها وحمايتها من أيّة انتهاكات قد تلحقها؛ سواءً من ربّ العمل، أو من العمّال الآخرين، أو حتى من أيّ شخصٍ آخر. لذا وجب التطرق في البحث المائل إلى حياة العامل الخاصة، لأنها بطبيعة الحال جزء لا يتجزأ من كيانه، وبإمكان أيّ انتهاكات تُسلطُ ضدّه التأثير على أدائه في العمل. وعليه، سنوضح خلال هذا الفصل ماهية الانتهاكات التي قد تُؤثر على حياة العامل، والعمل على بيان صورها من خلال استعراض بعض الأمثلة والتطبيقات العملية الدارجة في المجتمع،

---

<sup>46</sup> ياغي، أكرم حسن، الوجيز في القواعد القانونية لحقوق الإنسان، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2013، صفحة

انتهاءً إلى دراسة مسألة تعويض العامل عن تلك الانتهاكات؛ سواء قبل ابتداء العلاقة العقدية، أو بعد انعقادها.

### المبحث الأول: انعكاس الواقع المادي حول تلك الانتهاكات وكيفية التغلب عليها

إنّ من أهمّ المبادئ الراسخة في الشريعة الإسلامية، هو منع التجسس على الغير مهما كانت الأسباب، ومصدق ذلك قوله تعالى ﴿وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا﴾<sup>47</sup>، ولما كان حقّ الخصوصية التي يحتاجها كلّ فردٍ من أفراد المجتمع من الحقوق التي تكفلها كلّ الدساتير في كافة الدول لحرص الأفراد عليها، وعدم سماحهم لأيّ شخصٍ بالاطلاع أو التكتشف على معلومات ومُعطياتٍ تتعلّق بحياتهم الشخصية بما فيها جهة العمل التي يشتغلون عندها في بعض الأحيان لاعتقادهم الجازم بأنّ هذا الأمر يُزعج تلك البيئة الآمنة الخاصة بهم ويُهدّد استقرارها<sup>48</sup>. من هنا، تولّد هذا الحرصُ المُتزايد من لدنهم للمحافظة على كلّ المعلومات والبيانات الخاصة بهم، حتى لا يطلع عليها أيّ أحد، وهذا يُعدُّ حقاً من حقوقهم لا يجوز لأيّ أحد انتهاكه لأنّه يُشكّل مخالفة صارخة للقانون. ولما كان موقف دولة قطر ينحو نحو عدم المساس بحرية

<sup>47</sup> القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية رقم 12.

<sup>48</sup> لا يمكن بأي حال السماح لرب العمل في استحداث نظامٍ قانوني مخالفٍ للنظام العام، فلا مصلحة في مخالفته، حيث إنّ المخالفة تخفي أنواعاً من الفساد لا يمكن التكهن بها، لذا لا مصلحة في منح رب العمل سلطة الرقابة الخفية أو العلنية على حياة العامل الخاصة، لأن ذلك سيؤدي لعظم المفسدة التي بينها عليه الصلاة والسلام بقوله (إِنَّكَ إِنْ اتَّبَعْتَ عَوَزَاتِ النَّاسِ أَفْسَدْتَهُمْ أَوْ كِدْتَ أَنْ تُفْسِدَهُمْ) رواه أحمد وأبو داود وابن حبان، وصحّحه ابن حبان والألباني، فما هي المصلحة في أن ترجح مصلحة رب العمل على مصلحة العامل في وضع رقابة خفية؟ للمزيد حول مناقشة هذه القاعدة الفقهية، انظر: ياسر الافتيحات، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل، مرجع سابق، ص 220. وحول شرح الحديث، انظر: موقع إسلام ويب.

الأفراد، وكلّ اعتداءٍ أو انتهاكٍ على هذه الخُصُوصيّة من أيّ جهةٍ أو من أيّ طرفٍ كان، يجعلُ نفسه أمام المُساءلة القانونية. ونُشيرُ في هذا السياق إلى قانون رقم 13 لسنة 2016 بشأن حماية خصوصية البيانات الشخصية، الذي أفرد الفصل الثاني مُستقلاً عن حقوق الأفراد، ونصّ الفصل السابع منه على العُقوبات التي تُواجه كلّ من يتعدّى عليها. وهذا إنّ دلّ على شيءٍ فإنّه يدلُّ على الأهمية القصوى لها<sup>49</sup>. وفضلاً عن ذلك، فإنّ أيّ مُجتمعٍ سويٍّ يستهجنُ هذا السلوك؛ حرصاً منه على عدم المساس بخصوصية الفرد والمجتمع. وذاتُ الأمرِ مَعْمُولٌ بِهِ على الصعيد الدولي، ذلك أنّ بعض الاتفاقيات صَمِنَت خصوصية الفرد وحرمتها، ورَسَخَت هذا المبدأ، وشدّدت على احترام خصوصية حياة الفرد، ومن يتعدّى على ذلك، هو مُرتكبٌ لجُرمٍ يعاقب عليه القانون<sup>50</sup>. ففضلاً على القرآن الكريم الذي كفلَ الحقّ في الخُصُوصيّة، نجد هذا الأمر مؤكّد عليه

---

<sup>49</sup> قانون رقم (13) لسنة 2016 بشأن حماية خصوصية البيانات الشخصية، الجريدة الرسمية، العدد: 15، تاريخ النشر 2016/12/29 الموافق 1438/03/30 هجري.

<sup>50</sup> نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 حيث قرر ضماناً للحق في الخصوصية:

ونصت المادة 12 بأن لا يسمح لأي أحد بأن يتم التعرض له وذلك محضاً عن إرادته سواء في شؤون الأسرة ولا في حياته الخاصة ويتم المحافظة على سمعته وشرفه، وفي حال تم الاعتداء على ذلك يتم تحمل تلك الانتهاكات وفق القانون.

كما نصت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية لعام 1950 وخاصة نص المادة 8 منها على انه: على الأفراد احترام خصوصيات الآخرين وذلك حق منوط به كل فرد على جدا.

نصت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام 1969 وخاصة في نص المادة 2/11 منها والتي نصت على أنه لا يجوز لأي شخص أن يتدخل بقصد او دون قصد في حياة الأشخاص وأسرتههم. وأشارت الاتفاقية أيضاً إلى أن لكل شخص حرية في حماية حياته بواسطة القانون.

في السنة النبوية<sup>51</sup>، حيث أنها أشارت إلى حُرمة التجسس وعدم اتباع عورات المسلمين؛ أي عدم مُلاحقتهم والتكشّف عليهم، سواء في منازلهم أو خارجها. ويشمل الأمر، في خارجها، العامل في عمله.

ويُحْكَم الأهمية التي تكتسبها هذه المسألة، سيتمّ النظر في العديد من المشاغل ذات الصلة بها، من ضمنها حماية المعلومات الخاصة أو البيانات الشخصية، وبيان صور الاعتداءات والانتهاكات الحاصلة حياته الخاصة؛ سواءً من خلال الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي، أو من خلال حوادث حقيقية في الواقع، كما أننا سنتطرق إلى مفهوم تلك الحماية في ظلّ الشريعة الإسلامية. إنَّ كُلّ هذه المسائل سيتمّ توضيحها في المطالبين المُوالين.

### المطلب الأول: الآثار المترتبة على انتهاك خصوصية حياة العامل

عرّف معهد القانون الأمريكي الحقّ في الخصوصية، بأنّه حقّ من حقوق الإنسان، ولا يجدر لأيّ شخص من الأشخاص التعدي عليه بشكل مُتعمّد أو بغيره، أو التّدخل في تلك الخصوصية، أو القيام بنقل معلومة عن حياة هذا الفرد. وعليه، فإنّ من يعتدي على أيّ شخص يُعرّض نفسه للمساءلة القانونية<sup>52</sup>. كما أشار مؤتمر رجال القانون بستوكهولم، والذي عُقد في شهر مايو من عام 1976، إلى حُرمة الاعتداء على حقّ الخصوصية في حياة المرء؛ كأن يتدخّل شخص في حياة شخص آخر، أو أن يعتدي على شرفه، أو يستغلّ صوته أو سمعته أو أحد مستنداته، أو

---

<sup>51</sup> قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "يا معشر من آمن بلسانه ولم يدخل الإيمان قلبه، لا تغتابوا المسلمين، ولا تتبعوا عوراتهم، فإنه من اتبع عوراتهم يتبع الله عورته، ومن يتبع الله عورته يفضحه في بيته" نم التجسس والنهي عنه في السنة النبوية، موسوعة الأخلاق، الدرر السنية.

<https://2u.pw/6SEMH>

<sup>52</sup> الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان.(umn.edu)

أن يتجسس عليه، أو يُفشي معلومات عنه، أو التّدخّل في مُراسلاته أياً كانت، واستخدام

الاتصالات بدلاً عنه كالاتصالات الشفوية أو حتى المكتوبة كالرسائل والبرقيات<sup>53</sup>.

وما يُلاحظ، أنّ هذه الخُدود التي رسمتها وقيدتها تلك القوانين أيدها العديد من القضاة، ومنهم

القاضي (دوقلاس) العضو في المحكمة العليا بالولايات المتحدة الأمريكية، وكذلك الفقيه

الأمريكي (ويستين). هذا إلى جانب تبنيها من قبل الفقه المصري الذي يعتبر بأنّ الحرية هي

أساس الخصوصية، وتعدّ جزءاً لا يتجزأ منه، ولا يجوز لأي شخص إقحام نفسه في حياة

الآخرين بتاتاً<sup>54</sup>.

وترتبط هذه الحقوق ارتباطاً وثيقاً بمسألة الخصوصية، ولعلّ أبرزها الحقّ في الخلوة، حيث قد

يجد البعض بأنّ هذه الكلمة هي كلمة مُرادفة لكلمة الخصوصية، وقد أكّد هذا المزعم القاضي

(كولي) الذي أفاد بأنّ الحياة وخصوصيتها نجدّها مُترجمة في كلمة خلوة، فلا يجوز لأيّ كان

التدخل في هذه الحياة. في حين اعتبر البعض الآخر، أنّ مُصطلح السرية هو أقربُ دلالةً إلى

كلمة خصوصية؛ ويعني ذلك أنّه كلما كانت الحياة تتسمّ بالسرية فعلى الجميع أن يحترم تلك

السرية ولا يخترقها، وهذا ما أكده الفقه المصري. وحين تكونُ الحياة سرية، تُصبحُ خاصة بلا

شكّ، ولما كان المطلب يدور حول الانتهاكات على حياة العامل، فلقد لفت انتباه الباحثة موقف

القضاء الفرنسي، ذلك أنّه يحمي الحياة والسرية بطريقتين: الأولى، هي أن يُقيم شخص دعوى

قضائية، وهي التوقف عن العدوان أو الضرر الذي يواجهه من الشخص المعتدي. أما الطريقة

---

<sup>53</sup> انظر بحث : محمد ثامر، حق الإنسان في الخصوصية، الحوار المتمدن، العدد: 4797 ، 2015 . تاريخ الزيارة

2022/03/05.

<https://2u.pw/Jljew>

<sup>54</sup> حسن أحمد، خالد، الحق في خصوصية البيانات الشخصية بين الحماية القانونية التحديات التقنية: دراسة مقارنة، دار

الكتب والدراسات العربية، مصر، 2019، الصفحة، 14.

الثانية، فهي أن يبني الشخص المعتدى عليه المسؤولية التقصيرية، وهي كما نصت عليها القوانين المدنية بأن كل فعل يعد خطأ ونتج عنه ضرر وبينهم علاقة سببية، بإمكان الشخص المعتدى عليه إقامة دعوى استنادًا على المسؤولية التقصيرية. وسنتطرق بشكل مسهب إلى تلك المسؤوليات، وذلك خاصة في سياق الحديث عن عقد العمل لاحقًا.

### الفرع الأول: صور خصوصية العامل وما يهددها

من أهمّ الحرمات التي يتمتع بها العامل، نذكر التالي:

- **حرمة المسكن:** ضمنت كافة القوانين والدساتير هذا الحق لأهميته وأساسيته في الحياة. والمسكن، هو المكان الذي يقيم به الشخص أو العامل، ولا يسمح لأي فرد أن يدخله دون إذن، أو يقتحمه.

- **حرمة المراسلات:** والمقصود بذلك المحادثات في الهاتف من خلال تسجيلها أو التنصت عليها بأي وسيلة كانت، فلذلك تكون الحماية على المحادثة التي تدور بين الشخص والآخر حيث يجدون الخلوة والراحة لتبادل الأخبار والأسرار إن وجدت.<sup>55</sup> ومن المفيد الإشارة أيضًا، أنّ القضاء الأوروبي كان رائدًا في إدانة التنصت على المراسلات أو التجسس عليها أيا كان نوعها، في عام 1804 كان القضاء الفرنسي ينص على ان سرية المراسلات تدخل ضمن الحقوق الشخصية للفرد وانها تعد جزء لا يتجزأ من المجتمع ولكن في عام 1961 تطورت تلك الفكرة وظهر مفهوم ارتباط سرية المراسلات بالحقوق الشخصية ارتباطاً لا يقبل التجزئة كما ان القضاء اعتبر تلك السرية ركيزة أساسية لحماية الفرد من

---

<sup>55</sup> سمير الأمين، المشكلات العملية في مراقبة التليفون و التسجيلات الصوتية و المرئية و أثرهما في الإثبات الجنائي، الطبعة الرابعة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2003.

أي انتهاك<sup>56</sup>. ويُستفاد مما تقدّم، بأنّ المراسلات عبر الهاتف أو البريد الشخصي أو الرسائل الورقية أم حتى الاتصالات لا يُسمح لأيّ كان بالتجسس عليها، سواء أ كان عاملاً آخر أم رب عمل، ولا يجوز كذلك تسجيل الصوت لإثبات أمرٍ ما وإن كان مُتعلقاً بالعمل ويكون باطلاً لأنه هدّد تلك الحرمة، وكان من باب أولى أن يُبلّغ العامل بذلك وقبل قيامه بالتسجيل حتى يكون مُعتدّاً به. والجدير بالذكر أنّ الدستور السويسري في نص المادة 13 منه، نصّ صراحةً على أن يكفل لكلّ شخص ويحترم مراسلاته البريدية واتصالاته الهاتفية والذي صدر في عام 1999<sup>57</sup>. كما تُشير أيضاً إلى أمرٍ هامٍ، تعلق أساساً بالقضية الواقعة عام 1983 في القضاء الأمريكي، حيث تبين بأنّ أحد العاملات ادعت بأنّها تعرضت لتعسّف من قبل رب عملها، ذلك أنّه كان يتنصت على مُحادثاتها الهاتفية، وقد كانت تلك المُحادثات تجري بينها وبين إحدى أصدقائها، وذكرت بأنه كان يستخدم جهاز "المونتر" والذي يتميز بكاميرا مرئية. لكن رب العمل أنكر تلك الادعاءات مُبيناً بأنه يُراقب عماله خوفاً على سير العمل، كما ادّعى أيضاً بأنّ العاملة لديها علم بذلك، وأثبت بأنّ أيّ عامل يلتحق بالعمل لديه، يكون على علم مسبق بهذا الأمر. ولولاً إثباته لذلك لما تمت تبرئة ربّ العامل من تلك التهمة<sup>58</sup>. وهنا يثار التساؤل التالي: ما هو المعيار الذي يُحدّد صلاحية رب العمل في التنصت على مُراسلات العامل بحجة التأكد من سير العمل؟

---

<sup>56</sup> بهنساوي، خالد صفوت، مراقبة المحادثات التليفونية: دراسة تحليلية مقارنة بين القانون المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2019، الصفحة 49.

<sup>57</sup> الدستور السويسري لعام 1999، نص المادة 13.

<sup>58</sup> الافتتاحات، ياسر عبد الحميد، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل، مرجع

سابق- صفحة 212.

فإن المشرع القطري لم يُحدّد تحديداً كافياً نافيًا الجهالة بذلك المعيار، وذلك من شأنه بأن يجعل رب العمل يتعسف وينتهك حقوق العامل أثناء تأدية عمله<sup>59</sup>.

- **حرمة الصورة:** يرى أغلبية الفقهاء بأن ذلك الحق له طبيعة مزدوجة، حيث يجوز حمايته لكونه عنصر مهم من عناصر الخصوصية إلى جانب كونه حق منفرد ومستقل<sup>60</sup>؛ ويعني ذلك أنه لا يسمح لأي شخص التصرف بصورته الشخصية، كأن يقوم رب العمل باستخدام صورة العامل لمقتضيات أخرى، أو يستخدم الصورة على سبيل المثال لمقتضيات غير مقتضيات العمل. وجاءت حرمة الصورة لتمتّع بحماية مختلفة لأنها تُعدُّ حقًا من حقوق الملكية، كما أنها تُمثِّل حقًا من حقوق الحياة الخاصة، رغم اختلاف آراء الفقهاء بشأن استقلالية هذا الحق من عدمه عن الحياة الخاصة، ولكنها في نهاية الأمر لها حماية خاصة من نوعها، ولا يجوز الاعتداء عليها، وكمثال على ذلك موقف القضاء التجاري الفرنسي، عندما قضى بأن يكون لكل شخص الحرية بأن يستخدم صورته ويتمتع بحق الملكية المطلق، ولا يجوز أن يتم الاعتداء عليها إطلاقاً، ولا يخول لأي شخص استخدام تلك الصورة بدون إذن منه<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> السعيد، عبد المنعم بن محمد بن علي، حق العامل في حرمة الحياة الخاصة في مكان العمل، صفحة 80، مرجع سابق.

<sup>60</sup> رستم، هشام فريد، الحماية الجنائية لحق الإنسان على صورته، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، صفحة 92.

<sup>61</sup> " ففي قضية فصل فيها رب العمل عامله لأن الأول وجد صورة للعامل تبين وجود علاقة مع زميلة له بالعمل، وكان العامل قد احتفظ بصور حميمية في البريد الإلكتروني، دون أن يبين في الملف الذي يحويها أنها صور خاصة. فرفع دعوى على رب العمل يطالبه فيها بدفع تعويض، لعدم وجود سبب جدي وحقيقي لهذا الفصل، وأجابت المحكمة لطلبه، بوجوب تعويض العامل بحجة عدم وجود سبب جدي وحقيقي للفصل، ولأن رب العمل لا يمكنه استخدام الصورة ضد

- **حرمة الحياة العاطفية والأسرية:** فهذه الحياة لا يجوز ان يتحدث عنها أحد كونها خاصة بالفرد او العامل في هذه الحالة فلا يصح أن يتم انتهاك هذا الإطار أو الحديث عنه، لأنّ كافة هذه الأمور تُعدّ من خصوصية الفرد وهو العامل، وأيُّ تَعَدٍّ من قبل رب العمل يُشكّل انتهاكًا، لكن إن أراد العامل الخوض في ذلك الأمر فهو حرٌّ، ولكنّ البحث في هذه المعلومات أو نشرها يُشكّل تَعَدٍّ على حياته. ولما كانت المحكمة الفرنسية قد سبق لها وأن أصدرت حكمها بعدم جواز نشر الحياة الخاصة العاطفية أو أية مغامرات أخرى مرتبطة بها، وقد كان ذلك مُتعلّقًا بالدعوى الخاصة بفتاة صغيرة، وجاء حكمها بأن المسائل العاطفية تُصنف من ضمن الأمور الخاصة ولا يجوز البوح بها أمام الملأ، وأيّ تعدي ينتج عنها جريمة.<sup>62</sup>

- **حرمة الحياة الخاصة:** بأنّ الحياة الخاصة للعامل مُتداخلة تداخلًا تامًا مع عمله، كون أن العامل يقضي مُعظم وقته في العمل. كما أشارت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، نص المادة 9 من القانون المدني الفرنسي جاء لحماية الحياة الخاصة للأفراد بصفة عامة وليس موجهاً للعامل كما يفهم من العبارة ، طالما أنّها لم تؤثر على عمله ولا على إنجازه للعمل، لذا فعليه احترام حياة العامل وحفظ كرامته وعدم شتمه سواء أكان لوحده أو أمام باقي العمال. وهذه الحماية التي فرضها القانون تشمل حياة العامل داخل العمل وخارجه، فلا

---

العامل لوجود ما يشير إلى أنها موجودة ضمن رسائل شخصية، ويدل ذلك على تجاوز لرب العمل لسلطته في استعمال الحق، إذ أهدر دليل إثبات - قد يستطيع استخدامه ضد العامل- لكنه وصل إليه بطريقة غير مشروع.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 juillet 2011, 10-17.284

<sup>62</sup> قايد، أسامة عبد الله، الحماية الجنائية للحياة الخاصة وبنوك المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، صفحة 24-25.

يجوز لربّ العمل التّعسف خارج العمل بحجة أنه خارج بيئة العمل، كما لا يجوز له التّدخّل في صورة قيام العامل بالتعبير عن رأيه في أحد المواقع؛ كأن يقوم رب العمل بتتبيّبه، أو توجيه إنذار شفوي أو كتابي له، لأنّه مارس ذلك الحقّ في حياته الخاصة. وتشمل حماية حرمة الحياة الخاصة كلّ ما يتعلّق بخصّوصية العامل، ويُعتبر هذا الحقّ من أهمّ الحقوق التي تكفلها كافة الدساتير في مختلف البلدان، ومنها على سبيل المثال الدستور المصري الذي حرص على حماية الحياة الخاصة، وخاصة في نصّ المادة 57<sup>63</sup>. أما بالنسبة لموقف المشرع القطري، فإنّه لم يُشر إليها بصريح العبارة، بل أشار في نصّ المادة 19 من الدستور على أنها تكفل مبدأ الأمن والاستقرار. وقضى نصّ المادة 27 من الدستور القطري كذلك، على ضرورة الحفاظ على الملكية الخاصة، وعدم السماح بانتهاكها، وإن صحّ القول، فإنّ المشرع القطري ركّز هنا على المسكن دون الحياة الخاصة. ولكن قد يفهم من نصّ المادتين السالف ذكرهما بأنّ الحياة الخاصة، تتمثّل بالمسكن الخاص والأمن والاستقرار معها.

- **الرأي السياسي للعامل:** يُوجد في الكثير من الدول العديد من الأحزاب السياسية التي قد يكون العامل مُنتمياً إلى أحدها ولا يُريد الإفصاح عنها لأيّ سببٍ من الأسباب، قد يتعلّق أحدها بالخوفِ على حياته، وقد يتعلّق غيرها بواجب التحقّط والرغبة في عدم مُشاركة هذا الأمر مع غيره. وعليه، فإذا كان هناك بعض التحفظات حول بعض

---

<sup>63</sup> تنصّ المادة 57: للحياة الخاصة حرمة، وهي مصونة لا تمس. وللمراسلات البريدية، والبرقية، والإلكترونية، والمحادثات الهاتفية، وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة، ولا تجوز مصادرتها، أو الاطلاع عليها، أو رقابتها إلا بأمر قضائيّ مسبب، ولمدة محددة، وفي الأحوال التي يبينها القانون. كما تلتزم الدولة بحماية حقّ المواطنين في استخدام وسائل الاتصال العامة بكافة أشكالها، ولا يجوز تعطيلها أو وقفها أو حرمان المواطنين منها، بشكل تعسفي، وينظم القانون ذلك. انظر دستور جمهورية مصر العربية وفقاً للتعدّلات الدستورية.

الجّهات السياسية والحزبية، فإنّه لا يُسمح بالتعدّي على العامل، ونشر هذه المعلومة المرتبطة به؛ سواء من قبل عمال آخرين أو من قبل رب العمل ذاته<sup>64</sup>.

- **ديانة العامل:** إذا كان العامل لا يؤدّ التصريح بالديانة التي يعتنقها فإنّ هذا الأمر متروكٌ له ويُعدُّ من خصوصيته التي لا يحقُّ لأيّ شخصٍ التدخّل فيها؛ كأن يقوم ربّ العمل بإرغامه على اعتناق الديانة التي يعتنقها، ومن لا يرغب في الدخول فيها يمارس عليه كل أنواع التعسف، بذلك، فإنّ هذا الأمر يُعتبر تدخُّلاً سافرًا في خصوصية العامل<sup>65</sup>. وكذلك حالّ العامل الذي تختلف ديانته عن باقي العمال، فإذا تعرض للأذى من قبل بقية العمال فإنّ هذا التصرف يُعدُّ بدوره صورةً من صور الانتهاك<sup>66</sup>.
- **حرمة المسكن والسن والذمة المالية للعامل:** تُعتبر هذه الأمور بدورها من الحقوق اللصيقة بالعامل والتي لا يجوز الاعتداء عليها، فهو له مُطلق الحرية في عدم الإفصاح عن المسكن الذي يعيش به أو المنطقة التي يقطنُ بها، وهذا الأمر نصّ عليه الدستور القطري الدائم في المادة 27. كما أنّ العامل لا يُجبر عن البوح بعمره لأيّ أحد سوى رب العمل، وهذا الأمر مشروط بمقتضيات العمل التي تُحتمّ عليه ذلك، ولو كانت

---

<sup>64</sup> أحمد، أشرف محمد إسماعيل، مرجع سابق، صفحة 40.

<sup>65</sup> وبالعودة للقانون والقضاء الفرنسي، نجده يميز بين حرية المعتقد وإظهار المعتقد، فإنّ كان يضيف الحماية على حرية المعتقد فإنه يمنع من إظهار أي مظهر من المظاهر التي تعكس ما يعتقده العامل. للمزيد حول هذه المسائل راجع ( المادة L-1121-1 من قانون العمل الفرنسي). وانظر كذلك قرارا لمحكمة النقض الفرنسية، الذي اعتبر إصرار العاملة في حضانة أطفال على لبس الحجاب خطأً جسيمًا. وترى الباحثة من وجهة نظرها: أنّ هذا يُعتبر تدخُّلاً من المحكمة في شأن شخصي، لأنها لم تفرّق بين انعكاسات المعتقد على لباس السيدة وإظهار المعتقد والدعوة اليه، وإلا فإن المحكمة تفتح بابًا لفصل أي عامل لمجرد أن يلبس قميصًا يدعو لفكر أو يمجّد شخصًا لا يتوافق مع فكر رب العمل:

Cour de cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, 13-28.369

<sup>66</sup> أحمد، أشرف محمد إسماعيل، مرجع سابق، صفحة 40.

مقتضيات العمل لا تحتم عليه فهو غير مجبور بالبوح عنها. ومن المسائل الأخرى التي تُطرح، تلك المسألة المُتصلة بالذمة المالية للعامل، حيث تُعتبر من الخصوصيات التي يجب على الغير عدم انتهاكها بأي شكلٍ من الأشكال. وكمثال على ذلك، معرفة ما على العامل من ديون، أو معرفة ماهية العمليات المالية التي يقوم بها، فلو أنّ أحدًا من الأفراد تجسّس على هذه المعلومات أو قام بنشرها فإنّ هذا الأمر يُشكّل انتهاكًا على حياته<sup>67</sup>.

- **حرمة ماضي العامل:** بأنّ هذا الحق يتعلّق بعدم التدخل في ذكريات العامل وماضيه؛ ويُقصد بذلك أنّه لا يحقّ لأيّ شخص كان بأن يتدخل بماضي العامل وذكرياته، حيث يُعدّ ماضي العامل ومستقبله من خصوصياته ولا يحقّ لأي شخص معرفته. وتُشكّل حرمة حياة الفرد، حتى لو نسي الفرد أمرًا ما؛ أي لم يعد يتذكره، يبقى من خصوصياته، ولا يجوز لأيّ أحد كان التدخل في ذلك أو الخوض فيه<sup>68</sup>. ومثال ذلك، الدعوى التي أقيمت في فرنسا، وكانت مُتعلقة بفيلم سينمائي دارت أحداثه حول علاقة أحد الأشخاص المُجرمين بامرأة، وبعد مرور مدة زمنية من وفاته وتناسي مُعظم الناس لقصته، عُرض الفيلم المُجسّد لوقائع هذه العلاقة لتلجأ المرأة بعد عرضه، للقضاء

---

<sup>67</sup> أحمد، أشرف محمد إسماعيل، مرجع سابق، صفحة 41.

<sup>68</sup> سوزان عدنان الأستاذ، انتهاك حرمة الحياة الخاصة عبر الانترنت (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم

الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، 2013، ص: 434 وما بعدها.

الفرنسي مُطالبَة بعدم عرض الفيلم، ومُطالبَة أيضًا بالتعويض عن عرض الفيلم نتيجة الضرر الذي يلحق بها<sup>69</sup>.

### الفرع الثاني: ضمانات خصوصية حياة العامل

أوجدت تلك الضمانات لحماية خصوصية حياة العامل من أية انتهاك من قبل الغير، حيث أنها تكفل حُرمة المراسلات والصور والذمة المالية، وغيرها. وبما أن الخصوصية أمر مهم للمجتمع قبل الفرد، نجد بأن معظم الدساتير أسبغت على هذا الحق السبغة الدستورية، وفرضت مبدأ سيادة القانون عليها؛ بمعنى أن على كافة السلطات الالتزام باحترام خصوصية الفرد. وإلى جانب ذلك، منحت الضمانة القضائية؛ بمعنى أنها رسخت مفهوم وجود رقابة على القضاء، من خلال تطبيق الدستور والقانون عند مراقبة أعمال الإدارات في مختلف المجالات، وأن يتم التوجه للقضاء الإداري لرفع الانتهاك التي تطال خصوصية العامل. ومن هنا يتضح لنا، أن حق الخصوصية للفرد، هو حق محصن، وبما أن العامل هو فرد من أفراد المجتمع، فهو يتمتع بكل تلك الخصوصية.

### الفرع الثالث: انتهاكات خصوصية العامل

تعد انتهاكات العمل التي تطرأ من القضايا القديمة المتجددة دائماً، والتي يصعب حلها أو القضاء عليها. والجدير بالذكر في هذا السياق، أن دولة قطر قامت بإصلاح القوانين، والعمل على أكثر من مجال في هذا الشأن، من ذلك ضبط الحد الأدنى للأجور، وإلغاء تصاريح الخروج للعمال، والحماية من الإجهاد الحراري، وتعزيز العمالة المنزلية، وتفعيل اللجان المشتركة، وإنشاء صندوق

---

<sup>69</sup>أحمد، أشرف محمد إسماعيل، مرجع سابق.

دعم وتأمين العمال، وتدشين مراكز تأشيرات قطر، وافتتاح أول مكتب لمشاريع منظمة العمل الدولية، وبعث لجان فضّ المنازعات العمالية، وغيرها من الإصلاحات لرفعة هذا القانون<sup>70</sup>.

ومن خلال ما تقدم، فإنّ الانتهاكات التي يتمّ رصدها في هذا المجال، تسعى كافة الدول والمجتمعات إلى حلّها، أسوة بالشرعية الإسلامية، وهذا ما سنستعرضه في النقاط التالية.

### أولاً: الانتهاكات في ظلّ الشرعية الإسلامية

لما كانت الشرعية الإسلامية تحثّ المسلمين، بالمحافظة على خصوصية الفرد وعدم خرقها بشتى الوسائل، فهناك أمثلة عديدة من القرآن الكريم والسنة النبوية تُعزّزُ هذا الرأي، وهي جميعها أمثلة تُدللُ على حرمة هذا الصنيع، مع إجازتها في بعض الحالات الاستثنائية والمُعينة كأن يتمّ السماح بخرق الخصوصية بالتجسس على أحد الأشخاص بغية إنقاذ واقعة معينة من الطمس كواقعة الزنا أو القتل. ومن الضرورة بمكان القول، إنّه لا بُدّ من توافر حالة الضرورة لكي يباح الانتهاك، وكما يقال الضرورات تقدر بقدرها، وهذا خشية من فوات أمر ذي أهمية عالية. وعليه، وكمثال على ما تقدّم، فإنّ الدولة تحرصُ أيّما حرصٍ على كشف الجواسيس الذين يهددون أمنها فيإمكانها التجسس عليهم بشتى الطرق، ويكون التجسس هنا جوازيًا لإحقاق الحق، فيباح ذلك الأمر من الجانب القانوني، وقياسا على ذلك في الدين الإسلامي بغية المحافظة على الأنفس والأعراض وصيانة الحرمات وغيرها.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> مناقشة تحديات وفرص إصلاح قانون العمل القطري، المؤتمر يسلط الضوء على مزايا الإصلاحات وتحدياتها، منظمة العمل الدولية، نوفمبر، 2018.

[/https://ilo.org](https://ilo.org)

<sup>71</sup> الدغمي، محمد راكان، حماية الحياة الخاصة في الشرعية الإسلامية، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 1985- صفحة 63.

## ثانيًا: الانتهاك في ظل التشريع الفرنسي

حصر المشرع الفرنسي النصوص القانونية في قانون العقوبات من المادة 226-1 لغاية البند الثامن منها والتي تُجرّم الاعتداء على حياة الفرد الخاصة بغضّ النظر عن مُرتكِبها، وذكر في فحوى هذا القانون أن يتمّ تجريم الفعل سواء من قام بالتسجيل أو بالاستماع. كما أن المشرع ينظر إلى طبيعة الحديث، ففي حال كان الحديث المُسترق يحتوي على أسرار ومعلومات هامة، فإنّه لا يجوز لأيّ أحد سماعها وهنا تكمن الجريمة. وهذه الفكرة الجديدة الذي ظفر بها المشرع الفرنسي؛ أي أنه لا يكثر بمعيار المكان سواء كان خاصًا أو عامًا، بل إنّه يهتمّ بنوعية المعلومات التي استرق السمع عليها<sup>72</sup>. لذا وبالقياس على موضوع بحثنا، فإنّ رب العمل إذا استرق معلومات خاصة وأسرارًا خاصة بالعامل فحينها تقوم الجريمة.

## ثالثًا: الانتهاكات في ضوء التقنية الحديثة

وانه و بعد استعراض لصور الخصوصية وضمانتها، من الأهمية بمكان بيان الانتهاكات التي قد تردّ على تلك الخصوصية، والتي قد يتعرّض لها العامل أثناء عمله. فهذه الانتهاكات قد تردّ على ذلك الحاسوب الآلي أثناء العمل، لذا يلزم التفريق بين الحاسوب الآلي الشخصي والمهني، فلا يُسمح لرب العمل بمراقبة أو تفتيش الحاسب الآلي الشخصي للعامل مهما اقتضت الأمور ذلك، وفي صورة تولد الشك في العامل بأنّه سرق معلومات هامة أو غيرها يجب أن يحصل على تصريح مسبق من قبل الجهات المختصة بالتفتيش، حيث نصّ قانون الإجراءات الجنائية القطري رقم 23 لسنة 2004 في المادة 47 على أنه: "لمأمور الضبط القضائي، في الأحوال التي يجوز

---

<sup>72</sup> الشهاوي، عادل - الشهاوي، محمد، الاعتداء على الحياة الخاصة بواسطة القنوات الفضائية ووسائل الاعلام

والاتصال، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 2015، صفحة 47.

فيها قانونا القبض، أن يجري تفتيش المتهم للبحث عما يكون بجسمه أو ملابسه أو ما يحمله من أمتعة أو أشياء تتعلق بالجريمة الجاري التفتيش بشأنها. وتسري الأحكام المنصوص عليها في الفقرة السابقة على سيارة المتهم الخاص".<sup>73</sup> وهنا نجد بأن نص المادة أشار إلى أنه يجوز لمأمور الضبط في أحوال معينة بالتفتيش وليس الغير، كأن يقوم رب العمل لوحده بذلك، بل في حال قام رب العمل بذلك يجوز للعامل أن يقدم شكوى ضده ويحصل على تعويض جراء قيامه بذلك.

لكن تجدر الإشارة إلى مدى رقابة رب العمل على الحاسب الآلي المهني، ومن خلال ذلك التفريق بين البريد الإلكتروني الشخصي والبريد الإلكتروني المهني، وماذا لو كان البريد الشخصي مفتوحاً على الحاسب الآلي المهني؟

جواب ذلك، أنّ القاعدة العامة تسمح لرب العمل بمراقبة الحاسب الآلي المهني خشية منه على تسيير عمله مهما كان ذلك الجهاز، طالما أنّ العامل حصل عليه بمُناسبة الوظيفة، وأجازت تلك القاعدة تصنّت رب العمل على المُكالمات والمحادثات. ولكن يجب تفصيل ذلك أكثر حتى لا يتعسف رب العمل في المراقبة، ولذلك جاء القضاء الفرنسي في عام 2001 وأرسى مبدأً يقضي بضرورة احترام البريد الشخصي للعامل، بما فيه من رسائل خاصة وشخصية في حال كان يتبادلها عن طريق الحاسب الآلي المهني أو ما هو في حكمه، فلا يمكنه أن يطلع على تلك الرسائل، ولا بإمكانه فتحها، كما أنه لا يجوز له اتّخاذ أية قرارات وفقاً لما تتضمنه تلك الرسائل لأنّ ما بُني على باطل فهو باطل، لذا على سبيل المثال لا يمكنه أن يقوم بفصل العامل وفقاً لما

---

<sup>73</sup> قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية.

تضمنته الرسائل الشخصية<sup>74</sup>. وتمتدُّ سلطة رب العمل في الرقابة طالما كانت هذه الرسائل غير شخصية؛ أي أنها لم تكن محددة من قبل العامل بأنها شخصية وهذا هو الفيصل، ذلك أن القاعدة العامة تقضي بأنه طالما كان هذا الحاسب الآلي مهنيًا، فإنَّ الرسائل البريدية من المُفترض أن تكون مهنية أيضًا. أما إذا لم تكن كذلك، وجب أن يقوم العامل بتمييزها على أنها شخصية حتى لا يُراقبها رب العمل، وهذا ما اشترطته محكمة النقض الفرنسية. وفي حال قام رب العمل بالاطلاع عليها، رغم وضوحها، أصبح مسؤولاً عن فعله<sup>75</sup>.

أن المشرع القطري لم ينص على هذا التفريق الدقيق، والذي يُبيِّن حدود رب العمل ومدى رقابته في الولوج على الحاسب الآلي للعامل. لذا يجب أن يتمَّ التدخل تشريعيًا للنصِّ على تلك القاعدة، وبيان التداخل فيها للحدِّ من تعسف رب العمل تحت الجمل الفضفاضة التي نصَّ عليها قانون العمل القطري.

وهناك قواعد عامة لصيقة من شأنها أن تحمي خصوصية العامل ومعلوماته الخاصة، مثال على ذلك لا يجوز نشر أية معلومات يقوم العامل بتنزيلها في الحاسوب الخاص أو الحاسوب المهني، حيث قد تكون تلك المعلومات عرضة للنشر من قبل زملائه في العمل أو رب العمل. كذلك في حال ارتبط جهاز العامل بإحدى الأجهزة الأخرى المحيطة به، وتسبب ذلك في نقل كافة المعلومات للجهاز الآخر، فعلى الشخص الآخر عدم استخدام تلك البيانات من قبله أو من قبل فريق العمل سيمًا في ظلِّ التطور الذي نشهده، حيث أصبحت التقنيات الحديثة تُشكِّل مخاوف

---

<sup>75</sup> الافتتاحات، ياسر عبد الحميد، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل، مرجع سابق، صفحة 213.

Veeraben j., Trouver un équilibre entre le droit au respect de la vie privée du salarié et les intérêts de l'entreprise, TIC et Droit du travail .

<http://www.village-justice.com/articles/vie-privee-salarie,2436.html>

حقيقية للعامل كأن يقوم بوضع معلوماته الشخصية على الحاسب الآلي المهني وبذلك يسهل الولوج إليها واستخدامها، أو استغلالها بشكل غير شرعي من قبل الغير. وبالنظر لما سبق بيانه في حرمة الصورة والمراسلات، حيث قد يصل إليها شخص آخر ليس بالضرورة رب عمل، بل زملاء آخرين؛ أي عمال آخرون يقومون باستخدامها بشكل سيء، من ذلك الموظفين الذين يعملون في قسم تكنولوجيا المعلومات والذين يقومون بالدخول لحواسيب العمال ليقوموا بإنزال تحديث أو إصلاح أمر، فإنه يقع على عاتقهم مسؤولية عدم الاعتداء على خصوصية العامل أو ملفاته الشخصية. ومثال آخر، حال العامل الذي يعمل بشركة كبرى، فإن رب العمل ملزم بحماية الحواسيب من أية انتهاكات داخلية وخارجية حتى لا يتعرض العامل لانتهاك خصوصيته أو ملفاته الالكترونية الموجودة على حاسوبه الخاص أو المهني، ومن خلال تلك الضمانة يتوفر للعامل ضرباً للحماية لفائدتِهِ ولحياتِهِ لأنَّ حقَّ الخصوصية وحرمة المراسلات تتعلق بالحياة الخاصة، ولا يُسمح لأيِّ أحد التعدي عليها.

وفي ذات السِّياق الناظم، قال الفقيه (ميلور) ، وهو فقيه فرنسي، بأنَّ الحاسوب يُعدُّ الجهاز الأكثر استيعاباً لمعلومات هائلة لا حدود لها. ومن هنا يتضح لنا، أنَّ مخاطر تلك الحدود اللامتناهية بإمكانها أن تساعد على الدخول على الحواسيب وانتهاك الخصوصية، ومراقبة كاميرات الشخص والتعرف على الهوية والبريد الالكتروني<sup>76</sup>. ولما كانت ظروف أغلب جهات العمل في ظل كوفيد 19 أنهم يعملون عن بعد، ويقومون بالبحث من منازلهم أو أماكنهم الخاصة، فإنَّه لا بدَّ أن يحظى العامل بتلك الخصوصية، وإن كانت هذه تقنية حديثة تُساعده على إكمال

---

<sup>76</sup> الموسوي، منى تركي وسيريل، جان فضل الله، الخصوصية المعلوماتية وأهميتها ومخاطر التقنيات الحديثة عليها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الخاص بمؤتمر الكلية، 2013- صفحة 5.

مسيرة العمل في ظروف الجائحة، خاصة وأننا مازلنا نعاني من ذلك الفايروس، والجميع يُعاني منه أيضًا في كافة أرجاء العالم.

إن الانتهاكات المُسلّطة على حياة العامل أثناء تأديته لعمله تختلف في ظلّ التقنية الحديثة، حيثُ يوجد هناك مصطلح يُسمّى بالفيروس المعلوماتي من شأنه أن يقوم بتدمير كل ما هو في الجهاز الآلي، وهذا الفيروس لا يصيب الجهاز فجأة بل يقوم أحد الأشخاص؛ سواء أكان العامل أو رب العمل بزرقه. ولما كانت بعض الأعمال تقتصر على الأعمال الإبداعية التي تعتمد على الحاسوب بشكل أساسي -ومنها مصمم البرامج وغيرها- فحينها يُعدّ الفيروس الذي يدمر الحاسوب خطرًا يُهدّد مستقبله، بل إنّه قد يسفر عن إنهاء خدمته من عمله. ويعمل هذا الفيروس على توقف الجهاز أو جعله يعمل ببطيء شديد، أو لا يتحمل سعة تخزين كبيرة، أو يقوم بفقد المعلومات شيئًا فشيئًا، ومن أشهر الفيروسات المُدمرة؛ هي تقنية حسان طروادة، وهو فيروس يشتهر بتدمير البرنامج بأكمله فور تشغيله، ويعمل على تدمير المعلومات التي تحتوي عليه. وتوجد تقنية أخرى، وهي قنبلة المعلومات التي تتميز بالتدمير في تاريخ مُحدّد، أو بتدمير أمرٍ مُعيّن. والجدير بالذكر كذلك، أنّه ثمة فيروسات أخرى شهيرة جدًا، منها الفيروس الإسرائيلي الذي يقوم بتدمير الحاسب الآلي بتاريخ معين وهو تاريخ الثالث عشر من شهر معين في السنة، يتمّ اختياره شريطة أن يصادف هذا اليوم يوم الجمعة، وكذلك الفيروس الباكستاني الذي يعمل بذات الطريقة ويقوم بتدمير الحاسب الآلي بطريقة مماثلة<sup>77</sup>. وهناك تقنيات عديدة أخرى كالذودة المعلوماتية وغيرها، التي لا يمكننا حصرها لأنها عديدة في زمن التطور والتقدم، لذا تدخل تلك الانتهاكات ضمن التعدي على حياة العامل وعمله. وعليه، يجب على رب العمل اتخاذ كافة

---

<sup>77</sup> أحمد، شمس الدين إبراهيم، وسائل مواجهة الاعتداءات على الحياة الشخصية في مجال تقنية المعلومات في القانون السوداني والمصري (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، جامعة الأزهر، مصر، 2005، صفحة 78.

التدابير اللازمة التي من شأنها أن تحمي خصوصية العامل من تلك الانتهاكات، ويتخذ كل ما هو ضروري للحد من أية تقنية من شأنها أن تُهدد خصوصية العامل، كما سبق القول (من قبيل البيانات الشخصية وحرمة الصور والمراسلات وغيرها)، وعليه أيضًا أن يُوفّر للعمال بيئة عمل آمنة ليعملوا براحة أكثر وفاعلية وإنتاجية أكبر.

وتجد الباحثة بأنّ الجهات المختصة في دولة قطر لا تطع العامل على تلك كافة الانتهاكات، ولا تقوم بتثقيفهم في هذا المجال، وهذا الأمر يُشكّل خطورة على العامل وخصوصيته من تلك الفايروسات العملاقة، لذا يجب أن يتمّ التدخل التشريعي بفرض دورات تدريبية للعامل لتثقيفه حول تلك الانتهاكات، شريطة أن يكون عمله يستدعي استخدام الحاسب الآلي.

ولكن وعلى الرغم من ذلك إلا ان دور دولة قطر حميداً في حماية البيانات بإصدارها قانون حماية البيانات الشخصية ولكن تثار ذات مسألة بأن قانون العمل خلى من تلك الحماية ولم ينص عليها بشكل صريح ولم يضمن الإشارة لحماية بيانات العامل من الاستخدام سواء من رب العمل ام المكاتب الخاصة بالمقابلات او الغير.

#### رابعاً: انتهاك السرية من خلال إفشاء معلومات العامل الخاصة بشكل غير مشروع

لابدّ أن تتمّ حماية العامل من أيّ انتهاكٍ قد يتعرّضُ له من قبل رب العمل، خاصة وأنّه يقوم بإعطاء جهة عمله أغلب معلوماته الشخصية: رقم الحساب البنكي، وصورًا من مستنداته الشخصية الخاصة به، لذا وجبت حماية هذه المُعطيات الشخصية الخاصة بالعامل من قبل جهة العمل والمُحافظة عليها، ولعلنا نستحضرُ في هذا المقام حادثة البنك السويسري من خلال قضية (جزل تشف) حيث تمّ إثبات تورط المدير العام للبنك الذي كان يتعقب المدير العام السابق الذي أصبح يعمل في بنك آخر، حيث كان المدير الجديد يخشى بأن يقوم المدير السابق بأخذ العملاء المُهمّين في البنك، وعمل على تعقبه في بياناته الشخصية ومراقبته والولوج على معلوماته

الشخصية - ولعلّ هذا ما نحاول إبرازه في بحثنا المائل - حيث أنّ هذه القضية تُشكّل تهديدًا على خصوصية الفرد، وهو في نطاق عمله<sup>78</sup>.

وثمة من الروايات ما تقول بأنّ هذه القضية كانت تدور حول عملاء فرنسيين الجنسية يعملون في البنك، وتحديدًا في إدارة التعاملات التجارية وقد عملوا على فك شفرة تعود لمواطنين فرنسيين أيضًا من خلال أرصدهم في البنك، وذلك لإثبات أمور حول التهرب الضريبي وإثبات إن كان لهم يدا فيها من عدمه<sup>79</sup>.

#### الفرع الرابع: تطبيقات عملية حول التصدي لانتهاك حياة العامل وموقف التشريعات المختلفة

قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات، من بينها مقابلة مساعد مدير علاقات العمل بوزارة العمل ورئيس قسم مستخدمي المنازل في ذات الوزارة. وقد أفادت السلطات المعنية بعد المقابلة بأنها في ظل القيادة الرشيدة فإنها تمارس سلطاتها على مكاتب الاستقدام المتواجدة داخل الدولة وخارجها، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بحياة العامل واحتياجاته من تاريخ وصوله إلى دولة قطر إلى غاية مغادرتها؛ أي إنهاء الخدمة. كما ان الجهات المعنية تطبق صحيح القانون من خلال متابعتها لكافة هذه الجهات المختلفة، وذلك تطبيقًا لنص المادة 28 من قانون العمل<sup>80</sup>، حيث أنها تحرص على أن يستقدم صاحب العمل العمالة التي يحتاجها من المكاتب المُخصّصة لهذا الغرض، وذلك بغية متابعة حياة العامل، وتجنّب انفراد رب العمل بالعامل دون علم أو دراية

---

<sup>78</sup> استقالة وتجسس وانتحار: فضيحة تهز أكبر بنك سويسري - مقالة استقالة المدير التنفيذي لبنك كريدي سويس - موقع BBC نيوز العربية - تاريخ الدخول 2022/2/5 الساعة 2:30 مساءً . BBC News - عربي.

<https://2u.pw/YOpK1>

<sup>79</sup> حسن أحمد، خالد، الحق في خصوصية البيانات الشخصية بين الحماية القانونية التحديات التقنية دراسة مقارنة، مرجع سابق، الصفحة 76.

<sup>63</sup> المادة 28 قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 (لا يجوز لصاحب العمل استقدام عمال من الخارج إلا بواسطة شخص مرخص له) مرجع سابق.

منهم، لذا حرصت الإدارات على حصرهم ومُتابعتهُم ومُتابعة العمال أثناء تنفيذ عقودهم. و أنّه من النادر أن تكون هناك دول تهتم بكافة أمور العامل أثناء وجوده في بلده وخلال وجوده داخل البلاد وبعد مغادرته منها، لكن غالبية الدول تحرص فقط على متابعة حالة العامل أثناء وجوده داخل حدود بلادهم، إلا أنّ دولة قطر اختصصها تعدى الحدود الجغرافية، وذلك يدلّ على حرصها و عملها الدؤوب في تحقيق السلام والعدل والمساواة بين هؤلاء العمال.

وفيما يتعلّق بنوعية الحماية المُقدمة من المكاتب المرخص لها، فهي تنقسمُ إلى قِسمين: تتعلق الأولى بسير العمالة من بلدها إلى أرض الدولة، وثانيتها متعلّقة بحماية حياة العامل أثناء عمله وعلاقته مع رب عمله، حيث يوجد بوزارة العمل إدارتين يُعدان جوهر البحث المائل -وقد سبق ذكرهما، وهما إدارة علاقات العمل و إدارة مستخدمي المنازل- ، هذا مع إفادة القول بأنّ إدارة علاقات العمل يطبق عليهم قانون العمل ويكونون عمال مهنيين، أما إدارة مُستخدمي المنازل فيوجد لديهم قانون خاص ينظم طبيعة علاقتهم، وهو قانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل<sup>81</sup>. وهذا ما سنوضّحه في النقطتين التاليتين:

#### أولاً: إدارة الاستخدام

لتعزيز الجانب العملي، قمت بإجراء مقابلة مع الأستاذ إبراهيم المعاضيد، وهو رئيس قسم مستخدمي المنازل بوزارة العمل، وأفاد بأنّ الإدارة تقوم برسم الخطوط والآليات - وإن كانت شفوية- بما تتماشى مع عادات وتقاليد المجتمع، واحترام العوائل القطرية في حدود لا يتمّ فيها البخس من حقّ العامل، ونسوق فيما يتبع أهمّ ما جاء في هذه المُقابلة<sup>82</sup>:

---

<sup>81</sup> قانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، الجريدة الرسمية، العدد 9 ، تاريخ النشر: 2017/09/12 الموافق 1438/12/21 هجري

<sup>82</sup> مقابلة مع الأستاذ إبراهيم المعاضيد رئيس قسم مستخدمي المنازل في إدارة الاستخدام بوزارة العمل. بتاريخ 2021/11/18.

س: ماذا لو تعرض أحد المستخدمين للعنف؟

ج: لا يُسمح بتعرض أحد المستخدمين للعنف، ولا يسمح المساس بكيانهم المعنوي، ويجب على رب العمل الابتعاد عن أي ألفاظ أو شتائم أو ما شابه، وغيرها. ولو ثبت بأن هناك تعسفا من قبل رب العمل، تسجل شكوى تفيد بتعسف استخدام السلطة، وتحال إلى وزارة الداخلية. ولو حبس رب العمل إحدى مُمتلكات العامل لأي سبب من الأسباب، فإنها أيضا تشكل جريمة تعدي على الملكيات الخاصة للعامل؛ متمثلة في مصادرة الهاتف أو الجواز أو البطاقة الشخصية، وهي جرائم يُعاقب عليها رب العمل جنائياً ويغرم بقيمة 25,000 ألف ريال قطري<sup>83</sup>. كما عملت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان على كتاب أسمته بكتاب "الجيب للعامل"، حيث توجد به أسئلة متكررة للعمال القادمين للعمل في الدولة، ومن إحدى تلك الأسئلة التي تمت الإجابة عليها: هل يجوز لرب العمل بأن يحتفظ بجوازك؟ فكانت الإجابة: لا يجوز إلا في حالة تجديد رخصة الإقامة فقط لا غير، ولذا فإن ربط الجرم بغرامة مالية كبيرة يدل على أنّ الجهات حريصة على حماية حياة العامل، ولن تتوانى عمّن يتعدى عليهم، وبذلك الغرامات تضمن عدم المساس بالعامل.

---

<sup>83</sup> تنص المادة 8 من قانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم على التالي: يجب على كل وافد للإقامة في الدولة لأي غرض، أن يحصل على ترخيص بذلك من الجهة المختصة. ويلتزم المستقدم بالقيام بإجراءات الترخيص وتجديده، خلال مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ انتهائه. وعلى صاحب العمل تسليم الوافد للعمل جواز أو وثيقة سفره بعد الانتهاء من إجراءات الترخيص أو تجديده، ما لم يطلب الوافد من صاحب العمل كتابة الاحتفاظ له به، على أن يسلمه له عند الطلب. وقد نصت المادة 39 من القانون نفسه على مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر: 1- يُعاقب بالغرامة التي لا تزيد على (25,000) خمسة وعشرين ألف ريال، كل من خالف أحكام المادة (8/8) فقرة ثالثة) من هذا القانون - مرجع سابق .

## س: هل يحق للعامل رفض العمل؟

ج: نعم يحق له، ولا يكون مسؤولاً عن إضرابه عن العمل، ولكن في حالات معينة وفي حال أثبت أن هناك شكوى تهدد أمن وسلامة حياته الخاصة أثناء عمله وفي حال استمرارية إيقاع الأذى، جاز للعامل أن يطلب إلغاء الكفالة أو نقلها لرب عمل آخر بقوة القانون. فالجهات المعنية تعمل على توفير بيئة حياة للعمال تتناسب مع العائلة القطرية، كتأمين مآكلهم ومشربهم، وحمايتهم في ظل الجائحة، وتوفير العلاج واللوازم الأساسية التي يحتاجها العامل. كما تهدف الجهة إلى حماية أجر العامل، وفي حال حدوث أيّ تعسف من قبل رب العمل يتم استدعاؤه بناء على شكوى مقدمة منه، وفي حال الامتناع تحال للجهات المختصة. فيجب أن لا يعتدي ربّ العمل على خصوصية العامل، ويتحمل توفير المسكن اللائق، ولا يلزم رب العمل بتوفير أحدث التقنيات للعامل، ولكن لا يحدد للعامل نوع الأجهزة الالكترونية التي عليه استخدامها. وببحثنا في الأمر لم نجد، ما يثبت ذلك في القانون الخاص بتنظيم العلاقة، بل هو إجراء متبع في الإدارة. كما يرى أيضاً، بأنه لا بدّ من وجود تدخل تشريعي للتعديل على القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل لتحديد تلك التفاصيل بشأن المعنى الحقيقي لتوفير بيئة آمنة، وبذلك نكون في غنى للاجتهادات الشخصية في حال وجود النص.

## ثانياً: إدارة علاقات العمل

قامت الباحثة بمقابلة الأستاذ محمد العبيدلي مساعد مدير إدارة علاقة العمل، وأوضح بأنه ثمة فرق بين العمال والمستخدمين. وأفاد بأنّ قانون العمل القطري هو الأوسع والأشمل، ويتمّ تطبيقه على كافة عمال مستخدمي المنازل أو من في حكمهم (كخدم المنازل، والراعي، والمزارع وربان السفينة، والمراكب البحرية، وعاملي القصور). كما أوضح سعادته جهود الإدارات المعنية في حماية العامل أثناء تنفيذ العمل، وذلك من خلال:

1-ألزمت الإدارتين المكاتب الخاصة بالاستقدام بتقديم أوراق معتمدة للعمال الوافدة بأسماء المكاتب التي تتعامل معها بالخارج، وذلك لضمان عدم حدوث أية مخاطر قد تقع في المستقبل ومساءلة الأشخاص المعنيين. وفي حال تعرضهم لأية اعتداءات، فإن ذلك يُعدُّ تعسُّفاً يتمُّ رفعه من قبل العامل أو العاملة، وذلك من خلال التقدُّم بشكوى إلى الجهات المعنية، ومن ثم تتخذ الجهة إجراءاتها ببحث الشكوى والعمل على حلها. وهذا الأمر ينطبق على العمال المهنيين والعمالة المنزلية، وهذا ما سنقوم بتوضيحه آنفاً.

2-تسعى دولة قطر إلى توفير بيئة آمنة للعمال الوافدة، حيث قامت بإصدار العديد من القوانين، من قبيل قانون الحد الأدنى للأجر، حيث أنها خصّصت حدًّا أدنى لأجر العامل، ورب العامل الذي لا يقوم بدفع الأجر الأدنى فبمجرد شكوى العامل يتمُّ تسليم العامل فروق الراتب بأثر رجعي من تاريخ العمل بالقانون لغاية تاريخ الشكوى<sup>84</sup>.

3-تمَّ إصدار مرسوم قانون رقم 18 لسنة 2020، وعملت على مرسوم قانون رقم (19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، وخاصة نص المادة 21 منه، حيث عدل على قانون العمل وأضاف حرية انتقال العامل ليعمل لدى رب عمل آخر.

4-جاء نص المادة 21 عامًّا وشاملاً، حتى يستطيع مُواكبة كافة الأنظمة القانونية الدولية. كما اشترط المشرع على العامل عند تغيير رب العمل، أن يبدي الأسباب التي دعت إلى ذلك، وأن يراعي مدد الأخطار المنصوص عليها في القانون.

---

<sup>84</sup> مقابلة مع الأستاذ محمد العبيدلي مساعد المدير بإدارة علاقات العمل بوزارة العمل بتاريخ 2021/11/18.

5- أصبح للعامل الوافد الحرية الكاملة في تغيير جهة العمل في أيّ وقت، سواءً أ كانوا من مستخدمي المنازل أو من العمالة الوافدة، وذلك للحدّ من قيام رب العمل باستغلال العامل واحتكاره.

وفور تطبيق النظام السالف الذكر، تمتّ الاستفادة من الخبرات الموجودة في العمالة، ومن الأمثلة على ذلك، أنّه يوجد دكتور يعمل لمدة 14 سنة في دولة قطر ولم يرتضي رب العمل نقل كفالته إلى أن صدر القانون. ولما كان هذا التغيير لا يُشكّل خطورة أو مشكلة، فإنّ القانون جاء ليكفل حقّ العامل والسماح له بتغيير رب عمله، وهذه تعدّ من صُور موقف المشرع القطري في حماية حياة العامل الخاصة<sup>85</sup>.

وتعقيباً على ما تقدم، يمكننا القول، بأنّ دور دولة قطر حميد من خلال تلك الجهود التي تعدّ من اختصاص الإدارتين، حيث تعدّ الأولى من نوعها بتطبيق نظام إلغاء الكفالة، وسباقه في هذا المجال على الصعيدين المحلي والدولي، ذلك أنّها صادقت على اتفاقية لمنع العمل الجبري أو الإلزامي، ويشكل دورها حماية لحياة العامل، حيث نصت الاتفاقية على أن لا يقوم أيّ عاملٍ بمُزاولة أعماله تحت التهديد أو الغصب، وقامت السلطات المختصة بتطبيق ذلك<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> مرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخرج الوافدين وإقامتهم.

<sup>86</sup> نصت المادة الأولى من مؤتمر العمل الدولي والاتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري والإلزامي. والذي صادقت عليه دولة قطر عام 2003، على أنه: 1- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن. 2- ولتحقيق هذا الحظر التام يقصر اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي خلال الفترة الانتقالية على الأغراض العامة فقط وكتدبير استثنائي مع مراعاة الشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية. 3- عند انقضاء مدة خمس سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وحين يعد مجلس إدارة

بالإضافة إلى ان تلك الإدارات تُطبَّقُ نص المادة 7 من قانون العمل القطري، تطبيقًا صحيحًا بما يتوافق مع صحيح القانون، والتي تختصّ بإلزامية إبلاغ رب العمل للإدارات باسم المنشأة التي يعمل بها العمال، وما هو طبيعة عملها، وعدد العمال الذين يعملون فيها، واسم مدير تلك المنشأة وعنوانها، وكلّ ما يتعلق بها من معلومات حتى يحمي العامل من استغلال رب العمل به. والتمس الباحث بأنهم يقومون بتطبيق نص تلك المادة، من خلال إرسال مفتشين بشكل دوري للاطلاع عليهم، ومراقبة أعمالهم في الداخل، وذلك وفقاً لنص المادة سالفه الذكر من قانون العمل<sup>87</sup>. ولتسهيل سرعة وصول المفتشين لهم، يحرصُ المفتشون على أن لا تُوضع كاميرات مراقبة في مساكن العمال، مع السماح بوضع الكاميرات للعمال أثناء تأدية مهامهم الوظيفية، أما إذا امتدت تلك الكاميرات إلى ما بعد ذلك فإنه أمر غير مقبول، وهذه الانتهاكات سيتمّ توضيحها في المطلب القادم.

### المطلب الثاني: الانتهاكات المعتد بها على حياته المهنية

نجد بأنّ العامل يقضي أغلب أوقاته في العمل لذا وجب تحديد الانتهاكات التي يمرّ بها، وحصر ماهية الأضرار المتكررة التي قد تلحق به، وذلك للتصدي لها والعمل على الحدّ منها من قبل الجهات المسؤولة. وعليه، فإنّه من الضرورة بمكان ذكر هذه الانتهاكات، وهي الآتي ذكرها:

**أولاً:** يثار سؤال هام جدًّا حول مدى حقّ رب العمل في رقابة المستخدمين والعمال؟ نجد بأنّ الجهات المختصة تحرص على أن لا يتعسف رب العمل أثناء مراقبة عماله، ولا يجوز بأن تكون

---

مكتب العمل الدولي التقرير المنصوص عليه في المادة 31 الواردة فيما بعد. ينظر مجلس الإدارة المذكور في إمكان حظر العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله دون فترة انتقالية أخرى، وفي ملاءمة إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر.

<sup>87</sup> قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004، نص المادة 7- مرجع سابق.

تلك المراقبة عن طريق التنصت والتجسس على أمورهم الشخصية. ولكنّ هناك فراغ تشريعي في القانون المختص الذي يُنظّم علاقة العمل، من ذلك النصّ على منع رب العمل من وضع كاميرات في مسكن العمال الخاص، ولا يُعدّ ذلك كافياً بأن الجهات الإدارية هي من تمنع ذلك، وحسبما أشار الأستاذ إبراهيم المعاضيد، بأن المنع وفق الأعراف المتبعة في دولة قطر. يوجد هناك أصل عام لقاعدة حق رب العمل في الرقابة، حيث يجوز له أن يُراقبهم خلال عملهم فقط، ولا تمتدّ تلك السلطة لمنحه الحقّ في مراقبة خصوصياتهم وذلك لتحقيق الصالح العام. فلقت قضت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 20 من نوفمبر عام 1991 بأنّه لا يجوز لرب العمل التوسع وتسجيل أو تصوير أحد العمال دون علمه أو إذنه، ولو استند عليه فيما بعد فإنّ سنده يُعتبر باطلاً. فالقانون لا يعطي الحق لرب العمل لتبرير قيامه بالتصوير خلسة دون علم العامل للدفاع عن حقه، لذا رفضت المحكمة الالتماس<sup>88</sup>. ولكن هناك مُبررات تسمح لرب العامل بمراقبة عماله أثناء عملهم، ولم تشتط بالضرورة علم العامل بها، كأن يقوم رب العمل بمراقبة المخازن ووجود كاميرات لحراستها لذا لا يُسأل رب العمل في حال تقدم العامل بشكوى بشأن وجود كاميرات في المخازن. كما لا يُسأل رب العمل عن المراقبة في حال كان يريد تسجيل جريمة سرقة تحدث في أحد مخازنه لأنّه يدخل ضمن النطاق المبرر. كما قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّ أحد العمال كان حاسوبه الآلي مُعطلاً لإصابته بفيروس تقني، واضطر لإصلاحه لدى الإدارة المختصة في المنشأة، وبعد ذلك تمّ

---

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 novembre 1991, 88-43.120, Publié au bulletin

اكتشاف بأنّ هذا العامل يدخل على المواقع الجنسية الخاصة للأطفال، حيث قامت الشركة  
بفصله لارتكابه خطأ جسيماً لا يمكن التهاون فيه<sup>89</sup>.

ونجد بأنّ المُشرع الفرنسي قد أصاب في ذلك، في حين خلا القانون القطري من النصّ صراحة  
على منع وضع كاميرات ومراقبة العامل دون علمه، وخلاً أيضاً من بيان المعيار الذي يسمح  
لرب العمل بوضع كاميرات في مواضع معينة. ومن جماع ما تقدّم، يتّضح بأنّ القانون المختص  
اكتفى بالقواعد العامة بقانون الإجراءات الجنائية كقاعدة عامة، وهذا يدلُّ على قصورٍ في التشريع  
يجب سدّه بنص مادة تُحدّد ما هي الحالات التي يسمح فيها لرب العمل بالمراقبة مع الحالات  
التي لا يجوز بها. وبذلك يكون كلّ قانون ينظم الحالات الخاصة بها ويُسهّل أيضاً على العمال  
الوصول لتلك النصوص التي من شأنها أن تنظم علاقتهم التعاقدية.

ثانياً: ما هو تلاعب رب العمل<sup>90</sup> وتعسّفه في رفض طلب العامل بالتغيير لرب عمل آخر؟  
يُطرحُ هذا التساؤل في حال أراد العامل تغيير ربّ عمله. فوفقاً للقانون القطري، للعامل الحرية

---

<sup>89</sup> غنام، غنام محمد، مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في أماكن العمل، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، مجلد  
3، العدد 9، 2015. بالمقابل خطأ العامل قد يأتي بأمر عكس، فكما تلتزم الشركة بعدم انتهاك حرمة، فهو ملزم بعدم  
الإساءة للشركة. فلقد قضت محكمة النقض الفرنسية بتأييد حكم محكمة الموضوع التي حكمت بإلزام العامل بتعويض الشركة  
لأنه أساء لسمعة الشركة كونه أعطى عنوان الشركة مكان لإرسال المجلات الإباحية، فبالرغم من أن الشركة لم تتضرر مادياً  
حيث بقيت أرباحها المادية في حالة اطراد إلا أن تصرف العامل أدى للإساءة لسمعة الشركة والعمالين فيها.  
Cass. Fr., 19 mai 2004K Bull. Crim ., 2004, n126 , p. 480

<sup>90</sup> في شكوى سابقة " كانت هناك حادثة في إحدى المنازل لعمالة أصيبت بحروق في كافة أنحاء جسدها وكي بوجهها  
وقامت بتحريك شكوى عن طريق الجهات المعنية والجهات الجنائية على رب العمل لقيامه بالضرب والاضرار بها، فقامت  
الجهة بفرض جزاء على رب العمل من خلال حظره عن استخدام العمالة مدى الحياة ولكن يقوم رب العمل برشوة العامل لحنه  
على سحب الشكوى وهذا الأمر الذي تعمل عليه الجهة المعنية حيث لا يمكنهم حظر رب العمل من الاستقدام مادام لا توجد  
شكوى من الأساس" إدارة الاستخدام.

الكاملة لاختيار رب العمل الذي يريد أن يتبعه، مع مراعاة مُدد الإخطار، حيث جاء في إحدى الشكاوى السابقة بأنَّ ربَّ العمل غير موافق على تغيير العامل له، ممَّا حدا بالعامل اللّجوء إلى الجهات المعنية لطلب تغيير رب عمله، ولكن بعد ذلك قدّم هذا الأخير طلبًا للجهات المعنية بوقف الطلب للتفاوض مع العامل - ولما كانت الجهات المعنية تسمح لرب العمل بالتفاوض مع العامل ووقف الطلب مؤقتًا لإقناعه بالعودة إليه مثبتاً ذلك في تعهد رسمي أمام السلطات المعنية، ويتضمن ذلك التعهد بأن رب العمل لا يقوم في تلك الفترة بإلغاء إقامة العامل كونه هو رب العمل الحالي، وعدم تقديم بلاغ بهروب العامل أو تركه للعمل في الشرطة، ويعد ذلك ضماناً لحق العامل كون أن طلب تغيير رب العمل يوقف تلك المدة - وافقت الجهات المختصة وتواصلت مع العامل شخصياً وأبلغ بما حدث، ففي حال لم يتوصل رب العمل لحلّ تقوم الجهات المعنية باستكمال إجراءاتها إلاّ إذا أثبت رب العمل خطورة العامل كإدانته بحكم جنائي أو غيره. إلا أنّ رب العمل تلاعب بالقانون من خلال إلغاء إقامة العامل في هذا الوقت الذي سمح له بالمفاوضة، وهذا ما تم، حيث تمّ التنبيه على رب العمل بأن لا يقوم بذلك. وعليه، قامت الجهة المعنية باتخاذ اللازم جراء ذلك، وتمت مخاطبة الداخلية على وجه السرعة لإعادة تفعيل إقامة العامل وإلغاء طلب رب العمل الخاص بالتفاوض، مما حدا بالعامل إلى تغيير رب عمله لرب عمل آخر<sup>91</sup>.

ولما كان القانون يُساعد العمال - وهم الطرف الأضعف في العقد- من تعسّف رب العمل من عدم السماح لهم بالعمل لدى الغير، وهذا الأمر يُشكّل خطورة تُهدّد المجتمع قبل الفرد، ذلك أنّه بعدم تطبيقها لذلك القانون ينتج عنه العديد من الإشكاليات من أهمّها انتهاك حرية العامل من قبل رب

---

<sup>91</sup> شكاوى سابقة في إدارة علاقات العمل.

العمل. كما أنّ غياب ردع قانوني يُتيح لأرباب العمل ببيع العمال لأرباب آخرين، ويُصبحُ هذا الأمر بمثابة الاتجار بالبشر بعناصره الثلاثة الأساسية التي نص عليها كتاب جريمتي العمل الجبري والاتجار بالبشر في قطر<sup>92</sup>: "كمن يقوم بتدريب عامل وصقله ومن ثم بيعه بسعر أعلى من السعر الذي اشتراه فيه وفي حال لا يرغب العامل في الاستمرار لدى رب العمل ولم يرغب أحد ببيعه يقوم بإنهاء خدمته وإلغاء إقامته من الدولة" وهذا أمرٌ لا يتوافق مع صحيح القانون. وقد أصابت دولة قطر حين فرضت جزاءات على أرباب العمل، حيث تقوم الجهات المعنية بفرض جزاءات على أرباب العمل في حال مُخالفتهم الجسيمة أو تكرار المخالفات، وهو حظرهم من طلب عمالة لهم مدى الحياة. ونحن نرى بأنّ الجزاء يجبُ أن يكون على قدر الخطأ. **ثالثاً:** وجوب التأكيد على أرباب العمل للمحافظة على سلامة جسد العامل، ذلك أنه قد تحدث إصابة للعامل أثناء عمله بحُكم أنهم يشتغلون وفق آلية محددة، وعند حدوث إصابة يُقدم العامل على الإبلاغ عن إصابة عمل في المركز الأمني، ويقوم هذا الأخير باستدعاء مُفتش السلامة والصحة المهنية<sup>93</sup> الذي يتمتع بصفة الضبطية القضائية لكي يودع تقريره، حتى يُحال هذا التقرير إلى اللجنة الطبية، ومن ثم فإنّ اللجنة الطبية هي من تقرر بأنها إصابة عمل من عدمها،

---

<sup>92</sup> وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومكتب مشروع منظمة العمل الدولية القطري -معا لمواجهة العمل الجبري والاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في العمل في قطر-2021.

معركة مكافحة العمل الجبري والاتجار لدواعي الاستغلال المهني في قطر (ilo.org)

<sup>93</sup> ينشأ في الإدارة جهاز يسمى «جهاز تفتيش العمل»، يهدف إلى مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بحماية العمال، ويكون له فروع في مختلف أنحاء الدولة ويتكون الجهاز من عدد كافٍ من موظفي الإدارة يصدر بتحديدهم قرار من الوزير، ويسمى هؤلاء الموظفين مفتشو العمل، ويجوز الاستعانة بذوي الخبرة في التخصصات المختلفة كلما دعت حاجة العمل بالجهاز إلى ذلك.

وما تتوصل له اللجنة من قرار تعمل به كلّ الجهات المعنية مثل الشرطة. ويجوز لصاحب العمل تقديم الشكوى بطلب الاعتراض على القرار الصادر أمام لجنة فض المنازعات العمالية<sup>94</sup> ذات الاختصاص القضائي، التي يرأسها قاضي، وهو له مطلق الحرية لكي يفصل بالطلب. وسلطة القاضي التقديرية<sup>95</sup>، هي من تحدد ذلك، ناهيك على أن بإمكان رب العمل والعمال الطعن على القرار أمام المحكمة الابتدائية وصولاً إلى التمييز.

إنّ المُشرع منح العامل مزية على باقي أفراد المجتمع من وجهين: أولهما، النظر في دعواه على وجه السرعة. وثانيهما، إعفاؤه من الرسوم القضائية. وهذا يدلّ على أنّ الحكومة الرشيدة تسعى لمنع أية انتهاكات تطال العامل، ونجد بأنّ نص المادة العاشرة من قانون العمل<sup>96</sup> أكدت على

---

<sup>94</sup> نصت المادة 115 من قانون العمل مكرر 1 على التالي: " تنشأ بالوزارة لجنة أو أكثر تسمى لجنة "فض المنازعات العمالية"، تُكون كل منها برئاسة قاضٍ من المحكمة الابتدائية يختاره المجلس الأعلى للقضاء، وعدد من الأعضاء يكون أحدهم من ذوي الخبرة في مجال المحاسبة. ويصدر بتشكيل اللجان وتحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها أمامها، وآلية تنفيذ قراراتها، ومكافآتها، قرار من مجلس الوزراء، بالتنسيق مع المجلس الأعلى للقضاء. ويصدر بتسمية أعضاء كل لجنة قرار من الوزير، بالتنسيق مع الجهات المعنية. ويتولى أمانة سر اللجنة، موظف أو أكثر من موظفي الوزارة، يصدر بندبهم وتحديد اختصاصاتهم ومكافآتهم قرار من الوزير - مرجع سابق.

<sup>95</sup> نصت المادة 115 مكرر 2 على الآتي: "تختص اللجنة، دون غيرها، بالفصل في جميع المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون أو عن عقد العمل. وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ أول جلسة لنظر النزاع أمامها. ويكون أعضاء اللجنة مستقلين، لا سلطان عليهم في قراراتهم لغير القانون، ولا يجوز لأي شخص أو جهة التدخل في المنازعات التي تنظرها اللجنة." - مرجع سابق.

<sup>96</sup> نصت المادة 10 من قانون العمل القطري، على التالي: "جميع الدعاوى التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكام هذا القانون، أو عن عقد العمل، يكون نظرها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية. مرجع سابق.

هذين الأمرين، واللذان من شأنهما أن لا يحولا بين العامل وحقه في المطالبة به. فالمشرع القطري أصاب عندما ربط عدم إبلاغ رب العمل بإصابة العامل بجزاء نتيجة تقاعسه أو امتناعه عن الإبلاغ، ويدل ذلك على مدى خطورة الأمر. إن المشرع القطري اشترط أن يكون البلاغ مُشتملاً على معلومات مهمة عن الإصابة وصاحب الإصابة وهو العامل، ومن قبيل ذلك: كيف حدثت الإصابة، وما مدى خطورتها، وسنّ العامل واسمه وجنسيته، حتى تثبت تلك المعلومات للشرطة عند التحقيق وللوقوف عليها. والأهمّ من ذلك، هو المعيار الذي أشار له المشرع القطري، وهو صلة الإصابة بالعمل، وهذا من شأنه لا يهدر حق العامل إطلاقاً<sup>97</sup>.

ولما كان المشرع القطري قد نصّ في القانون المُختص بأنه في حالة إصابة العامل، فمن حقّه أن يتلقّى علاجاً على أيادي المُختصين بهدف حماية حياته الخاصة، ويكون صاحب العمل هو من ينفق على علاجه، ويُقصد بذلك قيمة الأدوية والتحاليل والأشعة وغيرها<sup>98</sup>. ولا يجوز لربّ العمل أن يوقف راتب العامل أثناء علاجه من إصابة العمل، فهي تُعتبر مدة وكأنه على رأس عمله، مع مراعاة ذلك عن احتساب مكافأة نهاية الخدمة<sup>99</sup>.

---

ومع مراعاة حُكم المادة (113) من هذا القانون، تسقط دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن أحكامه، أو عن عقد العمل، بانقضاء سنة على تاريخ انتهاء العقد. - مرجع سابق.

<sup>97</sup> الهذال، سامي مطرد، إشكالية تكثيف إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد: دراسة في القانونين الكويتي والقطري، دار المنظومة، مجلد 9، عدد 4، 2020، صفحة 37.

<sup>98</sup> نص المادة 109 من قانون العمل: للعامل الذي أصيب بإصابة عمل، الحق في أن يتلقى علاجاً يتناسب مع حالته، على نفقة صاحب العمل وذلك وفقاً لما تقررره الجهة الطبية المختصة -مرجع سابق.

ويتقاضى العامل أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر، أيهما أقرب. فإذا استمر العلاج مدة تزيد على ستة أشهر تقاضى العامل نصف أجره الكامل حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه الدائم، أيهما أقرب.

<sup>99</sup> حكم محكمة التمييز القطرية رقم 24 لسنة 2010 بتاريخ 2010/10/23.

ونضيف بشأن دور دولة قطر بمُصادقتها على اتفاقية السلامة والصحة التي تُشكّل حماية لحياة العامل أثناء تأدية العمل، وبعده بسنوات عديدة. ونسوق في هذا المقام مثالاً جديراً بالذكر:

قد يعمل العامل في إحدى قطاعات البتروكيماويات من قبيل العمل في مصانع المواد المستخرجة من النفط؛ أي أنه يكون عرضة لاستنشاقها، أو أنه قد يتعامل مع كافة المواد التي من شأنها أن تُؤثر على صحته مُستقبلاً، وقد تسبّب له أمراضاً سرطانية تُؤثر على حياته، ففي إحدى المرات أصيب أحد العمال بعد 15 سنة من إنهاء خدمته بسرطان الرئة، وأرسل لجهة عمله والجهة المعنية تقريراً يُفيد بأن إصابته بهذا المرض جاءت جراء تعامله مع المواد الكيميائية، لذا تمّ تعويضه عن ذلك المرض. ولذلك تمّ تحرير تقرير من قبل إدارة الصحة المهنية ومُفتشي العمل بخطورة العمل وفقاً للاتفاقية مع مراعاة إجراءاتهم المتبعة، والمدد المنصوص عليها. وتبين أنّ ما أصاب العامل صحيح جراء ذلك العمل، وتمّ تعويضه بتعويض جابر للضرر. ووفقاً لتداعيات فيروس كورونا كوفيد 19 فإنّ الجهات المختصة أوجبت على العامل أو صاحب العمل، أو حتى الطبيب الذي كشف على العامل، أو من يصله ضرورة الإبلاغ عن إصابة هذا العامل لدى المراكز الصحية الموجودة في الدولة والأقرب للحالة بكل الوسائل المتوفرة، وهنا وفق القانون القطري<sup>100</sup>.

**رابعاً:** الجهود المبذولة الأخرى لحماية حقوق العامل وحياته.

تنقسم تلك الجهود إلى نوعين: **الأولى: الجهود العامة**، حيث تحرص الجهات المُختصة على توعية العمال، من خلال طباعة المنشورات التي توضّح حقوقهم والتزاماتهم، ويوجد نسخة من

---

<sup>100</sup> نص المادة 3 من مرسوم بقانون رقم 17 لسنة 1990 بشأن الوقاية من الأمراض المعدية.

كافة العقود والطلبات على الموقع الرسمي للوزارة<sup>101</sup>، وتعدّ لفتة محمودة من قبل الجهات المختصة لأنّ العامل عند توقيع العقد يجد نسخة بلغته تحتوي على بنوده، وهذا ما نصّ عليه قانون العمل وفق المادة التاسعة<sup>102</sup> منه، والتي قضت بأن يتمّ تحرير العقود المُبرمة باللغة العربية، وأجاز لربّ العمل القيام بترجمة العقد بأيّ لغة أخرى، ممّا يساعد العامل على فهمها وعدم الاعتذار بالجهل بها. كما أنّ عقد الشركات يتخذُ شكلاً موحدًا لدى كافة الشركات، وهو متاح على الموقع الإلكتروني للوزارة لكي يسهل للعامل الوصول والاطلاع عليه قبل إبرام العقد وذلك وفقًا لنصّ المادة 34 من قانون العمل، والتي أفادت بأنه يوجد نموذج لعقد الاستقدام وهذا العقد مصادق عليه من قبل سعادة الوزير المختص (وزير العمل) وهذا يشكل حماية للعامل بلا شك.

**والنوع الثاني:** فهي الجهود الخاصة والمتعلقة بجائحة كوفيد 19 حيث أصدرت الوزارة المختصة توجيهاً بشأن حماية العمال من الفيروس، من قبيل تقليل التجمعات بين العمال، وتطبيق نظام التباعد والإجراءات الوقائية، وتقليل أوقات عملهم، وتقليل أعداد العمال داخل الأماكن المغلقة مقارنة بالسابق، والإكثار من التنظيف للغرف وأماكن الإقامة، كما تمّ التشديد من قبل الوزارة بأنّ عدم الامتثال لمثل هذه التعليمات يعرض صاحبها للجزاء المنصوص عليها بقانون العقوبات القطري، والمنصوص عليها في القانون رقم 9 لسنة 2020. أما بالنسبة لوزارة الصحة، فقد اضطلعت هي بدورها بدورٍ هام وفعال، حيث أصدرت قرار رقم 16 لسنة 2020 بتعديل الجدول

---

<sup>101</sup> الخدمات الإلكترونية والاستمارات (adlsa.gov.qa)

<sup>102</sup> نص المادة 9 من قانون العمل التي نصت على أن: "تحرر العقود وغيرها من الوثائق والمحركات، المنصوص عليها في هذا القانون باللغة العربية. ويجوز لصاحب العمل أن يرفق بها، ترجمة لها بلغة أخرى، وفي حالة الاختلاف بين النصين يعتمد النص العربي".-مرجع سابق.

الخاص بالأمراض المعدية الخاص بالقانون سالف الذكر، وأضافت مرض كوفيد 19 حتى يتمّ معاقبة من لا يلتزم بذلك الجدول، أو من شأنه القيام بأيّ عمل يضر بمصلحة الجميع وصحتهم، لذا يُشكّل دور الجهات المعنية حاسماً في تلك المسألة<sup>103</sup>. وكان من المفترض أن يتمّ التدخل التشريعي لاستحداث أمر العمل عن بعد للعامل حتى يتواكب مع ظروف جائحة كورونا، فكان دور الجهات المختصة حميداً، ولكنه يحتاج لاستكمالها بإيجاد طريقة تسمح للعامل بمباشرة عمله عن بعد مع تحديد الأعمال التي تُمكنّ العامل من المزاولة بتلك الطريقة وحصرها.

### المبحث الثاني: انتهاكات خصوصية العامل وما يترتب عليها من آثار

يشكّل الانتهاك خرقاً لطمأنينة الفرد أو العامل ويُهدّد سكينته واستقراره، ولما كانت الخصوصية -كما سبق القول- هي حقٌّ من حقوق العامل ولا يجوز التنازل عنه، فإنّ ما نُسجّله أيضاً أنّه في حال وقوع أيّ ضررٍ أو انتهاكٍ للعاملٍ وجب التصدي له بعدة طرقٍ. فلو نظرنا إلى القانون المدني الفرنسي، لوجدنا أنه أشار إلى أكثر من طريقة لوقف الضرر عن الشخص المعتدى عليه، وبالنظر إلى نصّ المادة 9 منه -تحديداً- فإنّها تُفيد بأنّ كلّ شخصٍ لديه الحق في احترام حياته الشخصية. وفي الفقرة الثانية من المادة 9، نلاحظُ بأنّه يجوز للمحكمة من تلقاء نفسها أن تقضي بوقف أيّ اعتداء يُواجه الفرد. هذا علاوة على الحكم له بالتعويض المناسب، وكأنّ المحكمة الفرنسية قضت بتدبير احترازي توقيياً من تقاوم الأمور. وهذه من الأمور التي تقضي بها المحكمة من تلقاء نفسها دون الحاجة إلى طلبٍ من المعتدى عليه، وذلك بحكم أهمية الأمر وهي

---

<sup>103</sup> غزال، محمد عمار، تداعيات جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في قانون العمل القطري: دراسة تحليلية مقارنة،

وقف الاعتداء بامتياز. ذلك أنّ العامل في حال تعدى أحد على خصوصيته بإمكانه أن يوقف هذا الاعتداء بصفة مباشرة وبشكل سريع، كما أنّه لا يعدّ تنازلاً إذا طلب العامل وقف الاعتداء فيمكنه أيضاً المطالبة بالتعويض من الشخص المُعتدي عليه لأنّه حقّ من حقوق الفرد أو العامل. ووفقاً للمُشرع القطري، فإنّه يتمّ احتساب التعويض وفق نص المادة 199 من القانون المدني والقاضي بأنّ: " كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض... " <sup>104</sup>. ونجد بأنّ المسؤولية تقوم وجوداً وعمداً على الخطأ، وهذا يبيّن بأنه إذا وجد الخطأ ومن ثم الضرر وتربطهم علاقة السببية، وجد التعويض. هذا على خلاف أغلب التشريعات التي أضافت التعديلات مؤخرًا، ومنها القانون الأردني والذي أورد في نص المادة 256 منه على انه أي اضرار تسبب به أي شخص يلتزم بالتعويض ولم يتطرق للخطأ كون ان الأفعال قد تسبب اضراراً وإن لم تكن أخطاء فلما ربطها بذلك وحرمان صاحب الحق من حق , وبإنزال هذا المبدأ على البحث المائل نجد بأن هذا التوجه لا يلزم ربط الخطأ بالتعويض لأنّ العامل قد يُضار من أي فعل يرتكبه رب العمل، ولذلك لا يجوز حرمان العامل من التعويض عن حقه، أو عن عجز طراً عليه وفقاً لخطأ لأنه غير مهم، بقدر الضرر الذي تحقق والسببية (لولا العمل لما أصاب). ويمكن للعامل، إقامة دعوى مدنية للمطالبة بالتعويض وإن اختلفت مسؤوليته سواء كانت عقدية أم تقصيرية. لذا سنستعرض المسؤولية العقدية وكيفية التعويض.

### المطلب الأول: التعويض من خلال المسؤولية العقدية

من أهمّ الحقوق التي يُحافظ عليها الفرد داخل المجتمع، هي الحماية من أية انتهاكات على حياته الخاصة، ويُحاول جاهداً قدر المُستطاع فرض حماية لنفسه من تدخّل الناس والمجتمع،

---

<sup>104</sup> نص المادة 199 من القانون المدني القطري-مرجع سابق

وله الحرية المطلقة في أخذ الشيء أو تركه من أجل الظفر بحياة هادئة خالية من أية مشاكل وخالية من النشر والعلن<sup>105</sup>. وعليه، فإنّه في صورة العامل لأية انتهاكات في حياته العامة، وجب على المتعدي أن يقوم بتعويضه، ولكنّ السؤال الذي يثور في هذا الموضوع، هو: ماذا لو كان هناك علاقة عقدية تجمع الفرد والمعتدي؟

مما لا شكّ فيه، أنّ العلاقة العقدية هي الرابطة التي تجمع بين رب العمل والعامل، ويصبح بمقتضاها هذا الأخير في حالة تبعية تجعله تحت سلطة رب العمل، بذلك تتقيّد حرية العامل بعد إبرام عقد العمل، ولكنّ ذلك التقيد لا يُشكّل تنازلاً عن حريته وحقوقه، بل إنّ التنازل ينحصر فقط عن أمور معينة تساعد على حسن سير العمل، لاسيما وأن رب قد يقبل على أمور من شأنها أن تمسّ أصل العامل وسلامته، ولكنه يقبل عليها بدافع أمرين، هما: أولهما، مراقبة العامل أثناء تأدية وظيفته و مراقبة إنتاجيته من عدمها، ولعلّ ذلك يُشكّل أهم ما يسعى إليه رب العمل. وثانيهما، التقصي حول حياة العامل والأمور التي تتعلق بشخصه، في حال كان غير لائق للعمل، أو أنّه من الأشخاص الذين لديهم سوابق قضائية، حتى يضمن عدم إبرام عقود مع أشخاص ليسوا من ذوي الكفاءة. وعليه، فإنّه طالما كانت الدوافع بغية تحقيق الصالح العام، فإنّه لا يُعدّ انتهاكاً ولا مساساً بحياة العامل. ومن خلال هذا المطلب، سنتطرق للتعويض في حال أصيب العامل بضرر يمس أمن واستقرار حياته الشخصية أثناء تأدية وظيفته، وسنقوم بشرح الأمر بشكل مسهب، حيث أنّنا سنبيّن أهمية التعويض والمسؤولية العقدية القائمة لأنّه بلا شك سيعود بالفائدة على العامل جراء إصابة العمل، أو على عائلته بعد موته وهذا خير ضمان

---

<sup>105</sup> بولين، أنطونيوس أيوب، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009، ص 40.

لحياته<sup>106</sup>. وبذلك يُشكّل قانون العمل القطري حماية لحياة العامل، خاصة عند النص على التعويض النقدي. ونشيرُ أيضًا بأنّ القانون فرّق بين حالة الوفاة والعجز، ذلك أنّه في حالة الوفاة تقدر الدية الشرعية وفق الشريعة الإسلامية بمائتي ألف ريال، أمّا في حالة العجز فإنّها تُقدّر وفق الجدول المُقرّر والملحق مع قانون العمل<sup>107</sup>. وهنا المشرع نظّم كافة الآليات التي من شأنها ضمان حياة العامل.

ومن المفيد القول كذلك، إنّ القانون المصري أشار أيضًا إلى ضرورة أن يُمنح العامل تعويضًا جابرًا للضرر جراء ما حصل له، وأبان قانون التأمينات الاجتماعية، وذلك خاصة في نص المادة 66 منه<sup>108</sup>؛ أنّ الجهة المعنية ملزمة بتلبية كافة حقوق العمال المصابين، وإن كانت تلك المسؤولية مشتركة بينهم وبين شخص آخر. وهذا يدلّ على أنه يجوز للعامل المُطالب بالتعويض من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، أو من ربّ العمل. كما يحقّ له الجمع بين التعويضين، إحداهما من ربّ العمل والآخر من الهيئة العامة للتأمين في صورة ما إذا كان التعويض غير جابر للضرر من جانب الهيئة. وتجدر الإشارة أيضًا، أنّ القانون الفرنسي تبني هذه الفكرة أيضًا، حين نصّ على ضرورة تعويض العامل عن أية حوادث وأضرار قد تُصيبه بما فيها أمراض المهنة؛ تطبيقًا لمبدأ الغرم بالغنم، التي تمنح العامل تعويضًا عن أيّ ضررٍ قد يصيبه جراء حوادث المهنة؛ سواءً له أو لورثته. وعليه، ترصدُ الباحثة توافقًا بين القانونين المصري والفرنسي

---

<sup>106</sup> نص المادة 110 من قانون العمل: لورثة العامل الذي يتوفى بسبب العمل، وللعامل الذي يُصاب بإصابة عمل نتج عنها عجز كلي دائم أو جزئي، الحق في الحصول على التعويض. ويحسب مقدار التعويض في حالة الوفاة بسبب العمل طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية. ويعتبر في حكم الوفاة إصابة العمل التي ينتج عنها عجز كلي دائم.

وتحدد نسبة العجز الجزئي إلى نسبة العجز الكلي الدائم وفق الجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون. ويحسب مقدار التعويض في هذه الحالة على أساس هذه النسبة من مقدار التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة-مرجع سابق.

<sup>107</sup> الميزان | البوابة القانونية القطرية (almeezan.qa) | الجدول الملحق مع قانون العمل.

<sup>108</sup> قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 - نص المادة 110 منه-مرجع سابق.

على أنّ التعويض المُسند إلى العامل من قِبَلِ الهيئة العامة للتأمينات إن لم يكن كافيًا، فعلى ربّ العمل القيام بسداد الفرق حتى يصبح التعويض جابرًا للضرر لأنّهما يُكمّلان بعضهما البعض، ولكن شريطة أن يكون للعامل مُقتضى في طلبه ذلك<sup>109</sup>.

فوجود هيئة مُختصة بأداء التعويض إلى جانب ربّ العمل، هي فكرة صائبة وسديدة بامتياز، وذلك ضمانًا لحماية حقوق العامل وحياته. فمِمّا لا شكّ فيه -على سبيل المثال- لو كان ربّ العمل مُعسرًا أو أنّه على وشك الإفلاس، فإنّ هذا الأمر يضمن حقّ العامل على اعتبار أنّ الدولة شخص اعتباري مليء، ومن ثمّ فهي تعود على ربّ العمل. وعلاوة على ذلك، فإنّ وجود هيئة تقوم بسداد التعويضات للعمال من شأنها أن تُخفّف العبء على أرباب العمل سيما من يكون لديهم منشآت كبيرة تحتوي على عدد كبير من العمال. وثمة العديد من العمال ممن يُوقعون الضّرر بأنفسهم عمدًا للاستفادة من التعويض، لذلك فإنّ وجود هذه الهيئة له من الأهمية الشيء الكثير بالنسبة لعنصري عقد العمل؛ سواء أ كان العامل أو ربّ العمل.

ولأنّ الشيء بالشيء يذكر، ومن خلال المقابلة التي تمّ إجراؤها مع الأستاذ إبراهيم المعاضيد بإدارة الاستخدام، أوضح بأنه ثمة إدارة خاصة بالبحث والمتابعة بوزارة الداخلية، وهي تقوم بعمل مقارب لعمل الهيئة العامة للتأمينات -وإن اختلفت الجهات والمهام-؛ ذلك أنّه في صورة رفض ربّ العمل سداد مبلغ تذكرة السفر لمُستخدمة المنزل بعد استيفائها لِشَرط السنتين المُتتاليتين في دولة قطر، فإنّها تقوم بمنحها تذكرة، ثمّ تعود على ربّ العمل لاستقطاع المبلغ منه، كما أنّها تمنعه من مغادرة البلاد، وتمنعه أيضًا من استخدام مُستخدمة أُخرى إلى حين سداد المبلغ المالي.

---

<sup>109</sup> رويني، نجوى، مقارنة في أسس تكوين العقد، المجلة الالكترونية للأبحاث القانونية، العدد 3، 2019- صفحة 6.

وهنا نجد بأنّ هذه الفكرة مُشابهة لموقف المشرع الفرنسي والمصري، عند إيجاد جهة تعمل على حماية حق العامل ولا يكون رب العمل بمُفردُهُ هو المسؤول فقط.

وثمّة سؤال يثور في هذا السياق، ألا وهو: كيف تُقدّر قيمة التعويض في حال إصابة العامل بفيروس كوفيد 19؟ يتمّ تحديد التعويض على أساس العجز الذي يُسببه هذا المرض جرّاء إصابة العامل أو وفاته بسببه. ولكن بحُكم أنّ هذا المرض مُستجدٌ ولا يُمكنُ حصر الأعراض التي قد يُسببها للعامل على وجه التحديد، فإنّه بالرجوع إلى الدراسات الحديثة المُختصّة، نلاحظُ بأنّ فيروس كورونا قد يُسببُ بعض الأعراض، مثل تجلّط الدم، أو ضيق في التنفس، أو تلف الأوعية الدموية، أو التهابات عديدة في الجهاز التنفسي والعصبي. كما تترتّب عليه آثار تتخلّف لدى العامل، وهي التلف الكليّ أو النسبي في الجهاز العصبي أو الكبد أو الرئتين. ومما لا شكّ فيه، أنّ بعض الأعراض قد تتأخّر في الظهور؛ أي أنها تحتاج وقتًا أطول لتظهر على العامل، فإنّ هذا الأمر لا يعني حرمانه من التعويض، ويجوز له أو لعائلته بعد وفاته مُطالبة صاحب العمل به، ومقدار التعويض قد يُبنى على المسؤولية العقدية أو التقصيرية<sup>110</sup>. وعلاوة على ذلك، قد يسأل بناء على مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، وهذا في حال تمّ نقل العدوى له من قبل عامل آخر<sup>111</sup>.

---

<sup>110</sup> الافتتاحات، ياسر-حول تأثير الجائحة، مثل فيروس كورونا على الالتزامات العقدية وكيفية التعويض. انظر لبحث جائحة

فيروس كورونا وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية - السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد

6، شوال 1441 هـ - يونيو 2020، ص: 774-778.

<sup>111</sup> الهذال، سامي مطرد، مرجع سابق ص: 346.

## الفرع الأول: ماهية إصابة العامل بمرض أو بعجز أثناء تأدية عمله

بادئ ذي بدء، عرّف قانون العمل القطري في المادة الأولى منه على أنّ إصابة العمل، هي أن يصاب العامل بأحد الأمراض التي نص عليها الجدول الملحق بقانون العمل، أو كلّ إصابة تحدث بسبب العمل أو أثناءه، وتدخل كل الفترات التي يذهب فيها العامل لعمله أو عند العودة من عمله فيها، على أن لا يكون هناك سبب أجنبي يحول بينه وبين سببية العمل كأن يكون قد انحرف عن الطريق أو توقف لأمر معين أو غيره<sup>112</sup>.

ومما لا شكّ فيه، بأنّ الضرر قد يصيب الكيان المادي والمعنوي للشخص، لذا قد تكون إصابة العامل مادية أو معنوية أو كلاهما، لذا وجب التفريق بينهما. فالأضرار المادية، هي التي تصيب جسد العامل أو كيانه كموته أو بتر أحد أطرافه، أو حروق تصيب الجلد. أما الأضرار المعنوية، فهي كأن يصاب العامل بفقدان ذاكرته بشكلٍ كُليٍّ أو جُزئيٍّ، أو كأن يصاب بالجنون والانهيار العصبي جراء ما يقوم به أثناء العمل ونلاحظ ان محكمة التمييز القطرية، ترى وجوب ان يأخذ التعويض عن الضرر الأدبي بالاعتبار عند تعويض المتضرر<sup>113</sup>.

---

<sup>112</sup> نصت المادة 1 من قانون العمل القطري في الفقرة 19 حول بيان إصابة العمل: إصابة العامل بأحد أمراض المهنة المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون، أو بأية إصابة ناشئة عن حادث يقع له أثناء تأدية العمل أو بسببه، أو خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي-مرجع سابق.

<sup>113</sup> انظر: محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2010/ 190؛ محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 89/ 2016.

## الفرع الثاني: حدود ونطاق التعويض ومدى إلزاميته

جاء التعويض يقتصر على إصابة العامل وحده فقط دون غيره، وجاء مُصطلح " أو من في حكمهم" في القانون القطري - الذين يمثلون ذات المركز القانوني للعامل-. وعلى المفهوم العكسي، نلاحظ أنّ من لا يعدّ عاملاً لا يترتب في حقّه أيّ تعويضٍ عند الإصابة، فلو جاء التعويض على التلميذ الذي يتدرّب لكي يصبح عاملاً أو على الصناع تحت التدريب، فإنّهم لا يعتبرون مشمولين.

وبالمقابل، أشار القانون الفرنسي-والذي أصدر أول قانون بشأن تعويض إصابة العمل بتاريخ 9 ابريل 1989 ومنذ ذلك الوقت أصبح القانون يتسع شيئاً فشيئاً-حيث أنّ إصابة العمل يعوض عنها لفائدة العامل في حال أنّها كانت بمناسبة العمل، على خلاف القانون المصري والكويتي والقطري الذي كان أقلّ توسّعاً من القانون الفرنسي. والخلاف في ذلك الأمر، هو علاقة السببية؛ ذلك أنّه بالتفسير الأوسع للقانون الفرنسي، لا يشترط المُشرعُ وجود علاقة السببية فيما بينهم، في حين أنّ بقية التشريعات الأخرى تشترط توافر الشروط الأربعة، وهي: العقد، والضرر، والخطأ، وعلاقة السببية. هذا مع عدم التقيّد بالسببية المادية المباشرة، بل الالتزام فقط بالسببية الناشئة<sup>114</sup>. فصفوة القول إذاً: " لولا العمل لما كانت الإصابة"<sup>115</sup>.

## الفرع الثالث: مدى توافر عناصر إصابة العمل وإلزاميتهم

عند إصابة العامل أثناء العمل، اشترطت أغلب التشريعات عناصر لا بدّ من توافرها، أهمّها الضرر، والذي لا بدّ أن يقع جرّاء تلك الإصابة، فإذا حدث العكس أو ثبت أن الضرر كان سابقاً

<sup>114</sup> سرحان، عدنان- ضمانات العامل في التعويض عن إصابات العمل في القانون الإماراتي، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية العدد الرابع، جامعة بانته، الجزائر، ديسمبر 2014، ص: 8-10 .

<sup>115</sup> حكم محكمة التمييز القطرية رقم 100 لسنة 2016 بتاريخ 2016/4/26.

على الإصابة فلا يكون العامل حينها مُستحقاً للتعويض. وعليه، فإنّه لكي يحصل العامل على التعويض، لا بدّ ألا يكون قد تسبّب في حدوث الإصابة له بمُفرده أو بقصدٍ سيءٍ، فلو ثبت أنّ العامل قد تعمّد الإضرار بنفسه فلا يستحقّ التعويض<sup>116</sup>. ومما لاشكّ فيه أن تكون علاقة السببية قائمة بين الإصابة والضرر الواقع للعامل، فلو كان السبب الذي أدّى إلى هذه الإصابة مُختلفاً، فإنّه لا يستحقّ التعويض عنها. وأخيراً وُجوبية توافر هذه العناصر معاً، وهذا ما يتمّ بحثه لدى الجهات المعنية أولاً -والمتمثلة بدولة قطر في السلامة والصحة المهنية- وُصلاً إلى لجنة فضّ المنازعات العمالية، أو ما في حكمها في باقي الدول.

ونلاحظ أنّ المشرع القطري نظّم التعويض في الفصل الحادي عشر من القانون، وهذا موقف يحسب له، حيث أنّه ذكر عدة اشتراطات: أولها، أن يبلغ رب العمل فور وقوع الإصابة ويخبر الشرطة بكافة المعلومات المتعلقة بالحادث، ويجب على رب العمل أن يتكفل بكافة علاجه ولا يقتطع تلك الأيام من راتبه ولا تخصم عليه، كما يجوز للعامل أو لورثته الحصول على التعويض جراء إصابة العمل.

وفي حال نُشوبٍ خِلافٍ بين رب العمل والعامل حول الإصابة التي تعرّض لها، فإنّه يجبُ على الإدارة المختصة ترك الاختصاص لجهة طبية مُعتمدة تقرير الإصابة. كما ألزم القانون ربّ العمل بسدادِ التعويض وحده دون غيره للعامل جرّاء تعرّضه للإصابة، خلال خمسة عشر يوماً.

---

<sup>116</sup> نصت المادة 111 من قانون العمل: لا تسري أحكام المادتين السابقتين إذا ثبت أي مما يلي:

- 1- أن العامل تعمد إصابة نفسه.
- 2- أن العامل كان واقعاً تحت تأثير مخدر أو خمر وقت حدوث الإصابة أو الوفاة وكان هذا المؤثر هو السبب في الإصابة أو الوفاة.
- 3- أن العامل خالف متعمداً تعليمات صاحب العمل بشأن المحافظة على الصحة والسلامة المهنية أو أهمل إهمالاً جسيماً في تنفيذ هذه التعليمات.
- 4- إذا رفض العامل دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قرره الجهة الطبية المختصة.

وفي حال تُوفي العامل متأثراً بالإصابة التي حدثت له، فإنه يتم إيداع مبلغ الوفاة؛ أي التعويض عن حياة العامل بذات مدة الإصابة لدى خزينة المحكمة خلال خمسة عشر يوماً، وهي الجهة المناطة بالتوزيع على الورثة. وفي حال الخلاف بين العامل ورب العمل فإنّ هذه الجهة المختصة تتدخل لحلّ النزاع قبل اللجوء للقضاء<sup>117</sup>.

### المطلب الثاني: التعويض من خلال المسؤولية التقصيرية

تنتج المسؤولية التقصيرية في صورة وجود إخلال بالتزام مُستمدّ من القانون وخارج نطاق العقد، وهي دائماً ما توجد في حال تمّ الإضرار بالغير في كل حالاته؛ سواء كان هذا الضرر الواقع يسيراً أو جسيماً، فيكون الرابط هو القانون. عكس العلاقة العقدية الذي يكون العقد هو العنصر الرئيسي فيها. فإذا نتج من شخص ضرر لشخص آخر، يلتزم من قام بالضرر أن يؤدي مبلغ تعويض للمضرور على إثر ذلك الضرر، وحين يُصيب الضرر النفس أو المال أو حتى الأمور المعنوية كالسمعة وغيرها، يُعدُّ ضرراً ينتج عنه تعويض، ولا سيما التعويض الذي يكون على ما

---

<sup>117</sup> حول إصابات العمل والتعويض عنها في قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل. فقد نصت المادة 113 على أنه: "يسقط الحق في المطالبة بالتعويض عن العجز أو الوفاة بانقضاء سنة واحدة من تاريخ التقرير الطبي النهائي المتضمن حدوث العجز الناتج عن الإصابة، أو تأكيد حدوث العجز نتيجة لأحد أمراض المهنة المدرجة في الجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون، أو من تاريخ وفاة العامل. ونصت 114 على صاحب العمل أن يؤدي التعويض عن العجز، خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ ثبوت عجز العامل أو من تاريخ إعلان نتيجة التحقيقات المؤيدة لحدوث العجز بسبب العمل. وعلى صاحب العمل أن يودع التعويض عن الوفاة، خزينة المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة أو من تاريخ إعلان نتيجة التحقيقات، المؤيدة لحدوث الوفاة بسبب العمل. وتوزع المحكمة تعويض الوفاة على ورثة العامل المتوفى طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية أو قانون الأحوال الشخصية المعمول به في بلد المورث. ويؤول التعويض إلى الخزينة العامة للدولة إذا انقضت ثلاث سنوات دون تحديد المستحقين له."

فات المضرور من كسب وما لحقه من خسارة، على عكس المسؤولية العقدية السالفة الذكر. ولما كان البحث المائل، مُتعلّقًا بالعامل وما قد يُصيبه من أضرار ناتجة عن عمله، فقد يتبادر إلى الأذهان أنّ العامل دائماً ما يعمل بعقد عمل، وبناء عليه يطبق عليه أحكام المسؤولية العقدية. ولكن هناك مجال لإنزال أحكام المسؤولية التقصيرية في حالات معينة على العامل، وهي التي سوف نتطرق لها في هذا المطلب، حيث أننا سنُبيّنُ صور الاعتداءات التي يتعرض لها العامل الذي يكون متقدماً لوظيفة معينة -أي قبل إبرام العقد- وبذلك لا تتوافر العلاقة العقدية. ومن خلال هذا المطلب، سنقوم باستعراض أمرين على غايةٍ من الأهمية: أولاً، صور الاعتداءات والمظاهر التي قد يتعرض لها العامل قبل إبرام العقد. وثانياً، تحديد الآثار المترتبة على تلك الاعتداءات، والممثلة خاصةً في التعويض جراء ذلك الأمر.

### الفرع الأول: صور الاعتداء على حياة العامل الخاصة قبل إبرام العقد

عندما يقوم العامل المتقدم لطلب وظيفة، بإجراء مقابلة أو ترشيح أو تقديم على موقع خاص به بشكل الكتروني، فمن البديهي أن يتحدث عن ذاته ونفسه لمعرفة إن كان بإمكانه أن يتولى هذه المهنة من عدمها. وقيام رب العمل، بالتحري والتقصي عن المرشح وفق ما يسمح به القانون لمعرفة إن كان هذا العامل كفاء أو جدير بالشغل في هذا المكان، ومعرفة توافر حسن السيرة والسلوك وغيرها من الأمور. إنّ هذه الوضعيات من شأنها أن تُتيح مشاركة المعلومات بين رب العمل والعامل، ولما كان ربّ العمل حُرّاً في اختيار العمال الخاضعين له، إلّا أنه مُلزَمٌ باحترام خصوصية العامل، وفي هذا السياق أكد المجلس الدستوري الفرنسي على هذا المبدأ، من خلال السماح لربّ العمل باختيار العمال بكل حرية، وترسيخ مبدأ الاختيار الحر بغية المحافظة على أعماله، ولكن مع مراعاة احترام خصوصية العامل. لذا نجد أنّ بعض التشريعات نصّت على

ضرورة قيام مسؤولية رب العمل قبل وبعد عقد العمل، لتكون مسؤولية عقدية وتقصيرية. في حين اقتصر بعض التشريعات الأخرى على المسؤولية بعد إبرام عقد العمل فقط؛ أي العقدية. ووفقاً للقانون القطري، فإنه طَبَّقَ المسؤولية العقدية فقط، لكن وفقاً للقواعد العامة وفي حال عدم إبرام العقد يتم اعتبار أطرافه وكأنهم أشخاص لا تربطهم أي صلة. وتُقام المسؤولية التقصيرية وفق أحكام القانون المدني، ذلك أنه جاء بكتاب "الجيب للعامل المُعدّ من قبل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أنّ على العامل أن ينتبه بأن لا يتمسك بالاتفاق الشفهي الذي دار بينه وبين رب العمل ولا يعد ملزماً قبل مجيء العامل للبلد، ونبهت اللجنة العمال بأن لا بد أن يتمسكوا بالعقد ويحرصوا على إبرامه وفق الشروط المتفق عليها<sup>118</sup>.

ويمكن ان تحدد صور الاعتداء بثلاثة صور، هي: تسريب المعلومات السرية عن وقت التقدم للعمل، وتسريب معلومات العامل المتعلقة بالفحوصات الطبية لقياس مدى كفاءته للعمل، والتجسس على العامل من قبل رب العمل أثناء التقدم للوظيفة. وعند التقدم للوظيفة، وكذلك تقديم العامل نبذة عن حياته الخاصة، وهو أمر يُعدُّ من قبيل العرف الدارج والمتداول، كما أنّ قد يكون ملزماً بالبوح ببعض المعلومات التي تتعلق بشخصه. ولكن أحياناً قد يتعرّض العامل إلى الانتهاك بأحد الوسائل أثناء تقدمه للعمل، سواءً عن طريق المقابلة بينه وبين ربّ العمل وجهاً لوجه، أو من ناحية برنامج الأسئلة المُعدّ من قبل جهة العمل. وعليه، يجب على العامل الإجابة على كافة الأسئلة منها: ماهي جنسيتك، وما هو دخلك الشهري، وكيفية أسلوب حياتك. فكلّ هذه الأسئلة يتم سؤالها من قبل رب العمل، ويُجيب عليها العامل، ولكن لا بدّ أن تكون الأجوبة سرية،

---

<sup>118</sup> اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، كتاب جيب العامل، مرجع سابق.

ولا يجب إفساؤها. إلى جانب ذلك، لا يقوم ربّ العمل بالتعرض لحياة العامل الخاصة من خلال الأسئلة، فلا بد أن تكون في حدود تعلقها بالوظيفة، لكيلا يُعتبر تعدياً وهذا ما ذهبت إليه محاكم فرنسا-التي تبنت هذا الاتجاه. وثالثاً من خلال مراكز التقدم للعمل، حيث توجد مكاتب يتقدم لها العمال، وتكون هي حلقة الوصل بين العمال وأرباب العمل، فيقدم العامل معلوماته الخاصة والشخصية لذلك المكتب بغية القبول في تلك الوظيفة، فتلك المكاتب لا بد أن تكون حريصة كل الحرص على المحافظة على تلك المعلومات<sup>119</sup>.

وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي نشهده، نجد بأنه قد يقوم ربّ العمل بوضع نظام آلي متضمن لعدة أسئلة يقوم العامل بالإجابة عليها، ولكن هناك مظهر للانتهاك قد يتجلى حين يتمّ نشر تلك المعلومات التي يسهل تخزينها، ويسهل جمعها وتصنيفها بضغط زر. لذا لا يُسمح لرب العمل أن يتصرف في تلك المعلومات<sup>120</sup>، خاصة وأنه في ضوء جائحة كوفيد 19 نجد بأنّ هناك العديد الوظائف التي تتبع تلك الطريقة للمحافظة على التباعد الاجتماعي. فيلزم التنويه والتنبيه عن عدم إفساء تلك المعلومات أو مشاركتها مع أي جهة أو شخص كان. ونجد في أغلب الدول، أنّ هناك طريقة محاذية لطريق المقابلة الشخصية التي تجرى بها الأسئلة، وهي وجود وسطاء أو مكاتب يسمحون بتوفير عمالة لأرباب العمل، فعند ممارستها لنشاطها لا بد أن تتبع كافة الضوابط القانونية وعدم التدخل في خصوصية العامل وحياته، وإلاّ اعتبر ذلك انتهاكاً واضحاً. كما أنّ هناك التزام قانوني يفرض مراقبة تلك المكاتب أو الوسطاء بشكل مستمر، مع توجيههم وتوقيع

---

<sup>119</sup>خلاف، بيو، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل-رسالة ماجستير- جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011-  
صفحة53.

<sup>120</sup> غنام، غنام محمد، مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في أماكن العمل، مرجع سابق، صفحة 18، 2015.

كافة أنواع الجزاءات عليهم. ونجد هنا، أنّ موقف المشرع الفرنسي عبر عن ضرورة احترام الحريات والحياة الخاصة من خلال اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات، دون أن يكون الأمر ملزمًا بناءً على نصّ في القانون، على خلاف موقف دولة قطر التي جعلت الرقابة من اختصاص وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

ومن الخصوصية التي يلزم الحفاظ عليها نتائج الفحوصات التي يخضع لها العامل كالفحص الطبي، لأنّ ذلك يُعدُّ من مُتطلبات بعض الوظائف، بل إنّ هناك وظائف تتطلب لياقة معينة، أو ألا يعاني من أية أمراض عصبية أو مزمنة. ففي حال تمّ الخضوع لذلك الفحص وتبيّن أنه يعاني من أيّ مرض نفسي أو جسدي، أو حتى إن تبيّن خلال ذلك الفحص بأنه سيُصاب مستقبلاً بمرض ما، فإنّه في حال كان هذا المرض يعيق العامل من عدمه للالتحاق بالوظيفة، فعلى رب العمل التزام جوهري بعدم إفشاء هذه المعلومات. وفي حال قام رب العمل بمخالفة ذلك الأمر فإنّه يُعدُّ انتهاكًا واضحًا للعامل المتقدم لطلب الوظيفة، ويجوز أن تتم مُساءلته قانونيًا.

كما أنّ كافة طرق التجسس التي يقوم بها رب العمل، لاختبار العامل ومعرفة هل يستطيع مُمارسة الأعمال المطلوب منه خلال العمل، يكون مرفوضًا فمراقبة العامل في حياته وزياراته وأصدقائه، أمور ممنوعة ومرفوضة، ولا يجوز لأيّ رب عمل القيام بالالتصت أو التجسس لا بشكل سمعي ولا مرئي على العامل، كما لا يحقُّ له الاطلاع على الرسائل الصوتية أو التي تكون عبر البريد الإلكتروني الخاصة به لأنّ كافة ما سبق يُشكّل تهديدًا واضحًا لحياة العامل المترشح للعمل، حتى لا ينتج عنه تهديد فيما بعد أو ما شابه. فالحياة الخاصة لها حرمتها لا يجوز أن يتم التعرض لها بأيّ شكلٍ من الأشكال. وبالنظر لقانون العمل الفرنسي، نجد أنّه حظر مراقبة العمال المتقدمين لطلب الوظيفة من قبل رب العمل حتى وإن كان الهدف من ذلك مصلحة العمل، فلا يجوز جمع أي معلومة في حال كان العامل لا يعلم بها، ويكون رب العمل

مُعْرَضًا لِلْمُسَاءَلَةِ الْقَانُونِيَّةِ. وَيَتَّضِحُ لَنَا بِالْمَفْهُومِ الْعَكْسِيِّ، أَنَّ الْعَامِلَ لَوْ كَانَ عَلَى دَرَايَةِ بِطَرِيقَةِ جَمْعِ الْمَعْلُومَاتِ وَبِإِقْرَارِ مَنْه، فَإِنَّ رَبَّ الْعَمَلِ حِينَهَا لَا يُسْأَلُ عَنْ ذَلِكَ لِأَنَّهُ حَدَثَ بَرَضِي الْعَامِلِ. وَلَكِنْ خِلَافَ ذَلِكَ، فَإِنَّهُ فَعَلَ يِنَافِي الْقَانُونَ وَقَوَاعِدَ الْعَدَالَةِ فِي الْقَانُونَ الْجِنَائِي وَالْمَدْنِي، بَلْ إِنَّ هَذَا الْأَخِيرَ جَاءَ أَوْسَعُ وَأَشْمَلُ مِنَ الْقَانُونَ الْجِنَائِي، حَيْثُ لَمْ يُسْمَحْ لِأَيِّ فَرْدٍ بِتَصْوِيرِ الْأَخْرَيْنِ؛ سِوَا فِي أَمَاكِنَ عَامَةً أَمْ خَاصَةً. عَلَى خِلَافِ الْقَانُونَ الْجِنَائِي، الَّذِي جَاءَ يَجْرِمُ التَّصْوِيرَ فِي الْأَمَاكِنَ الْخَاصَةِ، وَإِنْ دَلَّ ذَلِكَ عَلَى شَيْءٍ فَإِنَّهُ يَدَلُّ عَلَى الْحَمَايَةِ الْخَاصَةِ بِشَتَّى طَرَقِهَا، وَمَنْ يَتَعَدَى حُدُودَ ذَلِكَ يُسْأَلُ أَمَامَ الْقَضَاءِ، وَمَنْ ثَمَّ يَتَوَجَّبُ عَلَيْهِ تَعْوِيضٌ بِمَقْدَارِ مَا قَامَ بِهِ<sup>121</sup>.

#### الفرع الثاني: موقف المشرع القطري حول الانتهاكات على حياة العامل قبل إبرام العقد

أفادت الجهات المعنية بأن دورها لا ينعقد إلا إذا وجد عقد بين العامل ورب العمل، أمّا ما قبل ذلك فإنه لا تعد لهم صفة قانونية قائمة، لذا لم يرد عليهم أية شكاوى. وبناء عليه، نجد بأنه قبل إبرام العقد لا يكون هناك تعويض قائم وفق المسؤولية العقدية، لكنّ العامل يُمكنه إقامة الدعوى المدنية اعتمادًا على المسؤولية التقصيرية، وذلك بالاستناد إلى نص المادة 199 من القانون المدني، حيث يقيم الدعوى تاركًا للقاضي السلطة التقديرية في تقدير مدى جسامته الضرر. وقد يُحدّد العامل المضرور مبلغ التعويض، ولكن يعود ذلك الأمر بطبيعة الحال للمحكمة، وهي من ترتئي تقدير جسامته الضرر المادي والأدبي إن كان له مقتضى، وبذلك الأحكام تسعى بأن تحمي كافة حقوق الأفراد داخل مجتمعاتهم حتى لا تتعرض للمساس بها. وقد أرسيت محكمة التمييز القطرية في الحكم رقم 83 لسنة 2006 مبدأ وهو " أن من أحدث فعلاً دون أن يكون ضمن

---

<sup>121</sup> نص المادة 333 من قانون العقوبات رقم 11 لسنة 2004 القطري، الجريدة الرسمية، العدد 7، تاريخ النشر 2004/05/30 الموافق 1425/04/11 هجري.

إطار والتزام قانوني نتج عنه ضرر يلزم من قام بهذا الفعل والضرر بالتعويض<sup>122</sup>. ففي حال حدوث خطأ من جانب رب العمل ولكنه ناشئ عن خطأ شخصي خارج نطاق المسؤولية العقدية، فإن نص المادة 199 من القانون سيكون حاضراً ويمكن الاستناد عليه للمطالبة بالتعويض عن المسؤولية التقصيرية.

## الخاتمة

يُعتبر العامل فرداً فاعلاً في المجتمع، وهو يتمتع بجملة من الحقوق، وعليه جملة من الواجبات المناطة بعهدته عليه الالتزام بتنفيذها. وقد أبان هذا البحث أنّ حماية هذا الالتزام، عززت حرص المشرع على ضبط إطار قانوني يضمن حقوق العامل من جهة، ويكفل لصاحب العمل التزام العامل بالوظائف المكلف بها من جهة أخرى. إنّ هذا الإطار التشريعي، يُمثّل ضماناً حقيقيّة لكلا الطرفين لضمان حقوقهما، علاوة على كونه يعدّ صمام أمان للعامل ضدّ أيّ شكلٍ من أشكال التعسف أو الاضطهاد الوظيفي الذي قد يلحقه. ومن الحقوق التي كفلتها التشريعات القانونية لفائدة العامل، تلك الحقوق المتعلقة بجرمة المراسلات، الصور، الجسد، الذمة المالية، المسكن وغيرها من الحقوق الأخرى الوثيقة الصلة بالعامل والمرتبطة به ارتباطاً وثيقاً. ومن المفيد القول كذلك، إنّ العمل سواء أكان حُضورياً في مكان العمل أو عن بُعد، فإنّ التشريعات على اختلاف أنظمتها حرصت أيّما حرصٍ على حماية العامل وصون كرامته الإنسانية، وحمايته من أيّ مظهرٍ من مظاهر التنكيل به أو التعسف. وعليه، اضطلعت العديد من القوانين الوضعيّة بدور رياديٍّ ومحوريٍّ

---

<sup>122</sup> حكم محكمة التمييز رقم 83 لسنة 2006 بجلسة 13 فبراير لسنة 2007.

في ترسيخ المبادئ المنظمة لعلاقة العمل بين أرباب العمل ومنظورهم. كما نُسجِلُ في هذا السياق الناظم، دور السبق الذي حَظِيَتْ بِهِ المحكمة الأوروبية في ترسيخ هذه المبادئ المُنظَّمة لطبيعة العلاقة بين مُختلف الأطراف الفاعلة والمُتداخلة فيها، كما يُحسبُ لها أيضًا، مُقارنةً مع غيرها من المحاكم، إيلاء الاهتمام بمبدأ السريّة وعلى رأسها سرية المُراسلات، ذلك أنّ من يعتدي على هذا المبدأ يُعرِّضُ نفسه للمساءلة المدنية والجنائية معًا. ثمّ جاء موقف القانون الفرنسي والمصري والقطري والكويتي مُنسجمًا مع هذا الاتجاه، سيمًا مع ما قد يتعرَّضُ له العاملُ من انتهاكاتٍ أو تجاوزاتٍ في ظلِّ التطوُّر المُتسارع للتكنولوجيا الذي يشهده العالم بأسره، ذلك أنّ الوسائل والوسائط التكنولوجية تتطور بصفة مُلفتةٍ ومُتسارعة، ويجد العامل نفسه ضعيفًا أمامها، ولا يُمكنه مُقاومتها أو التصدي لها. لكُلِّ ذلك، جاءت التشريعات القانونية لثوابك تلك التطورات سنة بعد سنة، ذلك أنّه في مجال الاتصالات، على سبيل المثال لا الحصر، حتى وإن تعدّدت الجرائم فقد حصرتها التشريعات وأنزلت جزاءً على مُرتكبيها. ويُشيد الباحث بدور الجهات المعنية بوزارة العمل القطرية مُمثلةً في إدارتي علاقات العمل وإدارة الاستخدام، والتي تسعى بأن تكون المظلة التي يستظلُّ بها العامل خشية أية انتهاكات قد تطاله من قبل رب العمل. كما يُشيد الباحثُ بالدور الفاعل للجنة الوطنية لحقوق الإنسان التي قامت بإصدار كتاب تضمّن الأسئلة المتكررة والهامة التي يستحقّها العامل، وقد تمّ ترجمة هذه الأسئلة إلى عدّة لغات مختلفة. ناهيك عن المجهودات الجبارة التي تقوم بها وزارة الداخلية من أجل التصدي لكلّ الإخلالات أو الانتهاكات التي تقع على العامل. كما استعرض البحث الآثار المُترتبة عن المسؤولية العقدية بحكم العمل، وفي صورة تعرّض العامل إلى إصابةٍ قبل إبرام العقد أو بعده، واستعراض موقف المشرع القطري وغيره من المشرعين الآخرين. وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج وتوصيات، نستعرضها كالآتي:

## النتائج:

أولاً: كفلت الشريعة الإسلامية حقّ حماية الشخص والفرد، ونصّت على ذلك في القرآن الكريم والسنة النبوية.

ثانياً: نصّت أغلب التشريعات العربية على حماية الحياة الخاصة للفرد، وأقرّتها في دساتيرها لأهمّيتها.

ثالثاً: كان لدولة قطر دور السبق والريادة على الصعيد الدولي ومنطقة الخليج العربي في استحداث الآليات الكفيلة الضامنة لحقوق العمال، بدءاً من اللحظة السابقة لتاريخ وصوله إلى الأراضي القطرية وإلى لحظة إنهاء خدمته وسفره بعد سنوات عديدة.

رابعاً: تُعتبر دولة قطر الدولة الخليجية والعربية الأولى التي تُطبّق نظام إلغاء الكفالات.

خامساً: أثبتت دولة قطر دورها الفاعل في مكافحة الاتجار بالبشر وتوفير بيئة آمنة لحماية العامل، وذلك بتوفير حياة كريمة لفائدته والحرص على صون كرامته الإنسانيّة، وذلك من خلال تفعيل نظام الحدّ الأدنى للأجور.

سادساً: ينفرد ربّ العمل وفق القانون القطري بأداء التعويض جراء إصابة العامل أثناء عمله، على خلاف المشرعين المصري والفرنسي حيث تقوم هيئة التأمينات بسداد التعويض، ويكتفي ربّ العمل بسداد تعويض تكميلي.

سابعاً: أصدرت محكمة التمييز القطرية أحكاماً مُساندة لدور الجهات المعنية في حماية العامل وحياته من أية اعتداءاتٍ أو تجاوزاتٍ.

## التوصيات:

تجد الباحثة أنّ أهم التوصيات التي يجب أن تُؤخذ بعين الاعتبار، هي الآتي ذكرها:

أولاً: تعديل قانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المُستخدمين في المنازل وتوضيح الانتهاكات التي قد يتعرض لها العامل على وجه التحديد، بدلاً من الاكتفاء بجملة " توفير بيئة آمنة للعامل" وتركها فضفاضة متروكة لتقدير الجهات المعنية.

ثانياً: تدخل تشريعي في قانون العمل لتنظيم العمل عن بعد لدى العمال في ظرف القوة القاهرة، أو الظروف الطارئة من قبيل أزمة كوفيد 19.

ثالثاً: تعديل قانون العمل من خلال النصّ على صور الانتهاكات على الحقوق والحريات بشكل مفصل، وإفرادها بفصلٍ مُستقلّ حتى لا يكون رب العمل مُتعسفًا في ذلك.

رابعاً: هذه التشريعات بحاجة إلى مُواكبة التطورات والجرائم المعلوماتية كالتنصيص على تلك الجرائم على وجه التحديد مع شرحها لزيادة وعي الكافة بها، وعلى سبيل المثال توضيح جريمة غرس فيروس حسان طروادة وغيرها من الجرائم المدمرة لأجهزة الحاسب الآلي.

خامساً: إيجاد هيئة للتأمينات الاجتماعية للعامل بجانب رب العمل لمُساندة العامل في التعويضات المالية وغيرها.

سادساً: تعديل قانون العمل القطري في النصوص المُتعلقة بإصابات العمل، وذلك بإدراج فكرة الهيئة وفكرة وجود التعويض التكميلي؛ أسوة بباقي التشريعات من قبيل التشريعين المصري والفرنسي.

سابعاً: تخصيص ميزانية من قبل وزارة العمل لتعميق الحسّ والوعي المُجتمعي بخطورة الجرائم المعلوماتية، والتكثيف من الحملات المُبنيّة لِكيفيات التوقّي منها والتصدي لها، وتدريب العاملين في كافة المؤسسات بمُختلف أنواعها على الحاسب الآلي، وتوضيح الطرائق الكفيلة لحماية مُراسلاتهم ومعلوماتهم من خطر الانتهاك.

وفي ختام البحث المتواضع

فإن أصبت في هذا العمل فهو بتوفيق من الله جل علاه، وإن أخطأت أو نسيت فهو من

الشیطان أعاذنا الله إياه.

## قائمة المصادر والمراجع

### المراجع باللغة العربية:

#### أولاً: الكتب

- 1- الأمين، سمير، المشكلات العلمية في مراقبة التليفون والتسجيلات الصوتية والمرئية وأثرها في الإثبات الجنائي، المركز القومي للإصدارات القانونية، النسخة الرابعة، القاهرة، سنة 2003.
- 2- بلكناني، فوزي غزال و محمد عمار، شرح أحكام قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 وتعديلاته-جامعة قطر-2020.
- 3- بهنساوي، خالد صفوت، مراقبة المحادثات التليفونية دراسة تحليلية مقارنة بين القانون المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2019.
- 4- بولين أنطونيوس، أيوب، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009.
- 5- حسن أحمد، خالد، الحق في خصوصية البيانات الشخصية بين الحماية القانونية التحديات التقنية دراسة مقارنة، دار الكتب والدراسات العربية، مصر، 2019.
- 6- خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العماني، الأحكام العامة لقانون العمل العماني مفهوم آثار وانقضاء عقد العمل، المكتب الجامعي الحديث، 2012.

- 7- الدغمي، محمد رakan، حماية الحياة الخاصة في الشريعة الإسلامية، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 1985.
- 8- رستم، هشام فريد، الحماية الجنائية لحق الإنسان على صورته، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001.
- 9- سعد، حمدي أحمد، العمل عن بعد (ذاتيته، تنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2010.
- 10- الشهاوي، عادل، الشهاوي، محمد، الاعتداء على الحياة الخاصة بواسطة القنوات الفضائية ووسائل الاعلام والاتصال، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 2015.
- 11- عبد الباقي، عبد الفتاح، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل و رب العمل، جامعة الكويت، الكويت، عام 1982.
- 12- قايد، أسامة عبد الله، الحماية الجنائية للحياة الخاصة وبنوك المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.
- 13- ياغي، أكرم حسن، الوجيز في القواعد القانونية لحقوق الإنسان، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2013.

## ثانياً: الرسائل الجامعية والأبحاث والمقالات

### • الرسائل الجامعية:

- 14- أحمد، أشرف محمد إسماعيل، الحماية القانونية لحق العامل في الحياة الخاصة في مواجهة المعلوماتية (دراسة مقارنة) - رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، 1994.

- 15- أحمد، شمس الدين إبراهيم -2005، وسائل مواجهة الاعتداءات على الحياة الشخصية في مجال تقنية المعلومات في القانون السوداني والمصري (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية، جامعة الأزهر - مصر.
- 16- خلاف، بيو، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011.
- 17- رشدي، محمد عبد الله، حول جودة الحياة المهنية للعامل انظر: استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، الجزائر، 2009 .
- 18- السعيد، عبد المنعم بن محمد بن علي، حق العامل في حرمة الحياة الخاصة في مكان العمل، رسالة ماجستير، دار المنظومة، جامعة السلطان قابوس، عمان، 2011.
- 19- عبد العظيم محمد، محمد، حرمة الحياة الخاصة في ظل التطور العلمي الحديث، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1988.
- 20- عبد الفتاح، شريف محمد، مسؤولية صاحب العمل بضمان سلامة العمال وتأمين بيئة العمل وفقاً لأحكام القانون المصري، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 2018.
- البحوث والمقالات:
- 21- الأباصيري، فاروق محمد، تأثير الأنترنت على عقد العمل: دراسة في القانون القطري والفرنسي، المجلة القانونية والقضائية، العدد1، 2018.

- 22- الافتتاحات، ياسر عبد الحميد، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، مجلد 7، العدد 24، جامعة كركوك، العراق، 2018.
- 23- الافتتاحات، ياسر و زين الدين، صلاح : مستقبل عقود العمل في الشركات التجارية بعد جائحة كوفيد 19 المستجد، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 14 ، العدد: الأول - جامعة الجلفة- الجزائر - (2021).
- 24- الافتتاحات، ياسر، حول تأثير الجائحة، مثل فيروس كورونا على الالتزامات العقدية وكيفية التعويض. انظر لبحث جائحة فيروس كورونا وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية،  
مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد 6، شوال 1441 هـ ، يونيو 2020.
- <https://2u.pw/GCeYB> تاريخ الدخول 2022/3/4 الساعة 3:00
- 25- رويني، نجوى، مقارنة في أسس تكوين العقد، المجلة الإلكترونية للأبحاث القانونية، العدد 3، 2019.
- 26- سرحان، عدنان، ضمانات العامل في التعويض عن إصابات العمل في القانون الإماراتي، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية العدد الرابع، جامعة بانته، الجزائر، 2014.
- 27- سوزان، عدنان الأستاذ، انتهاك حرمة الحياة الخاصة عبر الأنترنت، دراسة مقارنة، مجلة الجامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29 ، العدد 3، 2013.

- 28- غزال، محمد عمار، تداعيات جائحة كورونا على عقد العمل الفردي في قانون العمل القطري: دراسة تحليلية مقارنة، دار المنظومة، مجلد9، عدد4، 2020.
- 29- غنام، غنام محمد، مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في أماكن العمل، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، مجلد 3 - العدد 9، 2015.
- 30- اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، كتاب جيب العامل، 2009.
- <https://2u.pw/GCeYB> تاريخ الدخول 2022/3/4 الساعة 3:00
- 31- محمد، ثامر، حق الإنسان في الخصوصية، الحوار المتمدن، العدد 4797، سنة 2015.
- 32- منصور، رشا، المرأة والمشاركة السياسية في الدول العربية والإنجازات والتحديات، مجلة السياسة والاقتصاد - مجلد 10، العدد 9، 2021.
- 33- الموسوي، منى تركي وسيريل جان فضل الله، الخصوصية المعلوماتية وأهميتها ومخاطر التقنيات الحديثة عليها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الخاص بمؤتمر الكلية، 2013.
- 34- نجلاء توفيق، نجيب فيلح، محمد مصطفى قزمار، التكيف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 18، العدد 1، الأردن، 2018.
- 35- الهذال، سامي مطرد، إشكالية تكيف إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد: دراسة في القانونين الكويتي والقطري، دار المنظومة، مجلد 9، عدد 4، 2020.

## ثالثاً: التشريعات والقوانين

- 1- الدستور السويسري لعام 1999.
- 2- الدستور القطري الدائم لعام 2004.
- 3- القانون المدني القطري رقم 22 لسنة 2004.
- 4- دستور جمهورية مصر العربية وفقاً للتعديلات الدستورية لعام 2019.  
الدستور المصري المعدل 2019 | منشورات قانونية (manshurat.org)
- 5- مرسوم بقانون رقم 17 لسنة 1990 بشأن الوقاية من الأمراض المعدية.
- 6- قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004.
- 7- قانون رقم (3) لسنة 1963 بتنظيم دخول وإقامة الأجانب في قطر .
- 8- قانون رقم (13) لسنة 2016 بشأن حماية خصوصية البيانات الشخصية.
- 9- قانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.
- 10- قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية.
- 11- قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2016 في شأن العمل القطاع الأهلي  
والقوانين المعدلة له.
- 12- قانون العقوبات القطري 11 لسنة 2004.

## الأحكام القضائية:

- 1- حكمي التمييز رقم 72 و 83 لسنة 2006 بجلسة 13 فبراير لسنة 2007، تاريخ الدخول 2022/1/15، 5,00 مساء، موقع المجلس الأعلى للقضاء القطري.
- 2- حكم محكمة التمييز القطرية رقم 24 لسنة 2010 بتاريخ 2010/10/23 ، تاريخ الدخول 2022/2/10 الساعة 8:00 مساء، موقع المجلس الأعلى للقضاء القطري.

- 3- حكم محكمة التمييز رقم 32 لسنة 2011 بجلسة 24 مايو لسنة 2011، تاريخ الدخول 2022/1/15، 5,00 مساء، موقع المجلس الأعلى للقضاء القطري.
- 4- حكم محكمة التمييز رقم 83 لسنة 2006 بجلسة 13 فبراير لسنة 2007، تاريخ الدخول 2022/1/15، 5,00 مساء، موقع المجلس الأعلى للقضاء القطري.
- 5- حكم محكمة التمييز القطرية رقم 100 لسنة 2016 بتاريخ 2016/4/26 - تاريخ الدخول 2022،9:00/2/10 مساء، موقع المجلس الأعلى للقضاء القطري.
- 6- حكم محكمة التمييز رقم 182 لسنة 2016 بجلسة 20 يونيو لسنة 2016، تاريخ الدخول 2022/1/15، 5,00 مساء، موقع المجلس الأعلى للقضاء القطري.

### المراجع باللغات الأجنبية:

- 1- Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 janvier 1992, 91-40.259, Inedit.
- 2- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 janvier 2011, 09-72.012, Inédit ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 octobre 2010, 08-70.109, Inédit
- 3- Cass. 1re civ, 19 déc. 1995, D. 1997, Jur. p. 158 , note J. Ravanas.
- 4- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 juillet 2011, 10-17.284

5-Cour de cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, 13-28.369

6-Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 novembre 1991, 88-43.120, Publié au bulletin

7- Court of Cassation, Social Chamber, of 20 November 1991, 88-43.120, Published in the bulletin.

8- Cass. Fr., 19 mai 2004K Bull. Crim ., 2004, n126 , p. 480

## مراجع شبكة الإنترنت:

1- منظمة العمل الدولية في قطر (المكتب الإقليمي للدول العربية)(ilo.org) - تاريخ الزيارة: 2022/3/12 الوقت: 2:00 مساء

<https://2u.pw/xMhzX>

2- مقال: وكيل وزارة العمل بشأن تحقيق دولة قطر إنجازات في قطاع العمل، نشر في الشرق، بتاريخ 2021/11/25 ، تاريخ الزيارة في 2022/02/14. - تاريخ الدخول 2022/3/4 الساعة 12:00 مساءً.

<https://2u.pw/7IM6N>

3- رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ (psa.gov.qa) - تاريخ الزيارة: 2022/2/13

الوقت: 12:00 صباحًا.

4- اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) الاتفاقية (رقم 111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 حزيران/يونيو 1958، في دورته الثانية والأربعين تاريخ بدء النفاذ: 15 حزيران/يونيو 1960، طبقاً لأحكام المادة 8. - تاريخ الزيارة 2022/3/18 الساعة 11:00 مساءً

<https://2u.pw/tEAid>

5- حمى يحمي، احم، حمياً و حمايةً ، فهو حامٍ ، والمفعول محمي، انظر المعاني لكل رسم معنى. تاريخ الزيارة 2022/2/13 الساعة: 11:30 مساءً.

<https://www.almaany.com>

6- تعريف و شرح و معنى "عامل" بالعربي في معاجم اللغة العربية: معجم المعاني الجامع، المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصرة، الرائد ، لسان العرب ، القاموس المحيط - معجم عربي عربي، صفحة 1. تاريخ الزيارة 2022/2/13 الساعة: 11:30 مساءً.

<https://www.almaany.com>

7- الحديث الشريف " اعطوا الأجير أجره" رواه الالباني وصححه ابن ماجه.-تاريخ الزيارة  
2022/3/17 الوقت:11:14 صباحاً.

<https://2u.pw/i0h8k>

8- خصائص عقد العمل. تاريخ الزيارة:2022/3/17 الوقت: 10:00 مساء.

<https://2u.pw/wSues>

9- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " يا معشر من آمن بلسانه ولم يدخل الإيمان قلبه، لا تغتابوا المسلمين، ولا تتبعوا عوراتهم، فإنه من اتبع عوراتهم يتبع الله عورته، ومن يتبع الله عورته يفضحه في بيته" ذم التجسس والنهي عنه في السنة النبوية ، موسوعة الأخلاق ، الدرر السننية. - تاريخ الزيارة:2022/3/17 الوقت 8:00 مساء.

<https://2u.pw/6SEMH>

10- مناقشة تحديات وفرص إصلاح قانون العمل القطري، المؤتمر يسلط الضوء على مزايا الإصلاحات وتحدياتها، منظمة العمل الدولية، نوفمبر، 2018. تاريخ الزيارة  
2022/3/17 الوقت 11:17 مساء.

[/https://ilo.org](https://ilo.org)

11- استقالة وتجسس وانتحار: فضيحة تهز أكبر بنك سويسري - مقالة استقالة المدير التنفيذي لبنك كريدي سويس - موقع BBC نيوز العربية - تاريخ الدخول  
2022/2/5 الساعة 2:30 مساء. BBC News - عربي. تاريخ الزيارة 2022/2/10  
الوقت: 10:00 صباحاً.

<https://2u.pw/YOpK1>

12- وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومكتب مشروع منظمة العمل

الدولية القطري -معًا لمواجهة العمل الجبري والاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في

العمل في قطر -2021. - تاريخ الدخول 2022/3/17 الوقت: 9:00 مساء.

معركة مكافحة العمل الجبري والاتجار لدواعي الاستغلال المهني في قطر (ilo.org)

13- جدول الملحق مع قانون العمل. تاريخ الدخول 2022/3/12 الوقت: 10:00 صباحاً.

الميزان | البوابة القانونية القطرية (almeezan.qa) |

14- الخدمات الإلكترونية لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. تاريخ الدخول

2022/2/2 الوقت: 2:00 مساء.

الخدمات الإلكترونية والاستثمارات (adlsa.gov.qa)

15- مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 29 - اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري والالزامي. - تاريخ

الدخول 2022/2/6 الساعة 10:30 صباحاً

<https://2u.pw/8NpaD>

16- الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان. تاريخ الدخول 2022/2/1 الوقت: 9:00 صباحاً.

(umn.edu)/.

17- مقالة استشارة رسائل البريد الالكتروني للموظفين من قبل صاحب العمل بقلم ستيفاني

جوركن، مدونة مايتر ستيفاني، 2022/2/5، الساعة 2:00 مساءً.

juritravail.com

#### خامسًا: المقابلات الشخصية

1- مقابلة مع الأستاذ إبراهيم المعاضيد رئيس قسم مستخدمي المنازل في إدارة الاستخدام

بوزارة العمل بتاريخ 2021/11/18.

2- مقابلة مع الأستاذ محمد العبيدي مساعد المدير بإدارة علاقات العمل بوزارة العمل بتاريخ

2021/11/18.