

التزام المرشح للعمل في الإعلام بالإفصاح ومسئوليته المدنية

الدكتور

جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير

قسم التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق جامعة حلوان

مقدمة

يثير عقد العمل في المؤسسات الإعلامية سواء الحكومية أو الخاصة العديد من الأمور المهمة سواء قبل إبرامه أو أثناء تنفيذه ، أهمها ما هو متعلق بالتزامات طرفيه في مرحلة التفاوض على إبرامه ، مما يتطلب التعاقد مع إعلاميين ترقى بهم هذه المهنة ، وصولاً لمؤسسات إعلامية يستفيد منها المجتمع .

وتتعدد التزامات المرشح للعمل في المؤسسات الإعلامية ، وبخاصة التزامه بإعلام صاحب العمل بالمعلومات المهنية قبل التعاقد ، حيث يعتبر في احترامه لهذا الالتزام استقراراً للمراكز القانونية التي ستنتج عن هذا العقد باعتبار هذا العقد من العقود ذات الاعتبار الشخصي (١)، وحفظاً من إبطاله طالما أن المعلومات المراد الحصول عليها مهنية سليمة ، بحيث تؤدي المؤسسات الإعلامية دورها في المجتمع .

بيد أنه يجب التأكيد على ضرورة احترام الحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل ، فلا يحق لصاحب العمل - المؤسسة الإعلامية - التعدي على هذا الإطار من حياة المرشح للعمل خلال فترة التفاوض على التعاقد أو خلال تنفيذ عقد العمل أياً كانت صور هذا التدخل مادياً أو معنوياً (٢).

وبالتالي تأكد ضرورة النظر إلى بيان هذا الالتزام داخل الإطار المهني لحياة العامل الخاصة ، وذلك على اعتبار وجوده يكمل جانب قصرت فيه النظريات القانونية القائمة كنظرية عيوب الرضا (نظريتي الغلط والتدليس) حيث يوفر للعائد الذي أضر من إخلال العائد الآخر وهو المرشح للعمل بالمؤسسات الصحفية والإعلامية بالتزامه بتقديم معلومات مهنية متصلة بالعمل المراد شغله وذلك قبل التعاقد ، إمكانية الرجوع بالتعويض وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية المنصوص عليها في المادة ١٣٨٢ من القانون المدني الفرنسي والمادة ١٦٣ من القانون المدني المصري (٣).

١ - د . محمد إبراهيم الدسوقي، الالتزام بالإعلام قبل التعاقد ، دار إيهاب بأسويط ، طبعة ١٩٨٥، ص ١٠٨ ؛ د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الإجتماعي ، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣ ، ص ١٢٧ ؛ راجع ،

(J.) RIVERO ,les libertes publiques dans l'entreprise, Droit social 1982,p.31 et s.

٢ - د. حسام الدين الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة (الحق في الخصوصية)، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٧ .

٣ - د. حمدي عبد الرحمن ، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول ، المصادر الإرادية للالتزام ، العقد

من هنا كان من الضروري تناول التزام المرشح للعمل بالمؤسسات الإعلامية بالإدلاء بالبيانات المهنية تطبيقاً لمقتضيات حسن النية عند التعاقد^(١)، وذلك في إطار حماية الحياة الخاصة غير المهنية للمرشح للعمل قبل التعاقد ، وذلك في ظل غيبة النص على ذلك في قانون العمل المصري^(٢).

وتتبلور أهمية البحث ، في ضرورة التزام المرشح للعمل بالإدلاء بالمعلومات في صورة صحيحة سواء من تلقاء نفسه أو في حالة الاستعلام منه من قبل صاحب العمل، وفي الوقت ذاته يجب أن نراعى حياته الخاصة غير المهنية، وعدم المساس بها ليس فقط من صاحب العمل بل من الغير أيضاً حتى ولو أدلى بمعلومات خاصة غير مهنية غير سليمة .

وتجنى هذه الدراسة ثمارها بالمقارنة بين النظامين المصري والفرنسي، واتجاه القضاء في كلا البلدين نحو التوفيق بين مصلحة صاحب العمل وضرورة الإدلاء بالمعلومات السليمة والصحيحة قبل التعاقد ومصلحة المرشح للعمل والاهتمام بسرية المعلومات الخاصة التي تقع في إطار الحياة الخاصة غير المهنية له ، في وقت غابت فيه النصوص التشريعية التي تنظم المرحلة السابقة على التعاقد ، سواء في قانون التنظيم المؤسسي للصحافة والإعلام رقم ٩٢ لسنة ٢٠١٦ ، وقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، باعتبار نصوصهما الواجب تطبيقهما على علاقة العمل في المؤسسات الصحفية والإعلامية^(٣) .

وترتيباً على ما سبق ، فقد قمنا بتقسيم هذا البحث إلى عدة فصول كما يلي:

الفصل الأول :

والإرادة المنفردة ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٩ ، ص ٣٦ .

^١ - د. السيد بدوي، حول نظرية عامة لمبدأ حسن النية في المعاملات المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٨٩ ، ص ١٣٧ وما بعدها ؛ د. الصاوي السعيد عرفة، حسن النية في العقود، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد الأول ، السنة الأولى ١٩٨٦ ، ص ١٦٣ .

^٢ - د . رجب كريم عبد اللاه ، التفاوض على العقد ،دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق جامعة القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٤ ؛ د . مصطفى أبو مندور موسى ، دور العلم بالبيانات عند تكوين العلاقة العقدية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط ٢٠٠٠ ، ص ٧ .

^٣ - راجع الجريدة الرسمية ، العدد الصادر في ٢٦ ديسمبر ٢٠١٦ ، حيث نصت المادة (١٢) منه على أن " تخضع العلاقة بين العاملين بالصحف ووسائل الإعلام وجهات العمل التي يعملون بها لعقد عمل يحدد مدة التعاقد، ونوع العمل، ومكانه، والمرتب وملحقاته، والمزايا التكميلية، بما لا يتعارض مع عقد العمل الجماعي في حالة وجوده، ولا تسرى تلك العقود إلا بعد تصديق النقابة المعنية عليها. وتتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون نموذجاً لعقد العمل " .

نطاق التزام المرشح للعمل بالمؤسسات الإعلامية بالإفصاح قبل التعاقد .

الفصل الثاني :

المسئولية المدنية للمرشح للعمل بالمؤسسات الإعلامية تجاه صاحب العمل.

الفصل الأول

نطاق التزام المرشح للعمل بالمؤسسات الإعلامية بالإفصاح قبل التعاقد

يؤكد الواقع المهني أن لصاحب العمل في المؤسسات الإعلامية الدور الفعال داخل المنشأة ، وذلك على اعتبار أنه المسئول الأول عن سير العمل بداخلها مما يتطلب ذلك خضوع العمال بها لتوجيهاته وتعليماته (١) ، ومما يترتب نتيجة مؤداها أن العامل لا يتمتع بكامل حريته ولا يمارس عمله دون تدخل صاحب العمل ، وذلك تطبيقاً لمقتضيات عقد العمل وتطبيقاً لمقتضيات التبعية القانونية باعتبارها أحد أضلاع عقد العمل بالإضافة إلى الأجر (٢) .

أما خارج هذه الإطار المهني فللمرشح للعمل في المؤسسات الإعلامية الحرية المطلقة في ممارسة ما هو مناسب وفي حالة تدخل صاحب العمل في شئونه يعد تدخلاً في حياته الشخصية ، مما يستوجب الفصل فيما بين الإطار المهني والإطار غير المهني للعمل ، وهذا ما يجعلنا نتناول هذه الحدود ، ومدى التداخل فيما بينهما ، وذلك ما سنتحدث عنه كما يلي :

المبحث الأول

الحدود المهنية لعقد العمل

أولاً: حرية المرشح للعمل :-

من المفترض أن لكل شخص الحق الطبيعي في حياته الخاصة التي لا يحق لأحد التدخل فيها ، وبالتالي فالعامل إذا كان يخضع لرقابة وتوجيه وإشراف صاحب العمل تنفيذاً لعقد العمل في الإطار الزمني والمكاني ونوع العمل إلا أن له أحقية ممارسة حياته الخاصة بعيداً عن هذا الإطار دون أي مسئولية عليه طالما يباشر

١ - د. حمدي عبد الرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، طبعة ١٩٩٨ ، ص ٨٣ .

(٢) راجع ،

(M.) DESPAX , La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail. J.C.P, 1963, Doctrine, 1776 ,p.26 .

حياته دون مساس بحقوق صاحب العمل وفي الإطار القانوني المشروع^(١) .

وقد تثار مسألة العامل وحرية قبل وبعد علاقة العقدية التي تربط بينه وبين صاحب العمل ، وبصفة خاصة بعد انقضائها ، متى اتفق الطرفان على شرط يقضى بعدم المنافسة^(٢) وهو اتفاق يحد من حرية العامل المهنية وهو قيد تبرر القبول به اعتبارات متعلقة بصاحب العمل في المقام الأول وهو ليس قبلاً مطلقاً بل يخضع لضوابط تشريعية ورقابة قضائية^(٣) .

إذا نحن أمام أكثر من دائرة متعلقة بالحرية ومظاهرها وتطبيقاتها ، فالحد من الحرية المهنية مقبول في ظل سريان العقد وكذلك بعد انتهائه ولكن بحدود .

في حين أن الحرية في غير هذا الإطار المهني سواء كان في مرحلة التفاوض على عقد العمل أو العقد قائماً أو انتهى تعيدنا إلى المفهوم الأوسع لها وكيفية ممارستها والذي يتضمن أنشطة على قدر كبير من التنوع لا تقبل حتماً إرجاعها إلى مرجعية محددة دينية، سلوكية، أخلاقية، سياسية، استهلاكية .. الخ وبالتالي ينبغي أن يترك كل شخص وحال سبيله بشأنها متحملاً مسؤولية خياراته^(٤) .

(١) راجع ،

J.SAVATIER, La protection de la vie privée des salariés, Droit Social, Avril 1992, p. 329.

(٢) راجع ،

N.GAVALDA, Les critères de validité des clauses de nonconcurrency en droit du Travail, Droit social, juin 1999, p. 582.

(٣) د. حمدي عبدالرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٢٢٩ ؛ د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل ، ١٩٨٢ ، بدون ناشر ، ص ٣٨ .

(٤) اتجهت محكمة النقض الفرنسية في حكم ٢٢ يناير ١٩٩٢ والذي يستند لتطبيق المادة ٩ من القانون المدني الفرنسي والتي تعرضت للمفهوم الواسع للحياة الخاصة، بشأن فصل إحدى العاملات لدى شركة منتجة للسيارات بسبب شرائها سيارة ذات علامة تجارية أخرى منافسة ، وما إذا كان الفصل لهذا السبب والذي أساسه ممارسة حرية استهلاكية يعد سبباً جاداً وحقيقياً للفصل ينفي عن الشركة التعسف من عدمه أم أن العاملة سببت بموقفها ، والذي لاشك في دخوله في الدائرة غير المهنية لحياتها، قد سببت ضرراً للمنشأة ، أي أنها ارتكبت خطأ يستوجب فصلها دون تعويض، وهنا تتعرض المحكمة للمفهوم الواسع للحياة الخاصة والذي يستند على تضييق المادة ٩ من القانون المدني الفرنسي ، راجع ،

J. EARLY, les pouvoirs de l' employeur à l' occasion de la grève evolution jurisprudentiale et legal, Dr. Soc. 1991, p. 125 et s.

أن الإطار المهني الذي يحد من حرية العامل هو ذلك الذي يعكس إطاراً آخرًا قائماً هو الإطار العقدي، أي علاقة العمل ويمكن القول أن العقد هو جوهر الإطار المهني إذا نظرنا إلى الإطار الأخير على أن يتضمن التعهدات العقدية وما يلزم لتنفيذها بحسن نية .

وفي ظل هذا الإطار المهني فقط يقبل ويجبر العامل على تقبل القيود التي يفرضها عليه العقد . أما في الإطار غير المهني ورغم وجود علاقة عقدية قائمة فإن العامل يسترجع حرته بالكامل يمارسها كيفما شاء، ذلك أن تعاقدده يقيد من حرته بقدر محدد موضوعياً . أداء العمل المتفق عليه . وزمانياً في الوقت المتفق عليه ومكانياً في المكان المتفق عليه.

وبالتالي هناك حدوداً للإطار التعاقدية الذي يربط بين صاحب العمل والعامل لديه بالمنشأة وهو ما يسمى بالإطار المهني او العقدي وهو الذي يترتب التزامات متبادلة فيما بينهما أما ما يخرج عن هذا الإطار العقدي فلا يؤثر على العلاقة العقدية.

ثانياً : حدود الالتزام المهني للعامل :

الأصل أن يقوم العامل بما تعهد والتزم به وفق ما اتفق عليه في عقد العمل وما قرره القانون من التزامات في مواجهة صاحب العمل سواء كان ذلك مكانياً أو زمانياً، ومن هنا يتحدد الإطار الذي يلتزم العامل بموجبه أما خارج هذه الحدود فللعامل حق ممارسة حياته حسبما يرى وفق متطلباته الشخصية دون تدخل الغير بما فيهم صاحب العمل، طالما كانت الممارسة في الإطار القانوني المشروع دون تخطي حدود استعمال الحق^(١) .

وبالتالي فالالتزام المهني في مواجهة صاحب العمل يترتب آثاراً عدة تعد تنفيذاً في عقد العمل وذلك وفق مقتضيات القانون وعقد العمل باذلاً في هذه الالتزامات عناية الرجل الطبيعي والمعتاد في تنفيذ التزاماته إذا ما وضع في مثل ظروفه .

وعلى الرغم من خلو قانون تنظيم المؤسسات الصحفية والإعلامية رقم ٩٢ لسنة

(١) د. محمد لبيب شنب ، أحكام قانون العمل ، ١٩٩٤ ، ص ١٩٣؛ د. حسام الأهواني ، شرح قانون العمل ١٩٩١ ، ص ٢٢٢ ؛ د. حمدي عبدالرحمن ، المرجع السابق ، ص ٢٣٤ . وبالتالي إذا كان هناك من يذهب إلى قدرته على ممارسة عمل منافس في غير أوقات عمله وأن له حرية كاملة في هذا الشأن فإن له ، من باب أولى أن يفعل ويمارس غير ذلك بحرية .

٢٠١٦ وقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من النصوص التي تنظم علاقة العمل في مرحلة التفاوض على إبرام عقد العمل في المؤسسات الإعلامية ، إلا أن مقتضيات حسن النية حسب ما نصت عليه المادة ١٤٨ من القانون المدني تقتضي التزام المرشح للعمل بعدة التزامات ، من بينها الالتزام بالإدلاء بالمعلومات والبيانات المهنية قبل التعاقد بما توجبه مقتضيات حسن النية (١) .

أما خارج هذه الحدود المهنية فالعامل غير ملتزم بأية التزامات طالما أنه يمارس حياته الشخصية والخاصة في إطارها المشروع (٢) .

ثالثاً: دور صاحب العمل في حياة العامل الخاصة:-

من المفترض قانوناً أن حرية العامل يجب عدم المساس بها واستثناء على هذا الأصل أن تقيّد حرّيته في إطار عقد العمل تطبيقاً لما ورد به من التزامات في مواجهة صاحب العمل، ولما ورد بأحكام القانون من مقتضيات حسن النية وخارج هذا الإطار كما سبق وانتهينا لا يحق لصاحب العمل أن يتمسك بأي حق في مواجهته احتراماً لشخصيته(٣).

وبالتالي يجب أن يتوافر لشخصية العامل الاحترام الكافي بكل أبعاده ، سواء الدينية أو السياسية ، مما يترتب عليه الاحترام الكامل لشخصية العمال وعلى أن يقتصر دور صاحب العمل داخل الإطار المهني فقط دون تجاوزه وإلا أصبح هذا التجاوز غير مقبولاً ، ولا ينبغي الاعتداد به لمساسه بحريات العمال الأساسية والتي من حقهم ممارستها كيفما شاءوا.

(١) راجع المادة ١/١٤٨ من القانون المدني " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية " د. نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد ٤، السنة ٢١، ١٩٧٧، ص ٣٨ .

(١) راجع المادة ٦٨٥ من القانون المدني ، وانظر في هذا ، د.أكرم الخولي ، دروس في قانون العمل ، ص ١٤٦؛ د. محمد علي عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، ط ١٩٩٩، ص ١٤٦ .

(٢) راجع ،

المبحث الثاني

الدور الفعال لشخصية المرشح للعمل قبل التعاقد

قد يظهر من الوهلة الأولى أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي ويظهر ذلك جليا عند إبرامه حيث أن الاعتبار الشخصي قد يكون مرجحاً أو سبباً لإبرامه واستمراره بل وأحياناً لإنهائه إذا تلاشت أحد العناصر المكونة لهذا الاعتبار أثناء تنفيذ هذا العقد⁽¹⁾.

ومما سبق يتضح أن الاعتبار الشخصي في التعاقد ذو دور فعال عند تقييم المؤسسات الإعلامية للمرشح للعمل الذي ستتعاقد معه وفق المواصفات التي إذا ما توافرت وفق ما ترنو إليه المؤسسات اتجهت لإبرام هذا العقد حتى ولو كانت بعيدة عن الإطار المهني.

بيد أنه يجب الاستناد إلى المعيار الموضوعي للتقييم دون المعايير الشخصية التي تمس شخصية العامل، فيكون التركيز على كيفية أداء العمل المطلوب تنفيذه درجة الإتقان الفني، والتزامه بما هو ضروري لهذا التنفيذ، ومدى تقبله لتوجيهات صاحب العمل المتعلقة بالعمل، وتقيدته بمبدأ التبعية والنظر في النتائج المطلوب تحقيقها ومدى فعالية العامل بشأنها أو دوره فيها .

خلاصة القول ، هو أنه يجب إدراك وجوب التركيز على المعايير الموضوعية ، والبعد عن المعايير الشخصية التي قد تدفع صاحب العمل - المؤسسات الإعلامية - إلى التعاقد، وذلك إبان اللجوء إلى التعاقد مع عمال غير مهرة سوى تقبلهم شخصياً⁽²⁾ .

لذا فإن التعامل مع الشخصية يجب أن يكون من خلال الفصل بين أبعادها المختلفة والتركيز فقط على البعد المهني، والاتفات عن الأبعاد غير ذات الصلة بهذا البعد، وإجراء تقييم موضوعي استقلالاً عن المواقف الشخصية من هذه المسألة أو تلك، وهذا الفصل الكامل للشخصية في بعديها المهني وغير المهني يتفق مع ما يطلب من العامل تنفيذه من التزامات والحكم على إمكاناته بشأنها .

(1) راجع ،

A. CAILLE, La rupture du contrat du travail, ed. Journal de Notaires et des Avocats 1988, p. 16.

(2) راجع ،

X. AGOSTINELLI, Le droit a l'information face a la protection civile de la vie privée, Libirtairie de l'universite d'Aix- En Provence 1994. p. 96.

ويتضح الدور الفعال لشخصية المرشح للعمل قبل التعاقد ، مما يستوجب حماية حياته الخاصة ، باعتبار أن عقد العمل من عقود الاعتبار الشخصي على الأقل في جانب العامل، وهذا ما يراعيه صاحب العمل قبل التعاقد، ويعد هذا الاعتبار من مميزات عقد العمل، وبالتالي لا يجوز للعامل أن ينيب غيره للقيام بالعمل الملتزم به ولا ينتقل هذا الالتزام للخلف العام - الورثة - في حالة وفاته مما يستوجب حماية حياته الخاصة^(١).

بيد أن صاحب العمل قد يستغل هذا الاعتبار الشخصي عند اختياره للعامل المرشح للعمل لديه بالمنشأة حينما يفاضل بينه وبين أقرانه، فغالباً ما يتجاوز حدود الاختيار الموضوعي ويقوم بالاختيار وفق اعتبارات شخصية وذلك قبل التعاقد.

فما موقف المشرع من هذا التداخل، هل هناك قواعد عامة تحكم هذا الوضع أو نصوص خاصة تقيده ؟.

بالرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، و قانون تنظيم الصحافة والإعلام، وقانون العمل الحالي نجده لم ينظم هذه المسألة مما يعد ذلك تقصيراً تشريعياً يجب بحثه حماية للحياة الخاصة للمرشح للعمل في هذه المؤسسات.

وعلى اعتبار عدم وجود نص تشريعي ينظم هذا الأمر نجد المرشح للعمل ، يحتمل قبوله تدخل صاحب العمل في حياته الخاصة والكشف عن سرية حياته الخاصة حتى يتم التعاقد بأن يعلمه بمعلومات غير مهنية^(٢).

وقد يحتمل رفض المرشح للعمل الإفشاء بالمعلومات السرية المتعلقة بحياته الخاصة غير المهنية ،وهنا يرفض صاحب العمل التعاقد معه وهنا يحق للمرشح للعمل اللجوء إلى

(١) راجع ،

S. HEOLT. L' intuitus personal dans la société capitaux, Dalloz, 1991, chron: p. 143

ET M.A. PEANO, L'instuitus personae dans le contrat de travial, Dr. soc, 1995, p.129.

(٢) مع ملاحظة أن أفعال صاحب العمل تدخل دائرة التجريم الجنائي إذا كانت هذه الأفعال أو التصرفات في مواجهة المتقدم اتخذت صورة تصنت أو تجسس على محادثات خاصة للمتقدم عن طريق جهاز من الأجهزة أياً كان نوعه، أو التقاط ونقل صورته وهو في مكان خاص (مادة ٣٠٩ مكرر)، وإذاعة أو استعمال - ولو في غير علانية - تسجيل أو مستند متحصل عليه بالطرق السابقة بغير رضاء صاحب الشأن أو إفشاء أمر من هذه الأمور لحمل المتقدم للعمل على القيام بعمل أو الامتناع عنه (مادة ٣٠٩ مكرر (أ) من القانون الجنائي) ، د . غنام محمد غنام ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ، ط ١٩٩٢ ، ص ٢١٧ وما بعدها .

القواعد العامة بالقانون المدني ، وخاصة المطالبة بالتعويض تأسيساً على فكرة التعسف في استعمال الحق وفق الضوابط المنصوص عليها في المادة الخامسة من القانون المدني المصري (١) .

المبحث الثالث

التداخل بين الحدود المهنية وغير المهنية في مرحلة التفاوض

إذا كان الأصل هو عدم التداخل فيما بين الإطار المهني والإطار غير المهني في علاقات العمل تحقيقاً لمبدأ حرية العامل في ممارسة حياته الخاصة دون تدخل صاحب العمل وعدم تأثر حياة العامل سلباً بهذا التدخل، ويترتب على ما سبق أنه لا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب شخصية تدخل في البعد غير المهني لحياة العامل سواء برفضه الإداء بها لخصوصيتها غير المهنية أو إداء بمعلومات خاصة غير مهنية كاذبة، بيد أنه بالرغم مما سبق نجد أنه في المراحل السابقة على التعاقد ووجود دور لصاحب العمل قد يكون أكثر تأثيراً في التدخل في الأمور الشخصية للعامل ، وذلك سعياً لتقييم كل متقدم للعمل وصولاً للإطار المهني .

وبالتالي فإن التأثير السلبي غير المبرر للإطار غير المهني للشخص قد يظهر في مرحلتين :

المرحلة الأولى : مرحلة التفاوض بشأن العقد ، والتي تنتهي بإبرامه أو بالامتناع عن التعاقد .

المرحلة الثانية : مرحله تنفيذ عقد العمل ، والتي فيها قد يعتمد صاحب العمل إلى إنتهائه استناداً إلى أسباب مصدرها الإطار غير المهني .

إلا أنه في الحالتين السابق ذكرهما نكون أمام تأثير غير مبرر للإطار غير المهني . الحياة الخاصة بالمعنى الواسع على الإطار المهني القائم أو المحتمل، يتطلب الإداء بمعلومات من المرشح للعمل في المرحلة الأولى أو الاستعلام عنها من قبل صاحب العمل للسير قُدمًا نحو التعاقد أو تطلب ذلك من العامل بعد إبرام عقد العمل .

هذا ما سوف نركز عليه، وبخاصة في المرحلة الأولى باعتبارها مرحلة مهمة للتفاوض على التعاقد والتي لها دور بارز في التدخل في الحياة الخاصة غير المهنية للعامل لمعرفة حدود التدخل وإطار الحياة غير المهنية للعامل وضمانات حماية الحياة الخاصة تشريعياً وقضائياً .

١ - د. محمود سلامة جبر ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، ط١٩٩٨، ص ١٨ .

فمن المستقر عليه حينما يعلن صاحب العمل عن عمل لديه يتقدم المرشح للعمل حتى يحصل على هذا العمل ، وذلك وفق قدرات مهنية يتطلبها العمل المراد الالتحاق به دون مراعاة الجوانب الشخصية الغير مهنية الغير مطلوبة مهنيًا.

بيد أن صاحب العمل غالبا ما يتطرق إلى أبعاد أكثر من كونها مهنية وهو في هذا الأمر يتعامل كالمحقق حينما يوجه الأسئلة ويتطلب من العامل الإجابة عليها دون تحفظ ودون إخفاء أي معلومات أو بيانات، ومن هنا نجد تداخلاً صارخاً فيما بين المتطلبات المهنية لأداء العمل والمتطلبات غير المهنية، فهل يلزم المرشح للعمل بأن يدلى بها؟ وما هي المعلومات المنوط به الإدلاء بها قبل التعاقد، وهل إخفائه لهذه المعلومات يؤدي على إنهاء علاقة العمل بصورة مشروعة من قبل صاحب العمل؟ وذلك نتناوله في عدة نقاط، تحدد لنا الموقف التشريعي والقضائي المصري، ثم نوليّه بيان موقف كل من التشريع والقضاء الفرنسيين وذلك كما يلي :

المطلب الأول

الوضع الراهن في النظام القانوني المصري

تتطلب دراسة التزام المرشح للعمل بالإدلاء بالمعلومات المهنية وغير المهنية معرفة الوضع في الأحكام العامة للقانون المدني ، وموقف قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، باعتباره القانون الواجب التطبيق على علاقات العمل في المؤسسات الصحفية والإعلامية في حالة غياب النص في قانون تنظيم المؤسسات الصحفية والإعلامية رقم ٩٢ لسنة ٢٠١٦ ، وذلك كما يلي:

أولاً : موقف الأحكام العامة في القانون المدني:

بالرجوع للقواعد العامة في القانون المدني لا نجد نصاً قانونياً يحكم هذه المسألة، ويقرر إمكانية التدخل لإتمام إبرام عقد العمل وإلزام الطرف الآخر . صاحب العمل . بالمضي قدماً نحو إتمام إبرامه^(١) ولكن الفرض العكسي هو أنه يحق لكلا طرفي العلاقة العقدية الامتناع عن المضي قدماً في إتمام هذا العقد إذا كان صاحب العمل قد رأى أن هناك ضرورة

(١) د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، ط ١٩٩٤ ، ص ١٤٧؛ د. حسام الأهواني ، قانون العمل ، المرجع السابق، ص ٣٠.

ملحة للإدلاء بالمعلومات في الوقت ذاته قد رأى هو أيضا أن المرشح للعمل قد امتنع عن الإدلاء بها، كما يجب للمرشح للعمل عدم إتمام إبرام هذا العقد لحماية حياته الخاصة^(١).

بيد أننا نرى أن هذا الحق المخول لصاحب العمل إنما يخضع لضوابط عدم التعسف في استعمال الحق، وذلك إذا تمثل تصرفه إحدى الصور المنصوص عليها في المادة الخامسة من القانون المدنى المصري^(٢)، والمتمثلة في :

- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .
- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها .
- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة.

وبتطبيق معايير التعسف عن رفض التعاقد من جانب صاحب العمل . والفرض هنا استناده إلى سبب يجد مصدره في حياة العامل الخاصة . نجد أن التعارض قائم بين ممارسة الحق في رفض التعاقد وبين حق العامل في العمل المناسب والملائم لشخصيته المهنية، وهو ما قد يصيبه بأضرار لا تتناسب مع ما يسعى رب العمل إلى تحقيقه من مصلحة في الرفض ، وكذلك قد لا تتحقق أية مصلحة للطرف الراض للتعاقد .

ويمكن القول أنه ما لم يكن لصاحب العمل مبرر مشروع وكاف لرفضه التعاقد فإنه يكون قد خرج عن الإطار المقبول لممارسة حقه في رفض التعاقد . مما يرتب مسئوليته عن الأضرار التي تكون قد أصابت المرشح للعمل من جراء موقفه^(٣) .

ومن هنا يقرر القاضى ما إذا كانت المعلومات الواجب الإدلاء بها معلومات مهنية تدخل في إطار المتطلبات اللازم على المرشح للعمل الإدلاء بها، وهنا يكون صاحب العمل قد استخدم حقه في عدم المضي قدما في التعاقد ولا يكون متعسفاً في استعمال حقه وبالتالي يكون غير ملزم بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق بالمرشح للعمل، أما إذا كانت المعلومات التي طلبها صاحب العمل لا تدخل في الإطار المهني فيحكم القاضى بأحقية المرشح للعمل في التعويض من جراء الأضرار التي تحيق به من جراء عدم التعرض.

(١) كما هو الحال بشأن القيود على حرية التعاقد في جانبها الإيجابى ، انظر د. حمدى عبد الرحمن ، قانون العمل ، ١٩٩٨، ص ٧٣ .

(٢) د. حسين عامر ، التعسف في استعمال الحقوق وإلغاء العقود، الطبعة الأولى ١٩٦٠، ص ١٢ .

(٣) د . حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، ط ١٩٧٩ ، ص ٦١ ؛ د. حمدى عبد الرحمن ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ ؛ د. محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل ، المرجع السابق ، ص ٦٩ .

ثانياً : موقف قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

بالرجوع لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نجده لم يتطرق لهذا الأمر بأي وضع، فلم يفرق بين البيانات التي تدخل في الإطار المهني والبيانات غير المهنية المتعلقة بشخص العامل، بل على وجه العموم لم نجد نصوص فيه تتعرض لحرمة الحياة الخاصة لا للعامل وبالتالي المرشح للعمل.

ومن هنا يجب الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني في حالة غيبة النص الخاص بقانون العمل، وذلك بغرض الحماية اللازمة والمقررة قانوناً لحرمة الحياة الخاصة والمرشح للعمل باعتبار انه الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص^(١).

غير أنه من الممكن النظر في حدوث تداخل بين الإطارين المهني وغير المهني وما إذا كان للحياة الخاصة للعامل تأثير سلبي غير مبرر على إطاره المهني في دائرة الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل وهنا نتجاوز مرحلة الترشيح للنظر في كيفية إنهاء العلاقة وما إذا كان مستندا لسبب جاد حقيقي أي مبرر مشروع من عدمه .

وبالتالي نجد أن سلوكيات العامل غير ذات الصلة بالمنشأة أو ما يتصل بها لا تعد مبرراً مشروعاً لفصله أياً كان إطار تقييمها^(٢).

كذلك تخلو أحكام قانون العمل من كل ما يحول دون التداخل غير المبرر بين الإطارين المهني وغير المهني بسبب معلومات مصدرها التقنيات الحديثة والتي يمكنها بعد معالجتها ألياً إعطاء صورة كاملة عن الشخصية المرشحة بأبعادها المهنية وغيرها، مما يعد مساساً يجب الحد من آثاره السلبية عن العامل عند تقدمه للتعاقد على عمل ما.

وبالتالي لا نجد ضوابط أو قيود خاصة لما يمكن تسميته بالمساس بالمعلوماتي للحياة الخاصة حيث تختلف تماماً أية أحكام تتعرض لما يمكن وما لا يمكن طرحه من استفسارات خاصة بالعامل غير ذات صلة بالجانب المهني من حياته ، والتي يفترض أن يكون محور التداول المعلوماتي بين طرفي العلاقة، رب العمل من جانب والعامل من جانب آخر .

ونحن ننتهي إلى تفسير السكوت التشريعي بشأن الحياة الخاصة للعامل سواء عند مرحلة الترشيح وتطلب إلزامه بالإدلاء بمعلومات معينة بعينها مهنية دون غيرها متعلقة بحياته الخاصة، وبالتالي ترسيخ الحماية القانونية للأمور الشخصية الماسة بشخص المرشح للعمل، يعبر عن احتمالين :

(١) د.حمدي عبد الرحمن ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ١١٠ .

(٢) د. محمد علي عمران، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط ١٩٩٥، ص ٦٤٢ .

- الإحتمال الأول : عدم اهتمام المجتمع الداخلى ثقافياً بهذا الأمر ومن ثم يجب وضع برنامج تثقيفي لضرورة الحاجة الماسة والملحة لتكريس الحماية القانونية للحياة الخاصة للأفراد.

- الإحتمال الثانى : عدم اكتراس قانون العمل في وضع هذه المسألة ضمن نصوص هذا القانون لوجود نصوص ترعى ذلك الأمر في القواعد العامة بالقانون المدنى مما يتطلب عدم النص عليها وتفضيل الاعتماد على المبدأ العام الوارد فى الدستور مع إمكانية الاعتماد على أحكام القانون المدنى^(١) بشأن الإضرار بالغير لدرء كل اعتداء محتمل أو مواجهته متى وقع بالفعل على أن يكون الدور الأساسى لتدعيم الحماية قضائياً من خلال إعطاء تفسيرات عامة وواسعة للنصوص القليلة القائمة في النظام القانوني المصري القائم^(٢).

المطلب الثانى

الوضع الراهن في النظام القانوني الفرنسي

بالتأمل في النظام القانوني الفرنسي نجده قد كرس اهتماماً أكثر في خصوصية احترام الحياة الخاصة للأفراد، وقد أولى اهتماماً أكثر بحرمة الحياة الخاصة للعامل، وبالتالي المرشح للعمل، ويتضح ذلك بالترابط فيما بين أحكام القانون واتجاه القضاء نحو تأكيد هذا الاتجاه^(٣). وهذا ما سنبيّنه كما يلي :

١. يتجه المشرع الفرنسي إلى حظر تطلب إدلاء المرشح للعمل في مرحلة التفاوض على التعاقد بمعلومات تدخل في إطار حياته الخاصة وذلك حماية لحرمة حياته غير المهنية، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل التمسك بالحصول على هذه المعلومات للمضي قدماً للتعاقد. بل من المفترض أن هناك نوع من الشفافية في مرحلة الترشيح للعمل بما يجب الإدلاء به من معلومات مهنية ويكون الأمر واضحاً والوضوح الذي لا يقبل الجدل بشأنه في حالة تقييم صاحب العمل للعامل، مما يتطلب قدراً من الثقة المتبادلة فيما بين المرشح للعمل

(١) تنص المادة ١٦٣ من القانون المدنى على أن " كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض".

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا ١٥ نوفمبر ١٩٩٧ قضية رقم ٥٦ لسنة ١٨ قضائية ، حيث قضت بعدم دستورية

نص المادة (٨) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ والخاصة بتأجير وتنظيم العلاقة بين المؤجر والمستأجر لعدم

دستوريتها حيث تستلزم المادة المذكورة ذكر مقتضى احتجاج أكثر من مسكن مما يعد اقتحاماً للحياة الخاصة .

(٢) راجع،

P.KAYSER, La protection de la vie privée par le droit , Protection du secret de la vie Privée ,paris 2006, p. 307.

وصاحب العمل يحكمه حسن النية فيما بينهما، ولا يقف الأمر عند ذلك فحسب بل إن جهة الإدارة متمثلة في وزارة العمل تذهب إلى إجبار المرشح على الإجابة على استفسارات غير مهنية ليست لها صلة مباشرة مع العمل المقترح .

كما أن المرشح للعمل ليس مطلوباً منه وثائق شخصية من شأنها أن تعطى انطباعات كافية على شخصيته في الإطار غير المهني ، أو عن البيئة الاجتماعية والعائلية باعتبارها معلومات لا يفترض علم صاحب العمل بها .

٢ . وقد كرس القضاء الفرنسي هذا الاتجاه الرامى إلى التأكيد على عدم جواز طرح أسئلة أو استفسارات لا علاقة بينها وبين العمل المطلوب أو المقترح ومن ثم يحق للمرشح الامتناع عن الإجابة عليها كما أنه غير ملزم بتقديم معلومات غير مهنية متعلقة بحياته الخاصة حتى ولو كانت تمثل مشكلات قانونية تعرض لها من قبل (١) .

وبفرض أن عقد العمل قد تم إبرامه وفق معلومات يعتقد صاحب العمل في ضرورة الإفصاح عنها عند الترشيح ، وأنه كان يجب على العامل إطلاعها لا يعطى صاحب العمل الحق في المطالبة بالإبطال لوقوعه في غلط شاب إرادته وهو ما قد يلجأ إليه سعياً للتخلص من العامل طالما أن هذه البيانات التي ظهرت أثناء تنفيذ عقد العمل أمور تدخل في إطار الحياة الخاصة للعامل غير المهنية (٢) .

غير أن الموقف يبقى دائماً معقداً فيما يتعلق بقدرة المرشح للعمل على إثبات عدم وجود مبرر مشروع ، لرفض التعاقد ، وأن الرفض يستند إلى مبررات غير مهنية ويستند لأسباب داخلية في إطار حياته الخاصة غير المهنية مما يعد معه صاحب العمل متعسفاً في موقفه، ويستطيع المرشح إثبات موقف رب العمل بكافة طرق الإثبات بما فيها شهادة الشهود باعتبار أنه الطرف الضعيف في التعاقد على العمل .

وبالتالي فالمبدأ العام هو أنه حينما يتم التقييم الذي يكون العامل محلاً له . في مرحلة الترشيح . لا يجب أن يكون مستنداً إلى معلومات غير ذات صلة بالعمل المطلوب أدائه ومقتضيات هذا الأداء وهو ما يعد تأكيداً لمبدأ الفصل الكامل بين الإطار المهني وبين الإطار غير المهني من حيث متطلبات كل منهما (٣) .

(١) Cass. Soc. 25 Avril 1990, Bull, 5, no 186.

(٢) Cass. Soc. 25 Avril 1990, Bull, 5, no 186. et 3 juillet 1990, Bull. 5, no 349.

(٣) راجع ،

بيد أنه يحق للمرشح للعمل التنازل عن هذا الحق وبالتالي يقبل مثل هذا التدخل من جانب صاحب العمل، وتثور هنا شكوك حول ما إذا كان قبوله يعكس إرادة حرة، أم أنه مكره على تداول معلومات مصدرها حياته الخاصة أو تعكس أسلوب بشأن ممارستها، وتثور هنا الصعوبة في بيان الدافع إلى ذلك، حيث أن العامل يجازف في حالة عدم موافقته على الإفصاح عن أمور غير ذات صلة بالعقد وإظهاره باستبعاده من قائمة المرشحين .

من هنا نؤكد على أن الشفافية تقتضى أن تكون المعلومات والبيانات المطلوبة من المرشح للعمل تداولها واضحة ومكتوبة مما يمكن من بحث قانونيتها عند النظر فيما إذا كان رفض التعاقد يرجع لأسباب مهنية أم أن هذه تنتمي للإطار غير المهني الذي لا ينبغي أن تكون مفرداته داخلة في التقييم المهني لمساسها بالحياة الخاصة للمرشح للعمل.⁽¹⁾

وبالتالي فالتعرض لجوانب حياة العامل الخاصة بالمعنى المهني للكلمة أي غير ذات صلة مباشرة بطبيعة العمل . انتماء حزبي . عقائدي . ديني . مقيد بالحصول على موافقة صريحة مكتوبة من جانب المرشح للعمل الذي قد يرفض مثل هذا الاقتحام لحياته الخاصة وإن زعم صاحب العمل ارتباطها غير المباشر بالإطار المهني حتى يتم الحصول على هذه المعلومات بطريقة سليمة⁽²⁾.

خلاصة القول ، ننتهي إلى ما يلي :

أولاً : ضرورة احترام الحياة الخاصة للمرشح للعمل وعدم التعدي عليها من قبل صاحب العمل في المؤسسات الإعلامية .

ثانياً : ضرورة الفصل بين الحياة المهنية للمرشح للعمل والحياة غير المهنية له .

ثالثاً : التزام المرشح للعمل بالإفصاح عن البيانات المهنية حينما يستعلم صاحب

B. BOSSU, La faute lourde du salarié. Responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire. Dr. Soc., 1995 k p. 185.

(2) راجع التوجيه الصادر عن الاتحاد الأوروبي للدول الأعضاء في ١٤-١٠-١٩٩١ والذي أسفر عن تعديل جزئي لتشريع العمل الفرنسي في سبتمبر ١٩٩٤ وانظر بالتفصيل حول أثر الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان على التشريعات الداخلية للدول الأعضاء ،

A.COCATRE – ZILGIEN, De quelques effets actuels et eventuels de la ratification de la convention europeenne des droits de l'homme sur la politique et la droit francais, Rev. droit public 1978, p. 645.

(2) Article 31 de lo loi 6 janvier 1978.et Article 6 de la conention du conseil de l'Europe.

العمل منه عنها .

رابعاً : اتجاه كل من القضاء الفرنسي والمصري إلى الحفاظ على الحياة الغير مهنية للمرشح للعمل وتكريس عدم التعدي عليها .

والسؤال الذي يطرح مؤداه ، هل المرشح للعمل في المؤسسات الإعلامية والصحفية مسئولاً عن عدم إدلائه بالمعلومات المهنية قبل التعاقد ؟
هذا ما سنجيب عنه في الفصل التالي .

الفصل الثاني

المسئولية المدنية لمخالفة المرشح للعمل التزامه بالإفصاح

يرتب تصرف المرشح للعمل بمخالفته لالتزامه بالإدلاء بالمعلومات المهنية في مرحلة التفاوض على عقد العمل العديد من الجزاءات ، والتي من بينها إبطال عقد العمل وأحقية صاحب العمل في المطالبة بالتعويض الجابر للضرر الذي قد يلحق به من جراء تصرف المرشح للعمل الغير مشروع ، والمخالف لمقتضيات حسن النية عند إبرام العقود وتنفيذها .
فما هي طبيعة مسئولية المرشح للعمل المدنية ؟ وما هي الجزاءات التي يحق لصاحب العمل المطالبة بها ؟ هذا ما سوف نوليه سرداً كما يلي .

المبحث الأول

طبيعة مسئولية المرشح للعمل بالإفصاح قبل التعاقد

الأصل في الحصول على معلومات من المرشح للعمل عن طريق صاحب العمل ، والتحقق من صحتها في الغالب الأعم تتم مباشرة عن طريق الاستعلام من قبل صاحب العمل عن طريق اللجوء إلى سؤال المرشح للعمل ، وذلك لفتح حوار معه يمكن من خلاله الوقوف على مدى قدرته في الالتزام بالعمل ومدى كفايته من الناحية المهنية في القيام به ولصاحب العمل في سبيل ذلك طلب الإطلاع على الأوراق والمستندات والوثائق والسجلات التي يكون من شأنها

مساعدته في تحقيق هذا الهدف (١).

وقد أقر القضاء الفرنسي مشروعية لجوء صاحب العمل إلى وسيلة تقديم أسئلة من هذا القبيل للعامل المرشح لشغل العمل باعتبارها وسيلة هامة من وسائل الاستعلام التي يحق بها له القيام بها .

ونظراً لأن الأمر يتعلق بالتحقق من اعتبارات وصفات وثيقة الصلة بشخصية الطرف الآخر فسممة قيود ترد على حرية صاحب العمل تتعلق باحترام مبدأ الشرعية وعدم الاعتداء على الحقوق والحريات الخاصة والحق في حرمة الحياة الخاصة وحرية الزواج والإنجاب (٢) والحرية النقابية، وبالتالي فإن أي معلومات وبيانات تطلب من المرشح للعمل عن طريق صاحب العمل تكون متعلقة بالحقوق والحريات الخاصة فمن حقه ألا يدلي بها ولا يعد مدلساً إذا ما سكت أو أعطى معلومات غير صحيحة على اعتبار أنها من البيانات والمعلومات الغير مهنية المتعلقة بالحياة الخاصة له.

بيد أنه في التطبيق العملي نجد كثيراً من المعلومات والبيانات التي تدخل ضمن الإطار المهني يخفيها المرشح للعمل على صاحب العمل مما تشكل ضرراً يحيق بالمنشأة التي يعمل بها وبالتالي يؤثر ذلك بالسلب على علاقة العمل مما يثير الكثير من المشاكل التي تؤدي في النهاية إلى توقيع جزاء الفصل من العمل وحق اللجوء إلى المطالبة بالتعويض من قبل صاحب العمل ضد المرشح للعمل.

وإذا كان عقد العمل يثير كثير من الدعاوى سواء ما يتعلق منها في مرحلة الإبرام ومنها ما ينشأ خلال مرحلة تنفيذه سواء ما يتعلق بتنفيذ طرفيه للالتزامات الواقعة على كل منها أو في مواجهة الغير متعاقد معهما والأصل أن الدعاوى التي ترفع فيما بين العاقدين - المرشح للعمل وصاحب العمل - نجد أن مصدرها في عقد العمل المبرم بينهما وفي أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

أما فيما يتعلق بالدعاوى المرفوعة من الغير فإن مصدرها القانون وخاصة الدعاوى التي يرفعها الغير على صاحب العمل لمطالبته بالتعويض عن الأضرار التي يحدثها المرشح

١ - راجع ،

Mazeaud (D.). Mystères et paradoxes de la période Pré-contractuelle, paris 2001, P.63 et s.

(١) هذا والجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي بعد أن منع بمقتضى نص المادة ١٢٢ فقرة ٢٥ من قانون العمل صاحب العمل من يأخذ في اعتباره حالة الحمل بالنسبة للسيدة التي تتقدم للعمل لديه كذريعة لرفض تعيينها أو فسخ العقد في فترة التجربة، حظر عليه مجرد الاستعلام والتحري عن ذلك. راجع ،

J. Savatier, note sous Cass. Soc. 13 mai 1969. Dalloz. 1979. Jur. P. 568.

للعمل لديه بالمنشأة ، وبالتالي يحق له الرجوع على هذا المرشح للعمل برفع دعوى رجوع عليه.

ولكن قد تنشأ دعاوى فيما بين صاحب العمل والمرشح للعمل في المؤسسات الإعلامية ، من بينها ما يتعلق بالأضرار التي يحدثها المرشح للعمل للمنشأة من جراء إيداعه بيانات خاطئة تنطوي على تدليس فهل دعوى التعويض مصدرها العقد أم تعد دعوى تجد مصدرها في توافر أركان المسؤولية التقصيرية ؟

ويظهر دور المعيار الشخصي ملائماً لمعرفة مدى تقصير العامل في الإلتزام بالولاء والأمانة تجاه صاحب العمل والذي يتضح في دراستنا في الإلتزام بالإخلاص والأمانة والثقة في الإيداع بالمعلومات المهنية السليمة والتي تخرج من إطار الحياة الخاصة للمرشح للعمل، باعتباره أحد صور التزم العامل بحسن النية في الإيداع بها حتى يتم إبرام العقد. ولذلك يمكن النظر إلى أي سلوك يأتيه المرشح للعمل يمثل إيداع بمعلومات خاصة لصاحب العمل على أنه يشكل خطأ جسيماً يقيم مسؤليته عن الأضرار التي حاقت بصاحب العمل من جراء الضرر الذي لحق بالمنشأة من جراء هذا التصرف.

ويوجد المعيار الموضوعي كمعيار ثان بجانب المعيار الشخصي والذي يعتمد في طبيته على مقارنة سلوك المرشح للعمل المقصر وذلك بإيداعه بمعلومات غير صحيحة بذلك السلوك الذي يصدر عن المرشح للعمل المعتاد الموضوعي والطبيعي وفي نفس ظروفه ومكانه، ومن هنا تقدر المحكمة مسلك هذا المرشح للعمل بمعيار الرجل المعتاد دون المرشح للعمل الحريص واليقظ ، وبالتالي فهذا المعيار الذي تركز عليها المحكمة هو المعيار الموضوعي وهو ذلك المرشح للعمل الذي عبر عنه الأستاذ الدكتور/ عبد الرزاق السنهوري بقوله (ليس هو الحاذق الذكاء والشديد اليقظة بحيث يصل إلى الذروة، ولا هو الخامل الهمة بحيث ينزل إلى الحضيض)^(١).

وهناك اتجاه ثالث يرى بضرورة التوفيق بين المعيارين، وذلك بالجمع بينهم على اعتبار أن المعيار الموضوعي مساعداً واحتياطياً للمعيار الشخصي، وهو ما يعني أن الاعتماد عليه لا يكون إلا في الحالات التي يعجز فيها المعيار الشخصي عند تحديد سلوك المقصر وتقديره.

بيد أن هذا الاتجاه الفقهي تم انتقاده تأسيساً على انتفاء المانع في الجمع بين المعيارين لأننا نحتاج عند مقارنة سلوك المرشح للعمل المقصر بسلوك الشخص المعتاد إلى

(١) د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، الطبعة الثالثة ١٩٨١، ص ٨٨٤.

الظروف الخارجية ومرتكبي الخطأ ولا شك في أن هذه الظروف تؤثر بدرجة أو بأخرى على سلوك المرشح للعمل ونفسيته مما لا يجعلنا بعيدين عن المعيار الشخصي الذي يقوم على دراسة مسلك المرشح للعمل .

وبعبارة أخرى أنه لا يمكن الفصل بين ما اتجهت إليه نية المرشح للعمل وبين ما يحيط به من ظروف تؤثر على سلوك الشخص المعتاد ولذلك فإن معرفة الظروف والأحوال المحيطة بالمرشح للعمل قد تساعد على استظهار نيته ومقصده وهو ما يظهر في الحالات التي يتوحد فيها أثر هذه الظروف بالنسبة للأشخاص كافة بمن فيهم الشخص المعتاد والطبيعي إذا ما وضع في مثل ظروفه، وهذا ما اتجه إليه القضاء حيث اعتمد على الجانب الشخصي للعامل دون إهمال الجانب الموضوعي لإثبات ارتكابه الخطأ الجسيم الموجب للتعويض.

وقد نصت المادة ٦٨ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والتي تقابلها المادة ٧٣ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن " إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك" ويلاحظ أن لفظ " الخطأ" قد جاء في المادة السابقة خالياً من أي وصف، مما قد يوحي بقيام مسؤولية العامل عن الفقد أو الإتلاف أو التدمير إذا حدث بخطأ منه حتى ولو كان يسيراً، وإذا سلمنا بذلك ، فإننا يجب أن نحصره في إطار ما جاء به ويتعلق بكون الضرر متمثلاً في المساس بالمهمات أو الآلات أو المنتجات بالفقد أو الإتلاف أو التدمير^(١)، أما خارج هذا الإطار ، فإننا نعود إلى التطور الذي أدخله القضاء وتبعه في ذلك الفقه بشأن مسؤولية المرشح للعمل تجاه رب العمل، وبخاصة فيما يتعلق باشتراط درجة الجسامة في الخطأ المؤدي إلى المسؤولية.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا يتعلق بمدى إمكان قيام مسؤولية المرشح للعمل تجاه صاحب العمل على الأساس التفصيلي حتى ولو كان ذلك بمناسبة عقد العمل المبرم بينهما في حالة الإدلاء بمعلومات مهنية غير سليمة بعيدة عن إطار الحياة الخاصة غير المهنية؟ وإذا كانت الإجابة بالإيجاب، فهل يشترط في خطأ المرشح للعمل - هنا - أيضاً درجة من الجسامة؟

يعترف الفقه^(٢) بإمكانية مساءلة المرشح للعمل خارج إطار المسؤولية العقدية، وليس

(١) د. حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ٤٦٧.

(٢) راجع ،

المقصود هنا، هو خضوعه للنظام التقصيري باعتباره شخصاً عادياً، فهذا لا يثير أي خصوصية، وإنما المقصد هنا هو تطبيق القواعد التقصيرية في إطار الرابطة العقدية، وهي عقد العمل، الذي يعد طرفاً فيه أو بمناسبة، كأن الأمر هنا يتعلق بحلول التقصيرية محل العقدية في حالات معينة، وهو ما يمكن تحليله، بأن المسؤولية العقدية للعامل لا تقوم إلا إذا كنا أمام مخالفة للالتزام متولد عن العقد، أي التزام أشار إليه الطرفان وقصاه، وأن ينشأ ضرر عن هذه المخالفة بعدم تنفيذ هذا الالتزام بشكل مباشر، وبخصوص المرشح للعمل، ينبغي أن يكون الخطأ جسيماً - كما رأينا - حتى تقوم مسؤوليته تجاه صاحب العمل.

وكنتيجة لذلك فإنه إذا كان الضرر، الناتج والذي أصاب صاحب العمل أو المؤسسة الإعلامية التي يعمل فيها المرشح للعمل، لا ينتج عن عدم تنفيذ التزام عقدي، أي التزام متولد مباشرة عن العقد. حتى ولو وقع الفعل الضار من المرشح للعمل أثناء سريان العقد، وهو ما يمكن أن يتحقق بالنسبة للأضرار التي يحدثها المرشح للعمل للغير أثناء تنفيذه عقد العمل وبمناسبتة كأن يسيء استخدام وظيفته أو العمل المكلف بالقيام به⁽¹⁾، فإن المسؤولية العقدية تستبعد، ويتم إعمال القواعد التقصيرية، وهذا ما ينطبق على الفترة السابقة على إبرام العقد وهي مرحلة التفاوض على إبرامه أو عدم المضي قدماً، حيث لا يوجد عقد عمل على أرض الواقع.

كما تقوم المسؤولية التقصيرية للعامل في الحالات التي تقترن فيها مطالبة صاحب العمل له بالتعويض بواقعة فصله عن العمل وإنهاء عقد العمل بسبب توافر نية الإيذاء لديه بإدلاء معلومات غير سليمة.

فالدعوى التي ترفع بعد انتهاء عقد العمل هي دعوى تقصيرية تثير قواعد المسؤولية التقصيرية، ولا يمكن الحديث هنا عن مسؤولية عقدية، لأن العقد قد انتهى، ولا يؤثر في ذلك كون دعوى المطالبة بالتعويض مرتبطة بواقعة تمت بين متعاقدين، كما تنطبق القواعد التقصيرية في الحالات التي يقدم فيها المرشح للعمل على إنهاء رابطة العمل من جانبه وبياراته المنفردة دون أن يكون هناك مبرر قوي أو مشروع لهذا الإنهاء.

فالسبب الذي يعيق استمرار الرابطة بما يعنيه من خسارة محققة لصاحب العمل،

COURTURIER. Responsabilite Civile et relations individuelles de travail. Dr. Soc.

1988. P. 410. No 8.

(¹) Cas. Civ. 26 - 10 - 1965. D. 1965. J. 838.

وإلحاق الضرر به أو بالمنشأة الإعلامية أو الصحفية ، يعطي هذا الأخير الحق في المطالبة بالتعويض ممن صدر منه هذا السبب وهو المرشح للعمل الذي أنهى عقد العمل بإرادته وبخاصة إذا كان هذا الإنهاء متعسفا ويقترن بسوء نية من جانبه، وهو ما يظهر في قصد إيذاء رب العمل وإلحاق الضرر به وبمنشأته.

ولا شك في أن الدعوى التي يرفعها صاحب العمل هنا تخضع لقواعد المسؤولية التقصيرية، لأن العقد انتهى، ولا يغير من ذلك كون الدعوى ناشئة بمناسبة العقد وبسبب واقعة مرتبطة به، فهذه هي الخصوصية التي تثبت لانطباق المسؤولية التقصيرية هنا.

فالأتجاه القضائي نحو أعمال القواعد التقصيرية لا يجب تفسيره إلا بسبب تخلف شروط أعمال المسؤولية العقدية، ومن هنا لا يوجد ما يبرر عدم تطلب الخطأ الجسيم المقترن بنية الإيذاء لقيام المسؤولية التقصيرية للعامل سواء كان تصرفه تم أدائه بسوء نية حينما قام بالإدلاء بالمعلومات وهذا ما انتهى إليه القضاء حينما كان اتجاه العامل في تصرفه قد أدى إلى ضرر بسبب جسامته هذا التصرف لعدم مشروعيته^(١).

وربما يكون ملحوظاً اليوم التدخل المستمر للمسؤولية المدنية في نطاق علاقات العمل سواء أكانت الفردية^(٢) أو الجماعية، فالنقابة في دفاعها الدائم، عن المصالح الجماعية للمهنة وللعمال تلجأ باستمرار إلى قواعد المسؤولية المدنية وبخاصة التقصيرية.

(١) راجع ،

J. EARY, les pouvoirs de l' employeur à l' occasion de la grève evolution jurisprudentielle et legale, Dr. Soc. 1991. P. 768.

(2) راجع ،

N. LAGARDE , Aspects civilistes des relations individuelles de travail. Rev Tr Dr. Civ., 2002 P. 435.

المبحث الثاني

التعويض كأثر لمخالفة الالتزام بالإفصاح قبل التعاقد

من المتفق عليه إذا انغلق الطريق أمام الدائن - صاحب العمل - في الحصول على تنفيذ التزام المدين - العامل - لتخلف أحد شروط التنفيذ العيني يحق له أن يغير وجهته، ويلجأ للقضاء للتنفيذ بمقابل لتغطية ما لحقه من ضرر وما فاته من كسب.

فقد نصت المادة ١١١٠ من القانون المدني الفرنسي والمادتين ١٢٠ و ١٢١ من التقنين المدني المصري على ضرورة توافر شرط الغلط أو شرط التدليس المنصوص عليه أيضاً في المادتين ١١١٦ و ١١١٧ من التقنين المدني الفرنسي والمادتين ١٢٥ و ١٢٦ من التقنين المدني المصري، بيد أنه قد يتصور حدوث ضرر بالدائن بالالتزام بالإفصاح قبل التعاقد لا يجبره مجرد إبطال العقد للغلط أو التدليس، وإنما يكون من حق هذا الدائن الرجوع على المدين وهو العامل بالتعويض الجابر للضرر الذي حاق به من جراء إخلاله بالتزامه بالإفصاح بالمعلومات المهنية اللازمة لشغل الوظيفة قبل التعاقد.

فقد اتجه جانب من الفقه المصري إلى أحقية صاحب العمل في أن يطالب بالتعويض بالإضافة إلى إبطال عقد العمل، وذلك إذا لحقه ضرر لم يصلح الإبطال في جبره، وكان هذا الضرر ناتجاً عن خطأ جسيم وقع من العامل وأدى بصاحب العمل إلى قبوله مجافياً في ذلك مقتضيات حسن النية في التعاقد، ويؤسس هذا الرأي اتجاهه على أن ما سبق ما هو إلا تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية ونظرية الخطأ عند تكوين العقد^(١).

وإعمالاً لهذا الرأي يمكن لصاحب العمل الذي وقع تحت طائلة الغلط أو الغش نتيجة مخالفة العامل التزامه بالإفصاح قبل التعاقد في مواجهته، أن يرجع عليه بدعوى الإبطال للغلط، بالإضافة إلى حقه في الرجوع عليه بالتعويض عن مخالفته للالتزام بالإفصاح قبل التعاقد، هذا ما دام أن ضرره لم يجبر بإبطال عقد العمل، وهنا يجمع صاحب العمل بين دعوى الإبطال ودعوى التعويض.

وينطبق ذات الأمر إذا خالف العامل التزامه بالإفصاح قبل التعاقد، فاستعمل إحدى الوسائل الاحتيالية التي أوهم بها صاحب العمل بغير الحقيقة مما دفع صاحب العمل إلى إبرام

(١) د. عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، طبعة ١٩٨٤، ص ٣٢٢.

عقد العمل نتيجة استعماله لهذه الطرق، مما يحق له طلب إبطال عقد العمل للتدليس وأحقته في رفع دعوى تعويض ضده تأسيساً على استعماله وسائل احتيالية تعد عملاً غير مشروعاً يستوجب المسؤولية وفقاً لأحكام المادتين ١٣٨٢ من القانون المدني الفرنسي، ١٦٣ من القانون المدني المصري.

ويمكن أن نعدد عناصر التعويض التي يتم تقديرها من قبل المحكمة بما يلي :

أولاً : مصروفات التفاوض : وتشمل كل ما تكبده صاحب العمل من تقارير وخبراء وغيرها من المصروفات التي لا يستطيع صاحب العمل استردادها.

ثانياً : ضياع الوقت : ويعد من الأمور الواجب التعويض عنها باعتبارها ضرراً متوقعاً أياً كانت المرحلة التي وصلت إليها المفاوضات.

ثالثاً : الفرص الضائعة : وتتمثل في الفرص التي كان من الممكن لصاحب العمل الحصول عليها لولا دخوله في مفاوضات مع المرشح للعمل، وتسبب في ضياعها بخطأ منه وهذا لا يتم إلا إذا كان هناك إيهام من قبل العامل.

رابعاً : عدم تنفيذ اتفاقات أخرى استندت إلى العقد محل التفاوض: وهنا يتم التعويض لجبر الضرر وذلك إذا كان المرشح للعمل قد تسبب بخطئه في إجهاض عملية التفاوض على العقد مما أدى إلى استحالة تنفيذ تعاقدات أخرى وبشرط علمه بهذه العقود.

بيد أنه بالرغم من توافر أو عدم توافر هذه العناصر للجوء صاحب العمل إلى القضاء للمطالبة بالتعويض، إنما يتم توزيعه فيما بين أطراف التفاوض على العقد بأن يتم توزيع عبء المسؤولية على صاحب العمل والمرشح للعمل بنسب متفاوتة ويقدر نصيب كل منهما في وصول التفاوض على إبرام عقد العمل إلى طريق مسدود^(١).

(١) د. محمد حسام محمود لظفي، المسؤولية المدنية في مرحلة التفاوض، ط ١٩٩٥، ص ٩٠ وما بعدها.

الخاتمة

تكريساً لمبدأ حسن النية عند التعاقد، يلتزم كل طرف من أطراف التعاقد بأداء ما عليه من التزامات، ومنها التزام المرشح للعمل بالمؤسسات الإعلامية بالإدلاء بكافة المعلومات المهنية السليمة التي تتطلبها المهنة التي سيشغلها، وضرورة استجابته لاستعلام صاحب العمل - المؤسسات الإعلامية والصحفية - عن أي بيانات مهنية، وذلك وصولاً لإعلام أمثل يستفيد منه المجتمع المصري ، وهذا بدوره يرتب المسؤولية المدنية تأسيساً على المسؤولية التقصيرية نتيجة إخلاله بهذا الالتزام.

وتأكيداً لما سبق فقد انتهينا في دراستنا إلى ما يلي :

أولاً : ضرورة تحديد الإطار المهني للمرشح للعمل بالمؤسسات الإعلامية والصحفية ، وعدم المساس بالحياة الخاصة له .

ثانياً : ضرورة التزام المرشح للعمل بإعلام صاحب العمل بالمعلومات المهنية التي تقتضيها مهنة العمل الإعلامي ، تطبيقاً لمقتضيات حسن النية عند التعاقد.

رابعاً : ضرورة تدخل المشرع المصري ووضع تشريع خاص يحمي الحياة الخاصة للعمال ، كما هو الحال في فرنسا، وذلك لوضع حدود فاصلة للإطار المهني والإطار غير المهني للحياة الخاصة ، خاصة في ظل التقدم التقني وسهولة الوصول إلى معلومات تدخل ضمن إطار الحياة الخاصة للعامل.

خامساً : تعدد الجزاءات التي تنتج عن إخلال المرشح للعمل بالتزامه بالإفصاح بالبيانات والمعلومات المهنية ، ويعد التعويض الجابر للضرر الذي يقع على المؤسسات الإعلامية والصحفية أهم هذه الجزاءات تأسيساً على المسؤولية التقصيرية للمرشح للعمل .

والله ولي التوفيق ،،،،

قائمة المراجع

أولاً : مراجع باللغة العربية :

- د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الإجتماعي ، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣ .
- د. السيد بدوي، حول نظرية عامة لمبدأ حسن النية في المعاملات المدنية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٨٩ .
- د. الصاوي السعيد عرفة، حسن النية في العقود، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية كلية الحقوق جامعة المنصورة، العدد الأول ، السنة الأولى ١٩٨٦ .
- د. حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ٤٦٧ .
- د. حسام الدين الأهواني ، الحق في احترام الحياة الخاصة (الحق فى الخصوصية)، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٧ .
- د. حمدى عبد الرحمن : الوسيط فى النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول ، المصادر الإرادية للالتزام ، العقد والإرادة المنفردة ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٩ .
- د. حمدى عبد الرحمن ، شرح أحكام قانون العمل ، طبعة ١٩٩٨ .
- د . رجب كريم عبد اللاه ، التفاوض على العقد ،دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق جامعة القاهرة ، ٢٠٠٠ .
- د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الطبعة الثالثة ١٩٨١ .
- د. عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامى، طبعة ١٩٨٤، ص ٣٢٢ .
- د . غنام محمد غنام ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة ، ط ١٩٩٢ ، ص ٢١٧ وما بعدها .
- د. محمد إبراهيم الدسوقي، الالتزام بالإعلام قبل التعاقد ، طبعة ١٩٨٥ دار إيهاب بأسيوط .
- د. محمد حسام محمود لطفى، المسئولية المدنية فى مرحلة التفاوض، ط ١٩٩٥، ص ٩٠ وما بعدها .

- د. محمد علي عمران ، الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ١٩٩٥ .
- د. محمد على عمران ، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، ١٩٩٥ بدون ناشر.
- د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، ١٩٩٤ .
- د. محمود جمال الدين نكي، الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، الطبعة الثالثة ١٩٧٨ .
- د . مصطفى أبو مندور موسى ، دور العلم بالبيانات عند تكوين العلاقة العقدية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، ط ٢٠٠٠ .

ثانياً : مراجع باللغة الفرنسية :

A. CAILLE, La rupture du contrat du travail, ed. Journal de Notaires et des Avocats 1988.

A. MOLE. Informatique et libertes du travail. Les nouveaux enjeux. Droit Social 1990,.

B. Bossu et J. Savatier, secret medical et obligation de discretion deoyeur. Dr. soc, 1986.

B. BOSSU, La faute lourde du salarié. Responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire. Dr. Soc.. 1995.

G. LYON – CAEN, " Les libertes publiques et l'emploi " Documentation Francaise, Mars 1992.

J. CARBONNIER, Droit Civil, Introduction, Les personnes,1980,.

J.SAVATIER, La protection de la vie privee des salaries, Droit Social, Avril 1992.

J. EARY, " les pouvoirs de l' employer à l' occasion de la grève evolution jurisprudentielle et legale, Dr. Soc. 1991.

J. RIVERO " les libertes publiques dans l'entreprise, Droit social 1982,

P.KAYSER, La protection de la vie privee par le droit , Protection du secret de la vie Privee ,paris 2006, p. 307.

M.A. PEANO, L'intuitus personae dans le contrat de travial, Dr. soc, 1995.

N. GAVALDA, Les criteres de validite des clauses de nonoccurrence en droit du Travail, Droit social, juin 1999.

N. LAGARDE, Aspects civilistes des relations individuelles de travail. Rev Dr. Civ., 2002.

S. HEOLT. L' intuitus personal dans la société capitaux, D, 1991, chron:p. 143.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٢	مقدمة
٥	الفصل الأول : نطاق التزام المرشح للعمل بالإفصاح قبل التعاقد
٥	المبحث الأول : الحدود المهنية لعقد العمل.
٩	المبحث الثاني : الدور الفعال لشخصية المرشح للعمل قبل التعاقد.
١١	المبحث الثالث : التداخل بين الحدود المهنية وغير المهنية في مرحلة التفاوض على التعاقد.
١٢	المطلب الأول : الوضع الراهن في النظام القانون المصري.
١٥	المطلب الثاني : الوضع الراهن في النظام القانوني الفرنسي.
١٨	الفصل الثاني : المسؤولية المدنية لإخلال المرشح للعمل بالالتزام بالإفصاح قبل التعاقد.
١٨	المبحث الأول : طبيعة مسؤولية المرشح للعمل بالإعلام قبل التعاقد.
٢٤	المبحث الثاني : التعويض كأثر لمخالفة الالتزام بالإعلام قبل التعاقد.
٢٦	الخاتمة.
٢٧	قائمة المراجع.
٣١	الفهرس.