

The Legal Protection of the Worker's Right to Digital Disconnection Outside Official Working Hours: "A Study within the Framework of Libyan Law"

Ebrahim Elssalehen Assalmy*

Law Department, Faculty of Sharia's Sciences, Mslata, Alasmarya Islamic University, Mslata, Libya

e.alsalme@asmarya.edu.ly

الحماية القانونية لحق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل الرسمية
"دراسة في إطار القانون الليبي"

إبراهيم الصالحين السالمي *

قسم القانون، كلية العلوم الشرعية مسلاتة، الجامعة الأسمرية الإسلامية، مسلاتة، ليبيا

تاريخ الاستلام: 2025-05-22 تاريخ القبول: 2025-07-05 تاريخ النشر: 2025-07-15

Abstract:

This study addresses the topic of "The Legal Protection of the Worker's Right to Digital Disconnection Outside Official Working Hours", a modern right that has emerged as a result of digital transformation and the expansion of communication technologies in the workplace. The research aims to clarify the concept of this right, analyze its connection to the element of subordination in the employment contract, and assess the adequacy of the Libyan legal framework in protecting workers from employer overreach beyond official working hours. It further evaluates the sufficiency of current legal provisions in addressing modern digital challenges.

The study concludes that Libyan labor law lacks explicit provisions safeguarding the worker's right to disconnect and that existing legal texts do not keep pace with contemporary digital developments. Accordingly, the researcher recommends amending the Libyan Labor Law or enacting a specific legislation that clearly establishes this right, while also promoting institutional awareness of its importance in preserving the balance between professional and personal life for workers.

Keywords: Dependency bond, legal protection, Rest periods, Worker's right to digital disconnection, Working hours.

المخلص:

تناول هذا البحث موضوع ((الحماية القانونية لحق العامل في الانقطاع الرقمي خارج أوقات العمل)) وهو من الحقوق الحديثة التي ظهرت نتيجة التحول الرقمي وتوسع وسائل الاتصال في بيئة العمل، وقد هدف البحث إلى بيان مفهوم هذا الحق، وتحليل علاقته بعنصر التبعية في عقد العمل، كما ركز على دراسة مدى

كفاية الإطار القانوني الليبي في حماية العامل من تجاوزات أصحاب العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، وتقييم مدى كفاية نصوص القانون في مواجهة التحديات المعاصرة، وتوصلت الدراسة إلى أن القانون الليبي يفتقر إلى نصوص صريحة تحمي حق العامل في الانقطاع الرقمي، وأن النصوص القائمة لا تواكب التحولات الرقمية الحديثة، وبناءً على ذلك أوصى الباحث بضرورة تعديل قانون العمل الليبي أو إصدار تشريع خاص يكرّس هذا الحق بوضوح، مع تعزيز الوعي المؤسسي بأهميته لحماية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعامل.

الكلمات الدالة: أوقات الدوام، حق العامل في الانقطاع الرقمي، الحماية القانونية، رابطة التبعية، فترات الراحة.

المقدمة:

يشهد عصرنا الرقمي تحولاً كبيراً في طبيعة العمل وأساليب الاتصال المهني، حيث أدى التطور المتسارع في التقنيات الرقمية إلى تجاوز التواصل المهني للحدود الزمنية والمكانية التقليدية، فمع انتشار الهواتف الذكية والتطبيقات الرقمية داخل مؤسسات العمل، أصبح من السهل على أرباب العمل التواصل مع عمالهم في أي وقت، حتى خارج أوقات الدوام الرسمية. وقد أدى ذلك إلى بروز حق جديد إلى جانب الحقوق العمالية الأخرى، وهو ما يُعرف بـ "حق الانقطاع الرقمي خارج ساعات العمل الرسمية"، الذي يُشكّل محور هذا البحث.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة تسليط الضوء على مفهوم هذا الحق، وتحليل مدى ارتباطه بعلاقة التبعية في نطاق علاقة العمل، وبيان موقعه ضمن الإطار القانوني الليبي، واستكشاف مدى كفاية التشريعات الوطنية في توفير الحماية اللازمة للعامل في هذا السياق، كما أنها تسعى أخيراً لتقديم مقترحات عملية لتطوير البيئة التشريعية بما يتوافق مع التحديات الرقمية المستحدثة.

أهمية الدراسة:

تكمن في أنها تتناول موضوعاً معاصراً لا يزال حديث العهد، خصوصاً في ظل تنامي الاعتماد على وسائل الاتصال الإلكتروني، وتزايد ضغوط العمل النفسية والمهنية التي يعاني منها العمال، نتيجة عدم قدرتهم على الانفصال عن العمل خارج أوقاته الرسمية، كما تكتسب هذه الدراسة أهمية عملية، وذلك كونها تساهم في توعية صانعي القرار بضرورة إدراج هذا الحق ضمن منظومة الحقوق العمالية الأساسية.

مشكلة الدراسة:

يطرح هذا البحث إشكالية مدى وجود حماية قانونية لحق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج ساعات العمل في التشريعات الليبية؛ لأنه وبغياب الضوابط والنصوص الواضحة لحمايته، خاصة في ظل البيئة الرقمية التي تتسم بالاستمرارية وعدم الانقطاع، لا يكون لهذا الحق أي وجود قانوني، فهل يمكن الاعتماد على النصوص القانونية الحالية لمواجهة التحديات التي فرضتها هذه البيئة الرقمية؟ وما مدى إمكانية الاستفادة من تجارب تشريعات الدول المقارنة لتطوير أو استحداث تشريع وطني يكرّس هذا الحق؟

الدراسات السابقة ذات الصلة:

اعتمدت الدراسة على تحليل الدراسات السابقة التي تناولت حق الانقطاع الرقمي في النظم القانونية المقارنة، ولا سيما التجربة الفرنسية التي كانت رائدة في تقنين هذا الحق مثل بحث "الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسؤولية الاجتماعية على ضوء قانون العمل الفرنسي" لخيرة بورزيق ومحمد حمداوي، إضافة إلى استعراض ما كتب في الفقه العربي حول الحماية الاجتماعية للعامل في ظل التحول الرقمي، وقد أظهرت هذه الدراسات تفاوتاً في معالجة المسألة، وهو ما يعزز الحاجة إلى دراسات وطنية تأصيلية.

المنهجية وخطة الدراسة:

قامت الدراسة على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية الليبية ذات الصلة بحقوق العمال، بالإضافة إلى المنهج المقارن من خلال عرض تجارب بعض النظم القانونية التي سبقت في تنظيم هذا الحق، كما تم توظيف المنهج النقدي لتقييم مدى كفاية النصوص الحالية ومواكبتها للتطورات التقنية المتجددة، وذلك وفقاً للخطة التالية:

المبحث الأول: حق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل.

المبحث الثاني: الحماية القانونية لحق العامل في قطع الاتصال الرقمي في القانون الليبي.

المبحث الأول: حق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل

في ظل التحول الرقمي المتسارع - باعتباره من ضرورات الحياة - الذي طال مختلف جوانب الحياة المهنية، أصبح الاتصال المستمر أحد سمات بيئة العمل الحديثة⁽¹⁾، مما ألقى بظلاله على حق العامل في الراحة والانفصال عن أجواء العمل⁽²⁾.

وفي هذا السياق برزت إشكاليات جديدة لم تكن موجودة من قبل، تمس التوازن بين الحياة المهنية للعامل وحياته الشخصية⁽³⁾، فمن أبرز هذه الإشكالات ما يتعلق باستمرارية الاتصال الرقمي خارج نطاق ساعات العمل الرسمية⁽⁴⁾، حيث أصبحت الحدود الفاصلة بين الوقت المخصص للعمل ووقت الراحة أكثر ضبابية، ففي جميع الأحوال يؤدي غياب إطار زمني للاتصال إلى إلحاق الضرر بالعامل نتيجة التواصل المستمر وتوجيه التوبيخ له خارج ساعات العمل، مما يمنحه الحق في طلب التعويض⁽⁵⁾.

ومن هذا المنطلق، ظهرت الحاجة إلى تنظيم ما يُعرف بـ "الحق في قطع الاتصال الرقمي للعامل"، باعتباره حقاً يهدف إلى حماية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والحيلولة دون استنزاف قدرات العامل بدنياً ونفسياً، بسبب استمرارية التواصل المهني⁽⁶⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الحق لا يقتصر على العاملين عن بُعد فحسب، بل يمتد ليشمل جميع العاملين الذين يستخدمون الوسائل التقنية والتكنولوجيا الرقمية في أداء مهامهم، إذ تتيح هذه الأدوات إمكانية التواصل معهم في أي وقت، سواء كانوا يؤدون عملهم من مواقعهم الخاصة أو من داخل مقرات العمل⁽⁷⁾.

وعليه فإننا سنناقش في هذا المبحث الجوانب المفاهيمية لهذا الحق، إضافة إلى دراسة مدى ارتباطه بحقوق صاحب العمل، وذلك من خلال مطلبين رئيسيين: بحيث نقوم في الأول منهما بتحديد مفهوم الحق في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات الدوام، ونتناول في الثاني أهم الخصائص الذي امتاز بها.

(1) حيث يُعبّر التحول الرقمي في بيئة العمل- كمصطلح حديث- عن عملية تطوير ممنهجة تهدف إلى إعادة هيكلة نمط العمل التقليدي من خلال دمج التكنولوجيا الرقمية في مختلف جوانبه، واعتماد أدوات حديثة كالتطبيقات المتنقلة، وتقنيات الذكاء الاصطناعي، ويؤدي هذا التحول إلى رفع كفاءة الأداء وتعزيز مستويات التعاون والابتكار، إضافة إلى إرساء بيئة عمل أكثر مرونة وسلاسة/ مصطفى خوصة ونور الدين قرايري، التحول الرقمي في قطاع الأعمال، المجلة الجزائرية للعلوم، مج4، 2023م، ص52.

(2) خيرة بورزيق ومحمد حمداوي، "الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسئولية الاجتماعية على ضوء قانون العمل الفرنسي"، بحث نشر بمجلة العلوم القانونية بجامعة سعيدة، مج10، ع3، 2019م، ص306.

(3) قد تتداخل الحياة المهنية مع الحياة الشخصية، ولكن يحتفظ العامل بخصوصيته وذاته كإنسان حتى بمكان العمل، ولا يُشترط أن يعتنق معتقدات أو أفكار صاحب العمل، بل له حرية تبني آراء مختلفة، وذلك ما لم تكن تلك الآراء مؤثرة في التعاقد/ صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010م، ص30.

(4) وهي التي عرفها المشرع بأنها: "الفترة التي يُعتبر فيها العامل أو الموظف متاحاً وتحت تصرف جهة العمل، وتشمل هذه الفترة أيضاً الأوقات المخصصة للراحة أو لتناول الطعام" المادة(5) من قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010م، مدونة التشريعات، 2010م.

(5) محمد عبداللطيف، العمل من بعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة، المجلة الدولية للفقهاء والقضاء والتشريع، مج4، ع1، 2023م، ص37.

(6) فؤاد بنصغير، "الحق في قطع الاتصال"، مقال تم نشره بمجلة "هسبريس" الإلكترونية، 2018/8/2م، ص2، الرابط:

<https://www.yarooms.com/blog/digital-workplace-transformation> تاريخ الدخول: 2025/4/23م.

(7) ينظر: رندا محمد صميده، حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة بعض وسائل التكنولوجيا الحديثة، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق بجامعة القاهرة، مج96، ع3، 2023م، ص204.

المطلب الأول: مفهوم الحق في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل

يُعد هذا الحق من المفاهيم الحديثة الناشئة في بيئة العمل الرقمية، ويقوم على تمكين العامل من الامتناع عن الانخراط في أي تواصل مهني خارج نطاق ساعات دوامه الرسمية، وفي هذا المطلب سيتم توضيح ماهية هذا الحق في "الفرع الأول"، والوقوف على أهميته وذلك في "الفرع الثاني".

الفرع الأول: التعريف بالحق في الانقطاع الرقمي.

يُقصد بحق الانقطاع أن للعامل الحق في عدم الرد على الاتصالات المهنية أو الرسائل المتعلقة بالعمل التي ترده عبر الوسائل الرقمية خارج ساعات الدوام الرسمية، دون أن يترتب على ذلك أي جزاء عقابي من رب العمل أو أي أثر سلبي آخر⁽⁸⁾.

وتُشكل وسائل الاتصال الرقمية عنصراً محورياً في بيئة العمل الحديثة، إذ أصبحت المؤسسات تعتمد عليها بشكل متزايد لتنظيم عملياتها الداخلية وتيسير التواصل بين مختلف أطراف العلاقة العمالية⁽⁹⁾، وذلك من خلال إتاحة استخدام المنصات الرقمية المخصصة للعمل⁽¹⁰⁾، والبريد الإلكتروني، وتطبيقات المحادثة الفورية⁽¹¹⁾، وهذا بدوره عزز مفهوم العمل المرن والعمل عن بُعد⁽¹²⁾، فهي تُعد أنماطاً حديثة من أدوات العمل المعتمدة على التكنولوجيا الرقمية، والتي تتيح تبادل المعلومات والخدمات بشكل فوري وفعال بين العمال وأرباب العمل، وتسهم في تسهيل التفاعل المباشر والافتراضي في بيئة العمل المعاصرة⁽¹³⁾.

وبالرغم من أهمية استخدام هذه الوسائل في رفع الكفاءة وتحقيق السرعة في أداء المهام، فإن استخدامها قد يثير إشكاليات قانونية تتعلق بحدود زمن التواصل، وحجية المراسلات، ومدى التزام العامل بالتجاوب خارج أوقات الدوام، مما يفتح الباب للنقاش حول ضرورة الاعتراف بهذا الحق؛ حماية لحقوقه الأساسية وضماناً للتوازن بين العمل والراحة⁽¹⁴⁾.

الفرع الثاني: أهمية الحق في الانقطاع الرقمي.

يُعتبر ميدان العمل من أكثر القطاعات تأثراً بمخرجات الثورة الرقمية، حيث أصبح انتشار تقنيات الاتصال والمعلومات واقعاً لا يمكن فصله عن سير العمل اليومي، مما أدى بدوره إلى بروز ضغوط متزايدة وتوترات جديدة في العلاقات المهنية⁽¹⁵⁾.

وعليه فقد جاء هذا الحق كآلية لتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل، بما يحقق المصلحة المادية والمعنوية لكليهما. وتظهر أهمية هذا الحق في التالي:

أولاً: بالنسبة للعامل: تتمثل أهمية هذا الحق بالنسبة للعامل في كونه ضماناً أساسية للتوازن بين الحياة الشخصية من جهة والعمل من جهة أخرى، كما أنه يعمل على توفير الحماية لخصوصيته واستقلاليته خارج أوقات العمل الرسمية، بما يُمكنه من الاستفادة من وقته الشخصي بعيداً عن الضغوط المهنية المستمرة⁽¹⁶⁾، بالإضافة إلى ذلك، يتيح له التمتع بالراحة الجسدية والنفسية، مما يعزز جودة حياته، ويحافظ على توازنه الذهني، ويقلل من معدلات الإرهاق المرتبط بالتواصل الرقمي غير المنقطع⁽¹⁷⁾.

(8) خيرة بورزيق ومحمد حمداوي، مرجع سابق، ص311.

(9) فؤاد بنصغير، المرجع السابق، ص3.

(10) فقد ساهمت هذه المنصات في إعادة تشكيل مفهوم التوظيف وأساليب العمل التقليدية، حيث أصبحت تُعد خياراً مناسباً للعاملين الراغبين في تطوير مهاراتهم المهنية، كما توفر في الوقت ذاته لأصحاب العمل فرصة لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة عالية وبتكاليف تشغيلية أقل، إضافة إلى توفير القدر الكافي من الخدمات للمستخدمين/ينظر: أمينة مصطفى، العمل عبر المنصات الرقمية كنموذج جديد لتنفيذ علاقة العمل في ظل التحول الرقمي، بحث نشر بملتقى "عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي (التحديات والرهانات)"، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2022م، ص131.

(11) فقد أصبح اعتماد مؤسسات العمل اليوم على هذه التطبيقات وفي مقدمتها واتساب (WhatsApp)، من الوسائل الشائعة في إدارة التواصل بين الإدارة والعمال، وذلك لما يوفره من سرعة وسهولة في تبادل التعليمات والمستندات وتنسيق المهام.

(12) مصطفى خوصة ونور الدين قرايري، مرجع سابق، ص51.

(13) ينظر: كامل فؤاد، تأثير التكنولوجيا الرقمية على علاقة العمل، ملتقى "عصرنة علاقات العمل" السابق الإشارة إليه، 2022م، ص149.

(14) ينظر: فؤاد بنصغير، مرجع سابق، ص5.

(15) سعاد بنور، حق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة مخاطر التكنولوجيا الحديثة، مجلة قانو العمل والتشغيل، ع3، 2017م، ص157.

(16) ينظر: صلاح محمد دياب، مرجع سابق، ص29.

(17) ذلك لأن العلاقة بين مدة العمل والإنتاج ليست علاقة طردية مطلقة، إذ قد يظهر في بعض الحالات تزايد في الإنتاج مع ازدياد وقت العمل، غير أن هذا الاطراد لا يستمر على نحو دائم، فعند تجاوز فترة زمنية طويلة من العمل المتواصل دون فترات راحة كافية، ينخفض على إثرها مستوى فعالية

ويساهم هذا الحق بشكل كبير في الحد من ظاهرة “الاحتراق المهني”⁽¹⁸⁾، ويضمن احترام الحدود القانونية لساعات العمل، مما يعزز شعور العامل بالعدالة المهنية؛ كما أن تمكين العامل من هذا الحق يُعد وسيلة للحد من النزاعات المرتبطة بالتكليفات الخارجية غير محددة الزمن، إذ يؤدي غياب تنظيم واضح لهذا الجانب إلى تحميل العامل التزامات لا تدخل ضمن ساعات عمله النظامية، مما قد يفتح المجال أمام المنازعات العمالية المتعلقة بساعات العمل الإضافية أو الاستدعاء غير المبرر⁽¹⁹⁾.

ثانيًا: بالنسبة لرب العمل: أما من منظور أصحاب العمل، فإن إقرار حق العامل في قطع الاتصال وتنظيمه ضمن السياسات الداخلية يُعد دليلاً على التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية واحترام حقوق الإنسان في بيئة العمل، مما يساهم في تعزيز سمعتها المؤسسية وصورتها الإيجابية⁽²⁰⁾.

كما يساهم تطبيق هذا الحق في تحسين مناخ العمل الداخلي، من خلال زيادة رضا العاملين وتحفيزهم ودعمهم نفسيًا واجتماعيًا، الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على الإنتاجية وجودة الأداء. بالإضافة إلى أن خفض مستويات الإجهاد والتوتر لدى العامل⁽²¹⁾ يقلل من نسبة التغيب والإنهاك المهني، ويساعد على بناء علاقات عمل مستقرة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل⁽²²⁾.

وتتضح أهمية هذا الحق أيضًا في سياق دعم التحول الرقمي المسؤول والمنضبط، فلا يكفي أن يتبنى أصحاب العمل أدوات التواصل الرقمية في مؤسساتهم فقط، بل ينبغي أن يصاحب ذلك وعي تنظيمي وقانوني يراعي الكلفة الإنسانية لهذا التحول⁽²³⁾.

ووفقًا لما تقدّم فإن هذا الحق يُمثّل خطوة جوهرية نحو بناء بيئة عمل صحية ومتوازنة، تعزز رفاهية العامل وتحفظ إنتاجيته، كما تعكس التزام صاحب العمل بقيم المسؤولية واحترام الحقوق الأساسية للعاملين.

المطلب الثاني: مدى ارتباط هذا الحق بعلاقة التبعية

رغم أهمية حق العامل في الانفصال عن العمل رقميًا بعد انتهاء دوامه، فإن ممارسته قد تتقاطع مع بعض حقوق صاحب العمل، ولا سيما فيما يتعلق بحاجته إلى ضمان استمرارية العمل أو الاستجابة للظروف الطارئة⁽²⁴⁾.

وفي ظل التحولات التي فرضتها البيئة الرقمية المعاصرة، لم تعد علاقة العمل تقف عند حدود الزمان والمكان التقليديين، بل امتدت بفضل التكنولوجيا لتشمل أوقات ما بعد الدوام الرسمي، وهو ما أثار تساؤلات قانونية جوهرية حول حدود سلطة صاحب العمل ومدى استمرار رابطة التبعية خارج الإطار الزمني للعمل، خاصة في ظل ظهور مطالبات متزايدة بحق العامل في “الانقطاع الرقمي” كوسيلة لحماية خصوصيته⁽²⁵⁾.

وبما أن رابطة التبعية تُعد جوهر العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، فإن دراسة مدى ارتباط هذا الحق بها تُعد أمرًا ضروريًا لفهم التوازن المطلوب بين واجبات العامل وحقوقه، وسيتم بيان ذلك من خلال تحليل رابطة التبعية كأساس لتدخلات رب العمل في الفرع الأول، ثم بيان حدود هذه التبعية في الفرع الثاني.

الجهد البشري بشكل ملحوظ، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تراجع الإنتاج/ ينظر: عبد الغني الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، ط8، طرابلس- ليبيا، 2013م ص234.

(18) وهو يُعد حالة من الإرهاق الجسدي والعقلي والعاطفي، تنجم عن التعرض المتواصل لضغوطات العمل المرتفعة، وغالباً ما يرتبط هذا الاحتراق بالإجهاد المزمن، والانفعال الزائد، والانخفاض في مستوى الأداء المهني، وقد صنفته منظمة الصحة العالمية ضمن التصنيف الدولي للأمراض بوصفه “ظاهرة مهنية” لا حالة طبية، مشيرة إلى أنه ناتج عن عوامل مرتبطة ببيئة العمل دون غيرها من الجوانب الشخصية/ ينظر: سميرة عطية، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، مجلة المستنصرية للعلوم الإنسانية، عدد خاص للمؤتمر السابع والعشرين للعلوم الإنسانية، 2024م، ص487.

(19) ينظر: محمد عبداللطيف، مرجع سابق، ص37.

(20) فهذه المسؤولية تعني التزام أصحاب العمل بالإسهام -لا اعتبارات أخلاقية واجتماعية- في تحقيق تنمية مستدامة، وذلك من خلال التعاون المباشر مع المجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الأفراد/ ينظر: سالم يعقوب، المسؤولية الاجتماعية لأخلاقيات العمل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مج9، ع3، 2021م، ص102.

(21) وذلك يكون من خلال تنظيم عبء العمل، وتجنب تكليف العامل بمهام تفوق طاقته أو في أوقات ضيقة باستمرار.

(22) ينظر: خيرة ومحمد حمداوي، مرجع سابق، ص314.

(23) فعملية التحول الرقمي تُعد ضرورية لتعزيز كفاءة أداء العامل، وتوسيع نطاق نشاط المؤسسة، إلا أنه من المهم أن لا يأتي هذا التحول على حساب حق العامل في الاستفادة الكاملة من أوقات الراحة، بما يضمن توازنًا صحيًا بين متطلبات العمل وحياة العامل الشخصية/ ينظر: مصطفى خوصة ونور الدين قرابري، مرجع سابق، ص53.

(24) وهذا ما أكدته المادة (68) من قانون علاقات العمل، حيث قضت بعدم جواز تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة أو حالة القوة القاهرة إلى ذلك، أو إذا لم يكن هناك اختلاف جوهري بين العمل المكلف به والمتفق عليه.

(25) ينظر: صلاح محمد دياب، مرجع سابق، ص31.

الفرع الأول: رابطة التبعية كأساس لتدخل صاحب العمل في حياة العامل

تُعد رابطة التبعية من أبرز الخصائص المميزة لعقد العمل، بل تُعتبر عنصره الأساسي الذي لا غنى عنه في التفرقة بينه وبين غيره من العقود المشابهة، كالوكالة أو المقولة⁽²⁶⁾، حيث يخضع العامل بموجب هذه الرابطة لسلطة صاحب العمل من حيث الإشراف والرقابة على أدائه المهني⁽²⁷⁾. والتبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية، ويُقصد بها خضوع العامل لسلطة صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد، حيث يملك هذا الأخير صلاحية توجيه العامل ومتابعة أدائه أثناء مزاولة مهامه⁽²⁸⁾. وتختلف درجة هذه التبعية تبعاً لقدرة صاحب العمل على ممارسة سلطته، وكذلك وفقاً لطبيعة المهام الموكولة إلى العامل، إذ يمكن أن تتخذ شكل التبعية الفنية أو التنظيمية بحسب السياق المهني، كما تتجلى أيضاً في العقوبات التي يمكن لصاحب العمل فرضها عند مخالفة التعليمات⁽²⁹⁾. ومن ثم، تتمثل هذه التبعية في قدرة صاحب العمل على تحديد المهام، وتنظيم الأوقات، ومراقبة تنفيذ الأوامر، وهو ما يترتب عليه التزام العامل بتنفيذ التعليمات ضمن الإطارين الزمني والمكاني المتفق عليهما⁽³⁰⁾.

إلا أنه، ومع تطور وسائل الاتصال — ولا سيما في بيئة العمل الرقمية — توسع نطاق هذه التبعية ليشمل ما يُعرف بالتبعية الرقمية⁽³¹⁾، حيث أصبح العامل، في ظل بيئة العمل الرقمية، متاحاً لصاحب العمل من خلال وسائل الاتصال الإلكتروني، مثل البريد الإلكتروني، وتطبيقات المراسلة الفورية، ومنصات العمل عن بُعد التي حلت محل التواصل الحضوري التقليدي⁽³²⁾.

وأدى هذا التطور إلى بقاء العامل في حالة اتصال دائم مع جهة العمل، حتى خارج أوقات الدوام الرسمية. وقد خلق هذا التوسع نوعاً من التدخل المستمر في حياة العامل الخاصة، مما أثار تساؤلات حول مدى مشروعية هذا الامتداد، وحدود سلطة صاحب العمل في التواصل مع العامل خارج أوقات الدوام، أو حتى أثناء وجوده في حالة إجازة⁽³²⁾.

فالتبعية التي كانت في السابق محصورة ضمن نطاق زمني ومكاني محدد، أصبحت اليوم مرنة وواسعة، وهو ما يتطلب إعادة النظر في نطاقها وضوابطها، خاصة في ظل ازدياد فرص العمل عن بُعد، والذي أدى إلى المطالبة بالاعتراف بحق العامل في الانقطاع الرقمي كأحد مظاهر الحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والخاصة⁽³³⁾.

الفرع الثاني: حدود رابطة التبعية في ظل الحق في الانقطاع الرقمي

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، لم تعد علاقة العمل — كما أشرنا سابقاً — تنحصر داخل حدود زمنية أو مكانية تقليدية، بل بات العامل عرضة للتواصل المستمر من قبل صاحب العمل عبر الوسائل الرقمية حتى خارج أوقات العمل⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ ينظر في تفصيل ذلك: عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 107 وما بعدها؛ وغالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ط3، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2004م، ص 61.

⁽²⁷⁾ وقد أشار المشرع لهذه التبعية عندما عرف عقد العمل بأنه: "اتفاق يُبرم بين العامل وجهة العمل، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لصالح رب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر" المادة (5) من قانون علاقات العمل؛ والمادة (673) مدني ليبي، الجريدة الرسمية، 1954م.

⁽²⁸⁾ ذلك لأن التبعية الاقتصادية تشير إلى الوضع الذي يكون فيه العامل معتمداً اقتصادياً اعتماداً شبيه كلي على جهة عمل واحدة للحصول على دخله، حتى وإن لم يكن خاضعاً لها من الناحية القانونية أو التنظيمية بشكل مباشر كما في التبعية القانونية/ ينظر: محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010م، ص 88.

⁽²⁹⁾ ينظر: محمود زكي، عقد العمل، ط2، الهيئة المصرية العامة، القاهرة، 1982م، ص 488؛ ومحمد منصور، المرجع السابق، ص 89.

⁽³⁰⁾ ينظر: عبد الغني الرويمض، المرجع السابق، ص 149.

⁽³¹⁾ مهدي بخدة، إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد، ملتقى "العصرنة في علاقات العمل" السابق، ص 107.

⁽³²⁾ ينظر: رندا محمد صميده، مرجع سابق، ص 201.

⁽³³⁾ ينظر: حنان قاسم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، ج 3، ع 54، 2022م، ص 554.

⁽³⁴⁾ ينظر: فؤاد بنصغير، مرجع سابق، ص 2.

وهذا بدوره أفضى إلى اتساع نطاق التبعية الرقمية بشكل ملحوظ، مما دعا إلى التأكيد على أن حق الفرد في احترام حياته الخاصة، ولا سيما خصوصية اتصالاته الرقمية، يُعد من الحقوق الأساسية المرتبطة بكرامته، سواء في الحياة العامة أو داخل علاقة العمل⁽³⁵⁾.

وقد أصبح هذا الحق أكثر إلحاحاً في بيئة العمل الحديثة، التي مكّنت أصحاب العمل من فرض حضور رقمي دائم على العاملين، ولذلك فإن الاعتراف بحق العامل في الانقطاع الرقمي يمثل أحد أهم الضوابط التي تحدّ من إطلاق سلطة التوجيه والرقابة لصاحب العمل، وتضمن التوازن المطلوب بين رابطة التبعية وحقوق العامل الأساسية، خصوصاً في ظل تصاعد الدعوات إلى إقرار تشريعات تُرسّخ هذا الحق وتوفّر له الحماية القانونية اللازمة⁽³⁶⁾.

وعليه فإن سلطة صاحب العمل تُستمد من علاقة التبعية التي تربطه بالعامل، وهي سلطة تنحصر في إطار تنفيذ العمل المتفق عليه فقط⁽³⁷⁾، حيث يُوجب المشرع على العامل تنفيذ تعليمات جهة العمل التي تدخل ضمن نطاق المهام المكلف بها، والامتنثال لأوامر العمل ما لم تتضمن مخالفة للعقد أو القانون أو الآداب العامة، أو تعرضه لخطر جسيم⁽³⁸⁾، وبينما يمنحه المشرع الحق في توجيه العامل خلال الساعات الرسمية، إلا أن ذلك لا يمتد قانوناً إلى ما بعد انتهاء العمل، وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل فصل العامل لمجرد أنه لم يردّ في هذه الأوقات، وإلا كان متعسفاً بقيامه بذلك من غير مبرر⁽³⁹⁾، إذ إنه بانتهاء وقت الدوام تنقضي مظاهر تلك التبعية، ويستعيد العامل حريته في ممارسة حياته الخاصة، شأنه في ذلك شأن أي فرد في المجتمع، دون أن يظل خاضعاً لتوجيهات أو رقابة صاحب العمل خارج هذا الإطار الزمني⁽⁴⁰⁾.

وبتزايد مطالب العاملين بحماية حقوقهم في هذا السياق، أصبح من الضروري تحديد حدود واضحة للتبعية التي تتيح لصاحب العمل توجيه ومراقبة العمل، دون أن تتعدى هذه السلطة على حق العامل في الحصول على فترات راحة كاملة، بما في ذلك انفصاله رقمياً عن العمل⁽⁴¹⁾.

فهذا الحق يشكّل قيداً ضرورياً على سلطة صاحب العمل في التوجيه الرقمي⁽⁴²⁾، وهو ما يستلزم إدخال تعديلات في الإطار القانوني والتنظيمي لعلاقات العمل، مع الأخذ في الاعتبار أنه لا يمكن التغاضي عن الحاجة إلى إعادة تحديد التبعية في بيئة العمل الرقمية، بما يضمن حقوق العامل في الراحة، ويعزز مبدأ التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة⁽⁴³⁾.

وبعد تناولنا لمفهوم الحق في قطع الاتصال الرقمي، وأهميته، ومدى ارتباطه بعلاقة التبعية، بات من الضروري الانتقال إلى دراسة مدى توفر الحماية القانونية لهذا الحق في ظل التشريع الليبي.

المبحث الثاني: الحماية القانونية لحق العامل في قطع الاتصال الرقمي في القانون الليبي

بعد أن بيّنا أن رابطة التبعية تُقيّد العامل بسلطة صاحب العمل ضمن حدود زمنية معقولة، دون المساس براحته وحياته الخاصة، بات من الضروري بحث مدى حماية هذا الحق في التشريع الليبي؛ وللإحاطة

(35) ينظر: محمد بومدين، خصوصية رابطة التبعية في علاقة العمل عن بعد، ملتنقى "العصرنة" السابق، ص 254.

(36) ينظر: رندا محمد صميده، المرجع السابق، ص 202.

(37) المادة (68) علاقات عمل وفي هذا السياق قد أوضحت المحكمة العليا بأن لصاحب العمل مطلق الحرية في تنظيم العمل داخل مؤسسته، بما في ذلك تغيير طبيعة المهام الموكلة للعامل، شريطة ألا يخالف ذلك الاتفاق المبرم بين الطرفين، وألا يتعارض مع القواعد التي تمنع تكليف العامل بأداء مهاماً تختلف اختلافاً جوهرياً عن مهام العمل الأصلي، وكذلك يجب ألا يكون الهدف منه الإساءة إلى العامل/ طعن مدني رقم (39/173) ج: 4/4/1994م، مبادئ المحكمة العليا في تطبيق الباحث، د: ن.

(38) المادة (3/11) علاقات عمل ليبي؛ والمادة (684) مدني ليبي.

(39) وقد أكدت المحكمة العليا على حق العامل في طلب وقف تنفيذ قرار فصله من العمل بغير مبرر، أن يلجأ إلى قاضي الأمور المستعجلة وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات، للمطالبة بوقف أي إجراء صادر عن صاحب العمل يمس حق من حقوقه، وإذا أصدر القاضي حكماً بوقف تلك الإجراءات، وبإلزام صاحب العمل بعدم المساس بحق العامل وأداء مستحقاته، فهذا الحكم يكون نهائياً غير قابل للاستئناف، تحقيقاً للحسم السريع للنزاع، وضامناً لفعالية الحماية المؤقتة لحق العامل في التمتع بوقته الخاص دون تدخل من رب العمل/ طعن مدني رقم (34/18) ج: 1/25/1988م، مجلة المحكمة العليا الليبية، ع 3-4، ص 25، و 94؛ وطعن رقم (35/12) ج: 4/18/1988م، ع 1، ص 26، ص 90.

(40) محمد عبدالله الفلاح، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، ص 66.

(41) ينظر: محمد عبداللطيف، مرجع سابق، ص 35.

(42) وتجدر الإشارة إلى أن حق العامل في هذا الانقطاع الرقمي لا يعني فقط عدم التواصل مع العامل خارج أوقات العمل مع رب العمل فقط، بل يتعلق الأمر أيضاً بزملائه في العمل، خصوصاً إذا كان هذا التواصل مبني على تكليف مباشر لهذا الزميل من قبل صاحب العمل.

(43) ينظر: خيرة بورزيق ومحمد حمداوي، مرجع سابق، ص 311.

بجوانب هذه الحماية، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين: نُخصِّص المطلب الأول لاستنباط هذه الحماية من النصوص القانونية القائمة لحماية حقوق العمال، بينما نبحث في المطلب الثاني مدى كفاية هذه النصوص لحماية حق العامل في الانقطاع الرقمي ومواجهة التحديات المعاصرة.

المطلب الأول: حماية الحق في الانقطاع الرقمي وفقاً للإطار القانوني القائم في التشريع الليبي
يُعد احترام أوقات الراحة وحماية الحياة الخاصة للعامل من المبادئ الأساسية التي حرص المشرع الليبي على ترسيخها ضمن منظومة حقوق العمل⁽⁴⁴⁾.

وبالرغم من أن النصوص الحالية لم تتناول صراحة مسألة الانقطاع الرقمي خارج أوقات الدوام، فإن التنظيم القانوني لساعات العمل وفترات الراحة، إلى جانب الحماية المقررة للخصوصية، يشكّلان إطاراً عاماً يمكن الاستناد إليه للدفاع عن هذا الحق في ظل التطورات الرقمية الحديثة⁽⁴⁵⁾.

وبناءً على ذلك، سيتم في هذا المطلب استعراض كيفية حماية هذا الحق من خلال التطرّق إلى تنظيم زمن العمل وفترات الراحة كأساس له في الفرع الأول، والوقوف على حماية الخصوصية بوصفها ضماناً رئيسية لتمكين العامل من الانفصال عن الالتزامات المهنية خارج نطاق العمل الرسمي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تنظيم زمن العمل وفترات الراحة كأساس لحق الانقطاع الرقمي
يُعد تحديد أوقات العمل وفترات الراحة من أبرز الوسائل التي اعتمدها المشرع لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وضمان تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة المهنية واحتياجات الراحة الشخصية⁽⁴⁶⁾. ويكتسب هذا التنظيم أهمية متزايدة في ظل التحولات الرقمية التي فرضت أشكالاً جديدة من التواصل المهني، بما قد يؤدي إلى تجاوز الحدود الزمنية التقليدية للعمل؛ لذلك تُعد دراسة النصوص المنظمة لساعات العمل وفترات الراحة الواردة في قانون العمل أساساً لإمكانية حماية هذا الحق الرقمي⁽⁴⁷⁾.

فقد حرص المشرع العمالي على وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية لحماية لحقوق العمال، وضماناً لتحقيق التوازن بين واجباتهم المهنية وحياتهم الخاصة. فقد أشار إلى عدم جواز تجاوز ساعات الدوام الفعلية للعامل أكثر من ثماني ساعات يومياً، أو ثمانٍ وأربعين ساعة أسبوعياً، مع جواز بقائه في مكان العمل لمدة لا تزيد على عشر ساعات في اليوم، ويُسمح بتخفيض هذه الساعات لبعض الفئات بقرار يصدر عن الجهة المختصة⁽⁴⁸⁾.

وينطبق هذا التنظيم على العمال من الرجال والنساء على حد سواء؛ وذلك تأكيداً لمبدأ المساواة المهنية، أما بالنسبة للأحداث فقد خفّض المشرع الحد الأقصى لساعات عملهم إلى ست ساعات يومياً⁽⁴⁹⁾، مراعيًا بذلك ظروفهم الصحية، وكذلك خصوصية هذه الفئة العمرية، وحاجتها إلى حماية إضافية⁽⁵⁰⁾.

كما يلزم المشرع أصحاب العمل — وفقاً للمادة (17) — بمنح العامل فترة راحة أثناء ساعات الدوام الرسمية لا تقل في مجملها عن ساعة واحدة، تُحتسب ضمن ساعات العمل الفعلية، مع ضرورة الالتزام بعدم تشغيل العامل أكثر من ست ساعات متواصلة يومياً، حرصاً على عدم إرهاقه أو استنفاد قواه الجسدية، باعتبار ما يزيد على هذه المدة عملاً إضافياً يستحق عنه أجراً إضافياً⁽⁵¹⁾.

⁽⁴⁴⁾ حيث ضبط المشرع ذلك من خلال نصوص المواد: (13؛ و14؛ و17؛ و30؛ و34) من قانون علاقات العمل.

⁽⁴⁵⁾ ينظر: جمعة زمام، نحو استحداث نظام قانوني لعمال المنصات، ملتقى عصرنه علاقات العمل، مرجع سابق، ص320.

⁽⁴⁶⁾ ينظر: مهدي بخدة، مرجع سابق، ص100.

⁽⁴⁷⁾ ينظر: جمعة زمام، المرجع السابق، ص321.

⁽⁴⁸⁾ المادة (13) من قانون علاقات العمل.

⁽⁴⁹⁾ المادة (28) علاقات عمل.

⁽⁵⁰⁾ ينظر: محمد عبدالله الفلاح، مرجع سابق، ص104.

⁽⁵¹⁾ وفي هذا الشأن تجدر الإشارة إلى أنه قد أقرت المحكمة العليا الليبية مبدأً يُجيز تشغيل العامل لمدة سبع ساعات متواصلة دون فترات راحة، وهذا يُعتبر استثناءً من القاعدة العامة التي تلزم صاحب العمل بفترات راحة بعد ست ساعات عمل متواصلة، ويُطبق في حالات خاصة تحددها اللوائح التنفيذية/ طعن مدني رقم(546/558)ج2018/6/26م، أحكام المحكمة العليا، المجمع القانوني الليبي: <https://lawsociety.ly> تاريخ الاطلاع: 2025/4/27م

وتجدر الإشارة إلى أن تنظيم فترات الراحة يتم بناءً على اتفاق بين صاحب العمل والعمال، مع ضرورة الالتزام بعدد ساعات العمل المقررة قانوناً، ومراعاة تحقيق التوازن بين حقوق العمال وحسن سير المؤسسة، بما يتماشى مع مقتضيات مصلحة العمل ومتطلباته الأساسية⁽⁵²⁾.

أما مدة الإجازة السنوية، فقد حددها المشرع بثلاثين يوماً في السنة، وتزداد إلى خمسة وأربعين يوماً لمن بلغ سن الخمسين أو تجاوزت مدة خدمته عشرين عاماً، وفي كل الأحوال يجب تمكين العامل من التمتع بإجازة سنوية متصلة لا تقل مدتها عن خمسة عشر يوماً في كل سنة، ولا يجوز للعامل التنازل عن حقه فيها، كما لا يجوز لصاحب العمل منعها أو تأجيلها أو قطعها إلا إذا اقتضت مصلحة العمل ضرورة ملحة، أو بناءً على رغبة العامل نفسه⁽⁵³⁾.

ويتضح من ذلك حرص المشرع الليبي على تأكيد ضرورة توفير فترة راحة متواصلة تُمكن العامل من التفرغ والانفصال التام عن واجباته المهنية، بما يتماشى مع متطلبات حماية حقه في قطع الاتصال الرقمي والحفاظ على توازنه الشخصي والنفسي بعيداً عن ضغوط العمل⁽⁵⁴⁾.

ومن ثم، فإن هذه القواعد التي أقرها المشرع تعكس أهمية وضع حدود زمنية واضحة للعلاقة التعاقدية، بما يحول دون امتدادها إلى أوقات الراحة الشخصية، ويدعم حق العامل في الانقطاع عن متطلبات العمل خارج الأوقات الرسمية، لا سيما في ظل تنامي وسائل الاتصال الرقمي الحديثة⁽⁵⁵⁾.

كما أكد قانون علاقات العمل حق العامل في الحصول على راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة، على أن تكون هذه الراحة يوم الجمعة كلما أمكن ذلك⁽⁵⁶⁾.

يُعد يوم الراحة الأسبوعية حقاً أصيلاً للعامل لا يجوز التنازل عنه، وإذا كُلف بالعمل فيه استحق أجرًا مضاعفًا، ويجب منحه يوم راحة بديلاً خلال الأيام الثلاثة التالية، بشرط ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافي ثلاث ساعات يوميًا⁽⁵⁷⁾؛ وذلك تجنباً لتحميله أعباء تزيد على الحد المقرر قانوناً⁽⁵⁸⁾.

فالمشرع لم يكتفِ بتنظيم الإجازة الأسبوعية للعامل، بل أكد على صفتها الإلزامية باعتبارها حقاً مرتبطاً بكرامة العامل وجزءاً من حماية التوازن بين حياته المهنية والخاصة⁽⁵⁹⁾، وهو ما يُجسّد حرصه على حماية وصون وقت الراحة للعامل، وبالتالي فإن تواصل صاحب العمل مع العامل خلال هذه الفترة، ولا سيما عبر الوسائل الرقمية، قد يُعد إخلالاً بمقتضيات هذه الحماية ومساساً ضمنيًا بحق العامل في الانقطاع الرقمي.

الفرع الثاني: حماية الخصوصية كأساس لضمان حق العامل في الانقطاع الرقمي

احترام خصوصية العامل يُعد أحد أهم الحقوق الأساسية الملازمة له⁽⁶⁰⁾، فإذا كان لصاحب العمل بمقتضى رابطة التبعية حق توجيه العامل والإشراف عليه ومراقبة أدائه، فإن هذا الحق ليس مطلقاً، بل تقيده اعتبارات احترام حقوق العمال وحررياتهم الأساسية⁽⁶¹⁾، وهو ما تؤكد عليه المواثيق والاتفاقيات الدولية، ومن

(52) ينظر: أحمد شوقي محمد، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 166؛ وعبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 238.

(53) المادة (30) علاقات عمل.

(54) ينظر: عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 244.

(55) ينظر: خيرة بورزيق ومحمد حمداوي، مرجع سابق، ص 323.

(56) المادة (14) من قانون علاقات عمل.

(57) المادة (16) علاقات عمل.

(58) ينظر: همام محمد زهران، قانون العمل "عقد العمل الفردي" دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 577.

(59) وقد اكدت على هذا الحق المادة (24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والتي نصت على أنه: "يتمتع كل شخص بالحق في الراحة وأوقات الفراغ... بما يشمل خصوصاً تحديد ساعات عمل معقولة، والحصول على إجازات... مدفوعة الأجر" يراجع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الأمم المتحدة في 1948م على الرابط التالي: http://www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH_AR_TXT.pdf وقت

الدخول: 2025/4/28 ص 01:45.

(60) الخصوصية هي حق الفرد في أن يحترم الآخرون جميع الجوانب التي تُعد من شؤونه الخاصة، سواء كانت مادية أو معنوية، أو هي بما يعرف بترك الشخص وشأنه، وتتعدد مظاهرها التي يحظى الفرد بحمايتها قانوناً فتشمل: الاعتداء على الكيان العقلي أو البدني للفرد، استخدام اسمه أو صورته دون مبرر، التجسس أو المراقبة غير المشروعة، التدخل في المراسلات والمحادثات الخاصة، سوء استخدام وسائل الاتصال الشخصية، وأخيراً إفشاء المعلومات التي حصل عليها الغير بموجب علاقة شخصية أو مهنية/ ينظر في تفصيل ذلك: عبير حسن العبيدي، حق الإنسان في الخصوصية في ظل الثورة الرقمية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، جامعة الأزهر، ع 44، 2024م، ص 1083 وما بعدها.

(61) ينظر: ريهام كمال، ضمانات حماية خصوصية العامل عن بعد في قانون العمل المصري، مجلة كلية الشريعة والقانون طنطا، جامعة الأزهر، ع 39، 2024م، ص 1542.

ذلك ما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث نص على أنه: “لا يجوز تعريض أي شخص لتدخل تعسفي في حياته الخاصة... أو شؤونه الأسرية أو مسكنه... أو مراسلاته، كما يُحظر تعريضه لحملات تمس شرفه أو سمعته، ويحق لكل فرد أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل... أو تلك الحملات”⁽⁶²⁾، وكذلك ما نصت عليه المادة (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بأنه: “لكل إنسان الحق في احترام حياته الخاصة... والعائلية ومسكنه ومراسلاته... ولا يجوز للسلطات العامة أن تنتهك هذا الحق إلا في الحدود التي يجيزها القانون... تحقيقاً لمقتضيات الأمن القومي... أو للمحافظة على النظام العام... أو حماية الصحة العامة والآداب، أو صون حقوق الآخرين وحياتهم”⁽⁶³⁾.

وقد أولى المشرع الليبي حماية الخصوصية أهمية خاصة في القانون المدني حيث أكد على أنه: يحق لكل من اعتدى عليه في أحد الحقوق الملازمة لشخصيته، أن يطالب بوقف هذا الاعتداء وله كذلك المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة لذلك⁽⁶⁴⁾.

وفي السياق ذاته عزز المشرع هذا الحق باعتباره من الحقوق الدستورية المحمية، حيث أكد في الإعلان الدستوري الليبي على أن: “الدولة تكفل حرية الرأي، وحرية التعبير الفردية والجماعية، وحرية الاتصال، وحرية الصحافة ووسائل الإعلام، وحرية التنقل، وذلك بما لا يتعارض مع أحكام القانون”⁽⁶⁵⁾.

فيفهم من ذلك أن حماية الخصوصية، والحق في الاتصال أو الامتناع عنه بالنسبة للعامل، من الحقوق الدستورية المكفولة التي لا يجوز التنازل عنها بأي شكل كان⁽⁶⁶⁾، وهذا بدوره يمنح العامل أساساً دستورياً وقانونياً لحماية حقه في الانقطاع الرقمي، وضمان عدم المساس بحياته الخاصة خارج نطاق العمل⁽⁶⁷⁾.

وبناءً على ذلك، فإن حماية حق العامل في الانقطاع الرقمي لا تستند فقط إلى نصوص قانون العمل السابق الإشارة إليها، بل تجد أساسها أيضاً في القواعد العامة لحماية الحقوق الشخصية، والضمانات الدستورية الكافلة للحريات الفردية⁽⁶⁸⁾، حيث إن استمرار رب العمل أو أحد زملائه في الاتصال بالعامل خلال أوقات الراحة دون مبرر قانوني، يشكل انتهاكاً صارخاً للحق في الخصوصية، التي لطالما كفلها المشرع واعتبرها حقاً مقدساً لا يجوز المساس به⁽⁶⁹⁾.

وأخيراً يجدر بنا التنويه إلى أن المشرع الليبي رغم تنظيمه لحقوق العامل في أوقات الراحة والحياة الخاصة بصورة عامة، إلا أنه لا يزال يعاني قصوراً واضحاً في مواكبة متطلبات حماية العامل في ظل التطورات التكنولوجية واتساع نطاق استخدام وسائل الاتصال الحديثة، ويتجلى هذا القصور بشكل خاص في غياب النصوص التي تكفل هذا الحق، مما يستدعي الوقوف على أوجه هذا القصور ومحاولة اقتراح الحلول.

المطلب الثاني: قصور الإطار التشريعي الليبي في حماية حق العامل في قطع الاتصال الرقمي

إن الاعتماد على القواعد العامة لتحقيق الحماية لحق العامل في الانفصال الرقمي لا يكفي وحده، مما يقتضي تدخل المشرع الليبي لإقرار ضمانات صريحة تكفل للعامل حقه وتُسهم في سد هذه الفجوة التشريعية. وسنتناول ذلك من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: نبيّن في الفرع الأول مظاهر القصور في التشريع الليبي المتعلق بحماية خصوصية العامل بعد انتهاء الدوام، ونتناول في الفرع الثاني مدى الحاجة إلى تدخل تشريعي لضمان حماية حق العامل في قطع الاتصال الرقمي.

⁽⁶²⁾ المادة (12) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

⁽⁶³⁾ يراجع الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، المجلس الأوروبي، روما، 4/11/1950م على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom.html> وقت الخول: 2025/4/28م.

⁽⁶⁴⁾ المادة (50) من القانون المدني الليبي.

⁽⁶⁵⁾ المادة (14) من الإعلان الدستوري الليبي، الصادر عن المجلس الوطني الانتقالي بتاريخ: 2011/8/3م.

⁽⁶⁶⁾ ينظر: عبد القادر عون الله، الحياة الخاصة للعامل في ظل القانون الليبي، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، مج5، ع2، 2024م، ص638.

⁽⁶⁷⁾ ينظر: صلاح محمد دياب، مرجع سابق، ص15؛ وخيرية بورزيق ومحمد حمداوي، مرجع سابق، ص316.

⁽⁶⁸⁾ ينظر: مهدي بخدة، مرجع سابق، ص104.

⁽⁶⁹⁾ ينظر: صالح ناصر العنبي، الحق في الخصوصية في مواجهة التشريعات الوطنية حماية حياة العامل، مجلة القانون الكويتية العالمية، ع9، 2015م، ص240.

الفرع الأول: مظاهر القصور في حماية حق العامل في الانقطاع الرقمي

بالرغم من وجود قواعد قانونية عامة — كما أوضحنا سابقاً — تنظم ساعات العمل وتحمي خصوصية العامل في القانون الليبي، وتلتزم رب العمل باحترام ذلك وفقاً لمبدأ حسن النية⁽⁷⁰⁾، إلا أن هذه القواعد لم تتطور لمواكبة التحديات الحديثة المرتبطة بالبيئة الرقمية، فالنصوص الواردة في هذا الشأن وإن كانت تهدف إلى حماية حقوق العامل، إلا أنها جاءت خالية من المبادئ الصريحة والمباشرة التي تُمكن العامل من التمتع بحقه في قطع الاتصال الرقمي بحرية تامة، ودون أن يترتب على ذلك أي أثر سلبي⁽⁷¹⁾.

فبالرجوع إلى المادة (68) من قانون علاقات العمل، نجد أنها تؤكد التزام صاحب العمل بعدم تكليف العامل بمهام خارج حدود وقت العمل المتفق عليه، ومع ذلك لم يتضمن نصها أي حماية مباشرة للعامل من الاتصالات الإلكترونية التي قد تُلزمه بالتفاعل مع العمل بعد انتهاء دوامه الرسمي.

كما خلت من ذلك النصوص التشريعية الواردة في القوانين الليبية الأخرى ذات الصلة، مثل القانون رقم (22) لسنة 2010م بشأن الاتصالات، والقانون رقم (5) لسنة 2022م بشأن مكافحة الجرائم الإلكترونية⁽⁷²⁾، والقانون رقم (6) لسنة 2022م بشأن المعاملات الإلكترونية⁽⁷³⁾، حيث انصبت هذه التشريعات على حماية البيانات والخصوصية العامة ودون أن تتناول خصوصية العامل فيما يتعلق بالاتصال خارج أوقات العمل⁽⁷⁴⁾. وبالتالي فإن هذا القصور التشريعي يؤدي إلى ضعف حماية الخصوصية المهنية للعامل، ويجعله عرضة لضغوط مستمرة دون وجود أي مظلة قانونية تحميه، ومن هنا تبرز الحاجة إلى التدخل لمعالجة هذا النقص.

الفرع الثاني: الحاجة إلى التدخل التشريعي لضمان حماية هذا الحق

بعد استعراضنا لأوجه القصور التي يعاني منها الإطار التشريعي في حماية الحق في الانقطاع، يتبين لنا أن هذا الفراغ القانوني أنتج العديد من التحديات العملية التي تمس حقوق العامل الأساسية، فبالنظر إلى التطورات المتسارعة في بيئات العمل الرقمية، أصبح تدخل المشرع لإقرار هذا الحق صراحة في ظل غياب النصوص الظاهرة - ضرورة ملحة تفرضها التحولات الجذرية في بيئات العمل الحديثة، حيث لم تعد حدود الزمن والمكان فاصلة بين العمل والحياة الخاصة، نتيجة لتزايد اعتماد المؤسسات شبه الكلي على وسائل التكنولوجيا المتقدمة⁽⁷⁵⁾.

وقد سارعت بعض التشريعات المقارنة إلى معالجة هذه الإشكالية من خلال إدخال نصوص صريحة، تكفل حماية العامل من ضغط الاتصال المستمر خارج الدوام، ومن أبرزها المشرع الفرنسي الذي يُعد نموذجاً رائداً في هذا المجال⁽⁷⁶⁾، حيث تم الاعتراف بـ “حق الانقطاع الرقمي” (Le droit à la déconnexion) بموجب المادة (L.2242-17-7°) من قانون العمل الفرنسي رقم (1088-2016)⁽⁷⁷⁾ والتي تلزم المؤسسات التي يزيد عدد العاملين بها عن خمسين موظفاً بالتفاوض مع ممثلي العمال حول تنظيم استخدام الوسائل

⁽⁷⁰⁾ المادة (148) مدني ليبي.

⁽⁷¹⁾ ينظر: مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 99.

⁽⁷²⁾ نشر بالجريدة الرسمية، ع 1، س 1، 16/1/2023م.

⁽⁷³⁾ نشر بالجريدة الرسمية، بنفس التاريخ، والعدد الذي نشر به قانون الجرائم الإلكترونية السابق.

⁽⁷⁴⁾ يراجع للتفصيل: المادة (16) من قانون الاتصالات؛ والمادة (18-24) جرائم الكترونية؛ و (59، 58) معاملات الكترونية.

⁽⁷⁵⁾ ينظر: رندا محمد صميحة، مرجع سابق، ص 203.

⁽⁷⁶⁾ وتُعد فرنسا أول دولة تقوم بإدراج حق الانقطاع الرقمي ضمن تشريعات العمل الرسمية، وذلك من خلال تضمينه في مدونة الشغل، وقد تبعتها في هذا التوجه عدة دول، من بينها بلجيكا التي أدرجت هذا الحق ضمن قانون العمل منذ عام 2018م، مع تحديد عام 2023م كموع نهائي لتطبيقه فعلياً، بما يتيح لأصحاب العمل الوقت الكافي لإبرام اتفاقيات جماعية أو تعديل نظم العمل الداخلية. كما اعتمدت كل من الأرجنتين، والبرتغال (في 2021م)، وأستراليا (في 2024م) هذا الحق ضمن أنظمتها القانونية، في إطار سعيها لحماية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعامل راجع الرابط: https://iuslaboris-com.translate.google.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ar&_x_tr_hl=ar&_x_tr_pt=tc.

⁽⁷⁷⁾ تجدر الإشارة هنا إلى أن القضاء الفرنسي كان سابقاً في تكريس حق الانقطاع الرقمي، حيث قضت محكمة النقض في 2004م بأن عدم رد العامل (Cour de Cassation، على الاتصالات الهاتفية خارج أوقات العمل لا يُعد خطأ مهنيًا، ولا يجوز مساءلته تأديبياً بسببه) لتفاصيل القضية راجع: Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856>.

الرقمية خارج أوقات العمل، بهدف ضمان احترام أوقات الراحة والحياة الأسرية، وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق يلزم القانون رب العمل بوضع ميثاق داخلي يحدد قواعد استخدام أدوات الاتصال بعد انتهاء الدوام⁽⁷⁸⁾. وجاء هذا التدخل التشريعي في إطار التوازن وحماية صحة وكرامة العامل، والحد من الضغوط النفسية الناتجة عن الاتصال المستمر وعدم احترام وقت الراحة⁽⁷⁹⁾، بما ينسجم مع السياسات الأوروبية التي تعتبر هذا الحق جزءاً من حماية الصحة النفسية في بيئة العمل⁽⁸⁰⁾.

فيتضح لنا من خلال استعراضنا للتجربة الفرنسية أنه، وبالرغم من غياب الجزاء الذي يُوقع على صاحب العمل عند الإخلال بحق العامل في الانقطاع الرقمي، فقد حرص المشرع على تنظيم هذا الحق تنظيمًا صريحًا، حيث أقر نصوصًا ملزمة في قانون العمل تفرض على أصحاب الأعمال وضع ضوابط واضحة ومحددة تكفل حماية أوقات الراحة والحياة الخاصة للعامل، وتحد من التعدي عليها عبر وسائل الاتصال الرقمية، بما يعكس قناعة المشرع الفرنسي بأهمية التصدي المباشر لتحديات بيئة العمل الرقمية⁽⁸¹⁾. وبالمقابل لذلك فإنه في ليبيا، لا يزال الإطار التشريعي في ليبيا يفتقر إلى نصوص صريحة تكفل هذا الحق، إذ اقتصر الأمر على قواعد عامة تتعلق بحماية الخصوصية وتنظيم أوقات العمل، دون أن تُترجم إلى ضمانات فعلية تحمي العامل من ضغط الاتصال خارج أوقات الدوام.

وعليه فإننا نقترح على المشرع الليبي أن يستلهم من التجربة الفرنسية نصوصًا تتضمن عدم إلزام العامل بالرد على الاتصالات المهنية خارج الدوام، وتفرض بشأنه تنظيمًا داخليًا تلزم أصحاب المؤسسات به، أو تعديل نص المادة (68) علاقات عمل بإضافة فقرة جديدة لها بحيث تشمل على إقرار الحق والعقوبات المقترحة لذلك ويكون نصها كالتالي: "وفي جميع الأحوال، يلتزم صاحب العمل باحترام حق العامل في الانقطاع الرقمي خارج أوقات العمل الرسمية، ولا يجوز تكليف العامل بأي مهام أو التزامات مهنية باستخدام الوسائل الرقمية خلال فترات راحته أو إجازاته، إلا في الحالات الاستثنائية التي ينص عليها القانون، ويُعاقب صاحب العمل عند الإخلال بهذا الالتزام بغرامة مالية لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، مع التزامه بجبر الضرر متى ثبت تضرر العامل نتيجة ذلك".

إن إقرار هذا الحق من خلال نصوص تشريعية صريحة وواضحة لن يُعزز فقط حماية العامل من الإجهاد المهني، بل سيسهم كذلك في خلق وترسيخ بيئة عمل متوازنة، في حين أن غياب نصوص مماثلة يجعل العامل أكثر عرضة للاستغلال الرقمي ويُضعف الضمانات التي كفلها القانون لحماية حقه في الراحة. وبناءً على ما تقدم، فإن إقرار هذا الحق لا يعد رفاهية قانونية، بل ضرورة ملحة لتحقيق بيئة عمل متوازنة تحترم كرامة العامل وتعزز استقراره النفسي والاجتماعي.

الخاتمة

بعد استكمالنا للدراسة، يمكن تقديم أبرز النتائج التي تم التوصل إليها، إلى جانب التوصيات المقترحة. أولاً: النتائج:-

1- يتبين لنا من خلال هذه الدراسة أن التشريع الليبي لا يحتوي على نصوص صريحة تنظم حق العامل في الانقطاع الرقمي، وهو ما أدى إلى وجود فراغ تشريعي قلل من ضمانات حماية هذا الحق، الذي أصبح ضروريًا لمواجهة التحديات الجديدة التي فرضها التطور التكنولوجي السريع، وبالتالي فقد أظهرت الدراسة الحاجة الملحة إلى تدخل تشريعي لمعالجة هذا القصور بما يضمن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة.

2- يُعد تنظيم حق العامل في قطع الاتصال الرقمي خطوة أساسية لضمان عدم المساس بكرامة العامل، وتعزيز حماية صحته النفسية والجسدية، وذلك بما ينسجم مع متطلبات بيئة العمل الحديثة.

⁽⁷⁸⁾ ينظر: Loi no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983231.

⁽⁷⁹⁾ ينظر: خيرية بورزيق ومحمد حمداوي، مرجع سابق، ص 315؛ ومحمد عبداللطيف، مرجع سابق، ص 37.

⁽⁸⁰⁾ راجع: التوجيه الأوروبي بشأن بعض جوانب تنظيم وقت العمل، البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد، 2003/الرابطة: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088>

دخول: 2025/4/29م.

⁽⁸¹⁾ ينظر: رندا محمد صميده، نفس المرجع، ص 204 و 210.

ثانيًا: التوصيات:-

- 1- نوصي المشرع الليبي بضرورة التدخل لإقرار نصوص تشريعية صريحة تكفل حماية حق العامل في الانقطاع الرقمي، بالإضافة إلى النص على العقوبات المناسبة لضمان احترام هذا الحق، وذلك استلهامًا من التجارب المقارنة، وعلى وجه الخصوص التجربة الفرنسية وغيرها من النماذج الدولية الأخرى.
 - 2- العمل على ترسيخ ثقافة احترام وقت الراحة الرقمية داخل بيئة العمل، وتعزيز الوعي لدى أصحاب الأعمال والعاملين بأهمية هذا الحق، مع تشجيع القضاء الليبي على تكريس الحماية القضائية له من خلال اجتهاداته وأحكامه، إلى حين صدور تنظيم تشريعي صريح يضمن حمايته.
- وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:-

- أحمد شوقي محمد، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.
- صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010م.
- عبد الغني الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، ط8، طرابلس- ليبيا، 2013م.
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ط3، دار وائل للنشر، عمّان- الأردن، 2004م.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010م.
- محمد عبدالله الفلاح، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي.
- محمود زكي، عقد العمل، ط2، الهيئة المصرية العامة، مصر، 1982م.
- همام محمد زهران، قانون العمل "عقد العمل الفردي" دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007م.

ثانيًا: الرسائل العلمية والبحوث القانونية:-

- أمينة مصطفى، العمل عبر المنصات الرقمية كنمط جديد لتنفيذ علاقة العمل في ظل التحول الرقمي، ملتقى "عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي (التحديات والرهانات)"، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2022م.
- جمعة زمام، نحو استحداث نظام قانوني لعمال المنصات، ملتقى "عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي (التحديات والرهانات)"، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2022م.
- حنان قاسم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، ج3، ع54، 2022م.
- خيرة بورزيق ومحمد حمداوي، "الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسؤولية الاجتماعية على ضوء قانون العمل الفرنسي"، مجلة العلوم القانونية بجامعة سعيدة، مج10، ع3، 2019م.
- رندا محمد صميده، حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة بعض وسائل التكنولوجيا الحديثة، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق بجامعة القاهرة، مج96، ع3، 2023م.
- ريهام كمال، ضمانات حماية خصوصية العامل عن بعد في قانون العمل المصري، مجلة كلية الشريعة والقانون طنطا، جامعة الأزهر، ع39، 2024م.
- سالم يعقوب، المسؤولية الاجتماعية أخلاقيات العمل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مج9، ع3، 2021م.
- سعاد بنور، حق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة مخاطر التكنولوجيا الحديثة، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع3، 2017م.
- سميرة عطية، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، مجلة المستنصرية للعلوم الإنسانية، عدد خاص للمؤتمر السابع والعشرين للعلوم الإنسانية، 2024م.

- صالح ناصر العتيبي، الحق في الخصوصية في مواجهة التشريعات الوطنية حماية حياة العامل، مجلة القانون الكويتية العالمية، ع9، 2015م.
 - عبد القادر عون الله، الحياة الخاصة للعامل في ظل القانون الليبي، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، مج5، ع2024، 2م.
 - عبير حسن العبيدي، حق الإنسان في الخصوصية في ظل الثورة الرقمية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، جامعة الأزهر، ع44، 2024م.
 - فؤاد بنصغير، "الحق في قطع الاتصال"، مجلة "هسبريس" الإلكترونية، 2018م.
 - كامل فؤاد، تأثير التكنولوجيا الرقمية على علاقة العمل، ملتقى "عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي (التحديات والرهانات)"، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2022م.
 - محمد بومدين، خصوصية رابطة التبعية في علاقة العمل عن بعد، ملتقى "عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي (التحديات والرهانات)"، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2022م.
 - محمد عبداللطيف، العمل من بعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة، المجلة الدولية للفقه والقضاء والتشريع، مج4، ع1، 2023م.
 - مصطفى خوصة ونور الدين قرايري، التحول الرقمي في قطاع الأعمال، المجلة الجزائرية للعلمة، مج14، 2023م.
 - مهدي بخدة، إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد، ملتقى "عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي (التحديات والرهانات)"، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2022م.
- ثالثاً: القوانين والأحكام القضائية:-**

- الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011م.
- قانون الجرائم الإلكترونية رقم 5 لسنة 2023م.
- القانون المدني الليبي، لسنة 1954م.
- قانون رقم 22 لسنة 2010 بشأن الاتصالات.
- القانون رقم 6 لسنة 2022م بشأن المعاملات الإلكترونية الليبي.
- قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010م.
- مجلة المحكمة العليا الليبية، تصدر بصفة دورية عن المكتب الفني.
- التوجيه الأوروبي بشأن بعض جوانب تنظيم وقت العمل، البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي، 2003م.

رابعاً: المواقع الإلكترونية:-

- المجمع القانوني الليبي: <https://lawsociety.ly>
- <http://hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom.html> الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، روما، 1950م
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الأمم المتحدة في 1948م الرابط: http://www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH_AR_TXT.pdf
- قانون العمل الفرنسي: Loi no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983231.
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, حكم محكمة النقض الفرنسية 2004م: 01-45.889, Inédit. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856>.