



A Comparative Study on the Interaction Between the Privacy of the Workers' Electronic Communications and the Right to Ownership of the Employer in Laws of Iran and the US

Jalil Qanavati¹
Hossein Javar²

Received: 26/11/2019; Accepted: 13/12/2020

Abstract

On the one hand, the right of property of employer generally requires that any possession be permitted for him/her, even if the possession leads to the violation of the privacy of the workers and employees. On the other hand, respect for the privacy of individuals, including workers, requires that the confidentiality of their information and communications be protected and consequently, all of the actions violating privacy be forbidden. The question which arises here is how to act in the event of a conflict between these two rights? In the American law, most of the courts, with some considerations, take the employer's side on the basis of "the employer's right to own the workplace space", "the workshop policy right" as well as "the lack of confidentiality and lack of normal expectation of privacy". In Iranian law, it seems that on the one hand, the exercise of the employer's right, in practice, corresponds to the violation of another's right and loss, and on the other hand, the impossibility of exercising the supervision right is to the detriment of the employer and his interests. Therefore, based on the "rule of importance" the priority is given to the right of the one of more significance. In this regard, it can be said that the employer, in order to bring the two interfering rights together, can take actions to control the relationships among the workers inside the network under his supervision with the prior allowance or announcement. In this case, the electronic communication of workers can be considered within the scope of the "execution" (Eqdam) and "extinction of respect" (Esqat-e-Ehteram) rules. In this paper, through a descriptive-analytic method, the relationship between these two rights in the two mentioned systems is studied.

Key Words: Privacy, Electronic Communications, No-loss, Interference, Worker, Employer.

1. Associate Professor, Department of Private Law, Faculty of Law, University of Tehran, Farabi College.
2. Assistant Professor, Department of Private Law, Faculty of Law, University of Tehran, Farabi College (Corresponding Author); Email: hjavar@ut.ac.ir



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مطالعه تطبیقی میان کنش حریم خصوصی ارتباطات الکترونیکی کارگران و حق مالکیت کارفرما در حقوق ایران و آمریکا

جلیل قنواتی^۱

حسین جاور^۲

تاریخ دریافت ۹۸/۰۶/۰۵ - تاریخ پذیرش ۹۹/۰۹/۲۳

چکیده

از یک سو، حق مالکیت کارفرما، به اطلاق خود، اقتضاء دارد هر نوع تصرفی برای وی مجاز باشد؛ حتی اگر این تصرف، به نقض حریم خصوصی کارگران و کارمندان منجر شود. از سوی دیگر، حرمت حریم خصوصی اشخاص از جمله کارگران، اقتضاء می‌کند، محرمانگی اطلاعات و ارتباطات آنها مورد حمایت قرار گیرد و در نتیجه، اعمالی که به نقض حریم خصوصی منجر می‌شود، ممنوع تلقی شود. پرسشی که در اینجا مطرح می‌شود این است که، در صورت تزامم دو حق یاد شده چگونه عمل می‌شود؟ در حقوق آمریکا، اکثر دادگاه‌ها، بر مبنای «حق مالکیت کارفرما بر محیط کارگاه»، «حق سیاست‌گذاری کارگاه» و همچنین «فقدان وصف محرمانگی و نبود انتظار متعارف در وجود حریم خصوصی»، جانب کارفرما را - با رعایت ملاحظات - مقدم می‌دارند. در حقوق ایران به نظر می‌رسد، در این مورد که از یک سو، اجرای حق کارفرما، در عمل، ملازم با نقض حق و ضرر دیگری است و از سوی دیگر، عدم امکان اجرای حق نظارت نیز به ضرر کارفرما و منافع او محسوب می‌شود، چهره‌ای از بحث تزامم دو ضرر به چشم می‌خورد که در آن، بر مبنای «قانون اهمیت»، جانب حقی مقدم داشته می‌شود که از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ در این رابطه می‌توان گفت، در جمع بین دو حق متزامم، کارفرما با استیذان یا اعلام قبلی، می‌تواند نسبت به کنترل ارتباطات کارگران در شبکه تحت کنترل خود اقدام نماید. در این صورت، برقراری ارتباطات الکترونیکی کارگران، در دامنه‌ی قاعده‌ی «اقدام» و «اسقاط احترام» قابل بررسی است. در این نوشتار، رابطه بین دو حق، در دو سیستم یاد شده، به روش تحلیلی-توصیفی بررسی می‌شود.

واژگان کلیدی: حریم خصوصی، ارتباطات الکترونیکی، لاضرر، تزامم، کارگر، کارفرما.

۱. دانشیار گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، پردیس فارابی دانشگاه تهران

۲. استادیار گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، پردیس فارابی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)؛ رایانامه:

hjavar@ut.ac.ir



مقدمه

حریم خصوصی، محدوده‌ای از زندگی اشخاص است که به حسب انتظار متعارف یا به حکم قانون، توقع می‌رود از پایش، رهگیری و نظارت اشخاص مصون بماند. به همین لحاظ است که، نقض آن ممنوع شناخته شده است (قنواتی، جاور، ۱۳۹۰: ۸). احترام به حریم خصوصی افراد، در مجموعه‌ی حفظ اسرار ناشی از زندگی خصوصی اشخاص قرار می‌گیرد (انصاری، ۱۳۸۲: ۳۹). حریم خصوصی، در حوزه‌ی روابط کارگر و کارفرما نیز در حقیقت، دامنه‌ای از اطلاعات، ارتباطات، فضای فیزیکی یا مجازی و دیگر مؤلفه‌هایی است که یا به حسب انتظار متعارف افراد یا به حکم قانون مصون از تعرض است و کارگران نیز در پرتو این حریم توقع دارند به دور از پایش‌ها و نظارت افراد مزاحم، اعم از حقیقی و حقوقی، مطابق میل خود و بدانگونه که می‌خواهند زندگی کنند. رازداری در ارتباطات نیز، بخشی از مرزهای حریم خصوصی و از پایه‌های تشکیل و استحکام عنصر اعتماد و امنیت روانی و سلامت و تعادل در روابط جمعی، به ویژه در روابط کارگر و کارفرما محسوب می‌شود.

بحث از حریم خصوصی در حقوق اسلام، سابقه‌ای دیرینه دارد؛ به نحوی که در متون و روایات متعددی مورد اشاره و لحوق حکم قرار گرفته است. در حقوق کامن‌لا - به ویژه ایالات متحده - بحث از حریم خصوصی در زمره‌ی مباحث نو ظهور حقوقی و سیاسی به شمار می‌رود. این بحث در مغرب زمین، اگرچه در بستر مباحث مرتبط با حقوق بشر شکل گرفته است اما دیگر مباحث حقوقی مرتبط با این مقوله نیز به تدریج مورد توجه گرایش‌های مختلف حقوقی واقع شد.

در حقوق داخلی، به رغم وجود سابقه‌ی بحث در متون روایی و فقهی، به دلیل شیوع این بحث در دیگر کشورها و تعامل علمی اندیشمندان و پاره‌ای از دلایل سیاسی و اجتماعی و به ویژه بنیان‌گذاری حکومت بر مبنای اسلام در ایران و بروز برخی مشکلات





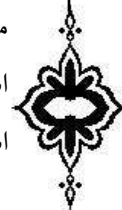
خصوصی مکانی (حریم خصوصی در منازل و اماکن). از این رو، جلوه‌های نقض حریم خصوصی کارگران نیز بر همین اساس و در همین چارچوب شکل می‌گیرد. به طور مثال، در ایالات متحده، محل کار از اماکنی است که از نظر قانونی مورد حمایت واقع شده و بر اساس اصلاحیه‌ی چهارم قانون اساسی به منزله‌ی اقامتگاه و منزل شخص به حساب می‌آید (الهمیم، ۲۰۰۳: ۹۳). اما با توجه به اینکه موضوع بحث، معطوف به حریم خصوصی ارتباطی کارگران و تأکید بر ارتباطات الکترونیکی است، از پرداختن به سایر موضوعات خودداری می‌شود.

۱-۱-۱. نقض حریم خصوصی اطلاعاتی کارگران

سخن از نقض حریم خصوصی کارگران، عمدتاً، به پردازش داده‌ها و اطلاعات مربوط به کارگران معطوف است. ولی بطور معمول، هر نوع اقدام در زمینه تحصیل، نگهداری، ساماندهی، ذخیره، اصلاح، جایگزینی، تغییر، افشاء، انتقال و انتشار «داده» را شامل می‌شود. مصادیق متعددی را می‌توان برای نقض این مقوله از حریم خصوصی کارگران برشمرد؛ از جمله: دست‌یابی غیرمجاز به داده‌های مالی کارگران (مولانا، ۱۳۸۷: ۶۲)؛ انتشار و به کار بردن آن دسته از اطلاعات پزشکی و به ویژه اطلاعات ژنتیکی مربوط به کارگر که قبلاً در معرض دید عموم نبوده و به وسیله‌ی پایگاه رایانه‌ای یا دیگر طرق ممکن، در معرض دید عموم قرار می‌گیرد (کین، ۱۳۸۴: ۱۵)؛ اطلاعات مربوط به روابط جنسی و برخی از بیماری‌های خاص که در زمره‌ی اطلاعات حساس قرار می‌گیرند.

۱-۱-۲. حریم خصوصی ارتباطی کارگران

کارفرمایان به دلیل استفاده‌ی روزافزون از فناوری اطلاعات و ارتباطات در تمام بخش‌های تولیدی و خدماتی در معرض خطرهای متعددی هستند. از جمله‌ی مهم‌ترین مخاطراتی که کارفرمایان را تهدید می‌کند و آنان را در برابر مشتریان خود یا اشخاص ثالث در معرض مسئولیت‌های سنگین قرار می‌دهد، امنیت اداره (کارگاه) و اطلاعات مرتبط با کار است، که علاوه بر جنبه‌های اقتصادی که مستقیماً متوجه تولید و بهره‌وری و رقابت تجارتي است، سرقت داده‌های مربوط به محل کار و مشتریان یا کارمندان نیز از دغدغه‌های مهمی





است که باعث می‌شود کارفرمایان تلاش نمایند، فناوری‌هایی را در اختیار بگیرند تا کنترل خطر سرقت اطلاعات و نیز نظارت بر کارمندان را با سهولت بیشتری انجام دهند. امری که احتمال دستیابی به اطلاعات شخصی کارمندان را در محیط کار و در نتیجه، نقض حق حریم خصوصی آنها را بیش از پیش فراهم می‌آورد.

از سوی دیگر، حق کارگران و کارمندان بر حریم خصوصی در حوزه‌ی ارتباطات نیز حقیقتی انکارناپذیر است. در حقیقت، این نوع از حریم خصوصی به ابعادی از محرمانگی و شخصی بودن ارتباطات کارگران با یکدیگر و با سایر افراد در جامعه ارتباط پیدا می‌کند. بر اساس قواعد حاکم بر حریم خصوصی، هر کارگر می‌تواند در برخی از انواع ارتباطات فردی و اجتماعی خویش جنبه‌هایی از سرّی بودن روابط و ارتباطات را از دیگر کارگران و حتی از دیگر افراد جامعه انتظار داشته باشد؛ به نحوی که از دید عموم محفوظ مانده و افراد غیرمجاز حق تجسس و پایش و رهگیری آنها را نداشته باشند. این نوع از حریم، کلیه‌ی انواع ارتباطات انسانی اعم از با واسطه یا بی‌واسطه را شامل می‌شود و مشتمل بر قواعدی است که چگونگی ارتباطات میان اشخاص را از طریق فیزیکی و الکترونیکی تنظیم و قاعده‌مند می‌سازد. از جمله قواعدی که در نظام‌های حقوقی کشورهای مختلف وجود دارد، ممنوعیت شُود غیرمجاز مکالمات، رهگیری پیام‌ها و ارتباطات در اقسام آن و گشودن نامه‌ها و افشای محتوای آنهاست (صادقی، ۱۳۸۸: ۱۱۳). بر همین مبنا و به طور کلی، دیوان عالی فدرال آمریکا، محل کار را از اماکنی می‌داند که از نظر قانونی مورد حمایت واقع شده و بر اساس اصلاحیه‌ی چهارم قانون اساسی به منزله‌ی اقامتگاه و منزل شخص به حساب می‌آید (الهمیم، ۲۰۰۳: ۹۳).

۱-۲. جلوه‌های نقض حریم خصوصی ارتباطات در محیط کار

نظارت استخدام‌کنندگان بر رفتار مستخدمان در خصوص پایش و رهگیری ارتباطات کارگران در حین اتصال به رایانه، کنترل داده‌های تراکشی با یکدیگر و بین کارگران و افراد خارج از شرکت و از جمله باز نمودن غیر مجاز نامه‌های الکترونیکی ارسالی یا





دریافتی و ردیابی مسیر کاربران اطلاعات مربوط به جریان کلیک^۱ و همچنین دستیابی غیر-مجاز به داده‌های رایانه‌ای و اطلاعات موجود در سیستم یا شبکه رایانه‌ای هرکدام از کارگران، تنها بخشی از اقداماتی است که می‌تواند به عنوان مصادیق نقض حریم خصوصی ارتباطی کارگران تلقی شود (رایدنبرگ، ۲۰۰۰: ۴/بای، ۱۳۸۸: ۱۵۳).

در محیط شبکه، با هر کلیک موس کامپیوتر ردپایی از داده‌ها بر جای می‌ماند. این «داده‌های جریان‌های کلیک» بسیار قوی‌تر از «داده‌های معاملاتی»^۲ از طریق پرداخت الکترونیکی یا تماس تلفنی است. داده‌های معاملاتی نوعاً حاوی اطلاعات مجزاً در مورد طرفهای معامله، تاریخ، زمان، و نوع معامله است. در مقابل، جریان‌های کلیک، به موجب ماهیت خود، نه تنها وجود معامله، بلکه محتوای آن را نیز نشان می‌دهد، هر فشردن کلید در جریان‌های کلیک ثبت می‌شود و تنها به ثبت انجام معاملات محدود نمی‌شود. اطلاعات این جریان‌ها، امکان نظارت دائم و قابل ضبط بر افراد و تمام فعالیت‌های آنها را فراهم می‌نماید (رایدنبرگ، ۲۰۰۰: ۴).

گستره‌ی وسیعی از اطلاعات شخصی را می‌توان در دنیای مجازی جمع‌آوری نمود. این اطلاعات شامل سوابق کاملی است از آنچه که کاربران در این محیط‌های مجازی گفته‌اند یا انجام داده‌اند. این سوابق ضبط شده می‌توانند به هویت پایدار اینترنتی یک کاربر خاص مربوط شوند و گاهی هم با ردیابی ارتباطات شبکه‌ای آنها می‌توانند به هویت خارج از اینترنت آنها نیز مرتبط شوند (رایدنبرگ، ۲۰۰۰: ۳).

در حقیقت، حریم خصوصی و میزان نگرانی‌های گوناگون در مورد حریم خصوصی مربوط به سطح دسترسی به جریان اطلاعات شخصی‌ای است که در دنیای مجازی قابل دستیابی است. کنترل‌کنندگان، محرم راز تمام دامنه‌ی اطلاعاتی هستند. آنها با استفاده از این داده‌ها، می‌توانند یک خصیصه‌ی کلی از فعالیتهای شخصی که در اینترنت صورت می‌گیرد را نیز ایجاد نمایند (رایدنبرگ، ۲۰۰۰، ص ۳). به عنوان مثال، می‌تواند مقاله‌هایی را که یک کاربر انتخاب می‌کند، ردیابی و در گذر زمان تصویری از علایق خواننده تهیه



1 Clickstream
2 Transaction data



نماید و به طور خلاصه باید گفت، «ردیابی کلیک‌ها» اطلاعات شخصی و ویژه‌ای را بدون آگاهی کارگر برای دیگران فاش خواهد کرد (لیتمن، ۲۰۰۰: ۲۳).

این عادات دیداری و شنیداری، در مجموع، معرف شخصیت کاری و غیرکاری کارگر بوده و از این حیث مخاطرات جدی از جمله اخراج از محل کار به دلیل برخورداری از روحیه انتقادی و پیگیری مطالبات کارگری را به دنبال خواهد داشت. از این رو، کارشناسان محل کار به کارمندان توصیه می‌کنند که پیش از فرستادن نامه‌های الکترونیکی از محل کار، بیشتر فکر کنند. یک نکته‌ی کنایه‌آمیز در مورد ناظر، یک لطیفه یا یک تصویر شهوت‌برانگیز می‌تواند باعث بروز مشکلاتی در محل کار شود (داگ بیدل، ۲۰۰۰: ۱۹). امروزه، کنترل پست الکترونیکی دفتر کار به راحتی صورت می‌گیرد. پست الکترونیکی، مدارکی از ارتباط کارمند را بر جای می‌گذارد. حتی در جایی که گمان می‌رود که پیام پاک شده است، می‌توان نسبت به بازیابی و ردیابی آن اقدام نمود؛ زیرا تقریباً تمام پست‌های الکترونیکی در دستگاه شبکه ثبت می‌شوند. پیام‌ها در «مخزن موضوعی» باقی می‌مانند (آدلر، ۱۹۹۸: ۴۵) و از محدوده‌ی دسترسی «کلید حذف» خارج هستند.

به علاوه، بسیاری از کارفرمایان برنامه‌های جدید امنیتی پست الکترونیکی همانند «پست مارشال» را به منظور کمک در نظارت بر کارمندان خریداری و در اختیار دارند. پست مارشال می‌تواند «به صورت مستمر»، پست الکترونیکی کارمندان را به منظور یافتن لغات کلیدی مد نظر کارفرمایان، مورد کاوش قرار دهد. همچنین، «اسپکتور»، محصول دیگری است که می‌تواند تصاویری از نمایشگرهای کارمندان تهیه و رمزارد کردن و دیگر ابزارهای حریم خصوصی را بی‌اثر کند.

۲. امکان سنجی حریم خصوصی ارتباطات الکترونیکی کارگران در محیط کار

پرسشی که در اینجا مطرح می‌شود این است که، آیا کارگران و کارمندان در محیط‌های کاری از حریم خصوصی برخوردار هستند؟ آن چه این پرسش را تقویت می‌نماید این است که، به هر حال فضای فیزیکی و ابزارهای ارتباطی که در اختیار کارگران قرار دارد،



در مالکیت و تحت نظارت کارفرماست و اعمال حق مالکیت و اطلاق و انحصاری که برای مالکیت لحاظ می‌شود، هر نوع کنترلی را در این رابطه اقتضاء می‌کند و ممکن است این گونه نتیجه گرفته شود که اعمال قاعده‌ی تسلط و حق مالکیت و حق نظارت ناشی از آن، به نوعی سایر حقوق احتمالی را برای اشخاص ثالث، تحت الشعاع قرار می‌دهد. از این رو، به منظور تحلیل درست مسأله و بررسی ابعاد حقوقی آن، نخست، رویکرد حقوق آمریکا در رابطه با این موضوع و سپس دیدگاه حقوق ایران با تأکید بر قواعد و ضوابط موجود، بررسی می‌شود.

۲-۱. حریم خصوصی ارتباطات الکترونیکی کارگران در حقوق کامن‌لا (آمریکا)

این موضوع در حقوق تطبیقی در نحوه‌ی تعامل حق کارفرما و حق کارگر مورد بررسی قرار گرفته است. بحث از امکان حریم خصوصی کارگران در محیط کار و در مقوله‌ی ارتباطات الکترونیکی، در واقع، در قانون تراحم منافع کارفرما در اعمال مالکیت و سیاست‌گذاری برای ایجاد محیط سالم و کارآمد از یک سو و منافع کارگر و انتظار متعارف وی در برقراری ارتباطات امن و احتمالاً حق مالکیت وی بر پست الکترونیکی خود از سوی دیگر، شکل می‌گیرد. از این رو شایسته است دلایلی که جانب هریک از دو حق یادشده را مدلل می‌سازد مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان در مقام مقایسه، راجع به امکان‌سنجی حریم خصوصی کارگران نسبت به ارتباطات الکترونیکی و دامنه‌ی آن، اظهار عقیده نمود.

۲-۱-۱. رویکرد اول: اولویت حق کارفرما در نظارت بر ارتباطات الکترونیکی کارگران

یکی از رویکردهای موجود در حقوق کامن‌لا، تقدم حق کارفرما و استحقاق وی در کنترل ارتباطاتی است که در محیط تحت فرمان و کنترل او شکل می‌گیرد. برای این تقدم، دلایلی از جمله: مالکیت و فقدان انتظار متعارف در وجود حریم خصوصی کارگران مورد استناد و استدلال قرار گرفته است.



۱-۱-۱-۲. اعمال نظارت بر مبنای حق مالکیت

در حقوق برخی از کشورها، از جمله آمریکا، دادگاه‌های ایالتی معتقدند، کارفرما از جمله به دلیل مالکیت رایانه و شبکه‌های تحت کنترل، می‌تواند سیاست‌های مورد نظر خود را در خصوص نحوه‌ی استفاده از آن و به طور خاص در نحوه‌ی استفاده از پست الکترونیکی معمول دارد (شارلین، ای مک ایوی، ۲۰۰۰: ۳). هم چنین، طبق قانون حریم خصوصی ارتباطات الکترونیک^۱ و قوانین بیشتر ایالت‌ها، کارفرما می‌تواند کارمندان را در بازه‌ی زمانی که از دارایی شرکت استفاده می‌نمایند در استفاده و یا ادامه‌ی فعالیت‌های الکترونیکی، کنترل و نظارت نماید به شرط آنکه توجیه تجاری قابل پذیرش و قابل قبول، همانند افزایش بهره‌وری، داشته باشد^۲، زیرا، این چارچوب به کارفرمایان این امکان را می‌دهد که: (۱) مانع استفاده‌ی شخصی از شبکه‌های شرکت توسط کارمندان شوند، که به موجب آن میزان داده‌های ضبط شده بر روی نوارهای پشتیبان کاهش می‌یابد، (۲) پیش از طرح دعوا و شکایت علیه شرکت، رفتارهای نادرست کارمندان را شناسایی نمایند، و (۳) زمانی که انتظار دعوای قضایی می‌رود، مانع از این شوند که بازیگران اصلی شواهد و مدارک را از کامپیوترهایشان پاک کنند. در همین رابطه می‌توان به دعوای زیر اشاره نمود.



- 1- Electronic Communication Privacy Act (18 U.S.C. [subsection] 2511-2520, 2701-2707 (2000).
- 2- See, e.g., *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F. Supp. 97 (E.D. Pa. 1996) (applying Pennsylvania law); *McLaren v. Microsoft Corp.*, No. 05-97-00824.-CV, 1999 WL 339015 (Tex. App. May 28, 1999); Electronic Communication Privacy Act (18 U.S.C. [subsection] 2511-2520, 2701-2707 (2000).
- 3- AM. MGMT. ASS'N, 2001 AMA SURVEY: WORKPLACE MONITORING & SURVEILLANCE: SUMMARY OF KEY FINDINGS 1 (2001), http://www.amanet.org/research/pdfs/ems_short2001.pdf (reporting that, as of 2001, 36.1% of firms monitor computer files, and 46.5% monitor e-mails).

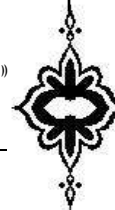


در دعوای «بیل مک لارن جی آر» به طرفیت شرکت «مایکروسافت»؛ بیل مک لارن جی آر مدیر یکی از بخش‌های شرکت مایکروسافت در دالاس، هنگامی که نامه‌ی الکترونیکی را در پوشه‌های شخصی رایانه‌ی محل کار خود می‌گذاشت، تصور می‌کرد آنها از امنیت برخوردارند؛ چون تنها او بود که کلمه‌ی رمز را می‌دانست. شرکت مایکروسافت، فایل‌های شخصی وی را رمزگشایی کرد و بدون اجازه‌ی وی، به آن‌ها وارد شد.^۱ مک لارن با این استدلال که او قربانی تجاوز به حریم خصوصی شده است، موضوع را در دادگاه تگزاس مطرح، اما پرونده به سرعت، به ضرر وی مختومه شد.

مک لارن، درخواست استیناف کرد و این بار، به دو پرونده‌ی دیگر که در مورد بازرسی کمد‌های شخصی کارمندان در تگزاس مطرح شده و به اعتقاد وی کاملاً، با این پرونده مشابه بود، استناد نمود. در یکی از این دو پرونده دادگاه رای داد که «کی - مارت» حریم خصوصی کارمندی را، به وسیله‌ی بازکردن کمد شخصی وی که قفل ترکیبی آن را نیز تنها خود او داشت، نقض کرده است.^۲ با این که کمد جزو اموال کی مارت بود، دادگاه اعلام کرد، اگر کارمند، خود، هم قفل را خریداری کرده و هم برای کمد استفاده می‌کرده، هر دو طرف می‌توانستند انتظار متعارف داشته باشند که کمد از بازرسی کارفرما در امان باشد.

پرونده‌ی دیگر شامل ادعای تجاوز به حریم خصوصی توسط خانمی بود که کارفرمایش او را مجبور به باز نمودن کمد محل کارش کرده و لباس‌های مردانه‌ای را در آنجا یافت که او از آنها استفاده می‌نمود.^۳ مک لارن این گونه استدلال نمود که رمز پست الکترونیکی او مشابه کمد‌های ادارات است با این تفاوت که دارای فن‌آوری پیچیده‌تری است.

دادگاه استیناف تگزاس این استدلال را در می ۱۹۹۹ ردّ نمود و اظهار داشت کمد «مکان مجزای فیزیکی» است که کارمند می‌تواند در آن «اموال و متعلقات شخصی» خود



1- Bill McLaren Jr

2- No. 05-97-00824-CV, 1999 LEXIS 4103, *2-3 (Tex. App. 1997).

3- K-Mart Corp. v. Trotti, 677 S.W.2d 632 (Tex. App. 1984).

4- Dauson v. State, 868 S.W.2d 363 (Tex. App. 1993).



را نگهداری نماید. اما، سیستم ذخیره‌ی پست الکترونیک متفاوت است؛ زیرا نامه‌های الکترونیکی ذخیره شده در پوشه‌های مک لارن نخست به شبکه منتقل شده‌اند و در این مسیر در دسترس شخص ثالث بوده‌اند. نتیجه‌ی پرونده‌ی مک لارن این بود که: «استفاده از تجهیزات شرکت مستلزم هیچ نوع ضمانت حریم خصوصی، کلمه عبور مخفی و غیره نیست» (شارلین ای، مک ایوی، ۲۰۰۰: ۴)

۲-۱-۱-۲. فقدان انتظار متعارف برای وجود حریم خصوصی

مهمترین ملاکی که در حقوق کامن‌لا، در تبیین بایستگی حریم خصوصی مورد توجه قرار گرفته، انتظار متعارف اشخاص جامعه در برخورداری از حوزه‌ای از حق خلوت است که مصون از تعرض دیگر اشخاص باشد. بنابراین، چنانچه در موردی، این انتظار وجود نداشته باشد یا انتظاری برخلاف آن وجود داشته باشد، جایی برای طرح حریم خصوصی نیست. در خصوص موضوع بحث، کارگران در بدو ورود به محیط کار می‌دانند - یا باید بدانند - که اعمال آنها در وقت اداری تحت کنترل کارفرما قرار می‌گیرد، پس اساساً، حریم خصوصی منتفی است؛ زیرا انتظار متعارفی برای داشتن آن وجود ندارد.

پرونده اسمیت به طرفیت شرکت پیلزبری؛ یکی از قدیمی‌ترین پرونده‌های مربوط به پست الکترونیکی است که در دادگاه فدرال پذیرفته شد. اسمیت که کارمندی موقتی است ادعا کرد به نحو ناروایی توسط پیلزبری از سمتش به عنوان مدیر ناحیه‌ای برکنار شده است. در اکتبر ۱۹۹۴، اسمیت پیام‌های الکترونیکی را در مورد اوضاع شرکت، از طریق سیستم پیام‌های الکترونیکی در رایانه‌ی شخصی خانگی‌اش مبادله نمود. با وجود این که شرکت به اسمیت تضمین رازداری داده بود، پیلزبری به پست‌های الکترونیکی شخصی اسمیت نفوذ کرده و در فوریه ۱۹۹۵ به دلیل انتقال نظریات بی‌مورد غیر حرفه‌ای در مورد سیستم پست الکترونیکی پیلزبری، مانع از ادامه‌ی فعالیت و کار وی شد. علیرغم ادعای اسمیت مبنی بر نقض حریم خصوصی، دادگاه اعلام نمود، حتی در صورت تضمین شرکت مبنی بر عدم نفوذ به پیام‌ها، اعتقادی به وجود انتظار متعارف حریم خصوصی، در ارتباطات





پست الکترونیکی که به صورت داوطلبانه توسط کارمند به سرپرستش در سیستم پست الکترونیکی شرکت ایجاد می‌شود، ندارد. در رای دادگاه آمده است: «وقتی خواهان، نظرات غیرحرفه ای را با شخص دیگر (سرپرست خود) به وسیله سیستم پست الکترونیکی که آشکارا مورد استفاده‌ی همه‌ی افراد شرکت است در میان گذاشته، هر گونه انتظار معقول در خصوص حریم خصوصی از بین می‌رود» (شارلین ای، مک ایوی، ۲۰۰۰: ۶)

تشخیص دادگاه این بود که، اسمیت، نظر خود را، به صورت داوطلبانه، با دیگران در میان گذاشته است. حتی اگر اسمیت، انتظار داشته که نظرات وی در پست الکترونیکی محفوظ باشد، از نظر شخص منطقی و متعارف، نفوذ شرکت در پست الکترونیکی و دست یابی به مفاد پیام الکترونیکی در محیط شرکت، «تجاوز قابل توجه و توهین آمیز به حریم خصوصی» محسوب نمی‌شود و نفع شرکت در جلوگیری از نظرات غیرحرفه ای و مانع از فعالی‌های غیرقانونی کارگران، مانع پیدایش نفع حریم خصوصی می‌شود (شارلین ای، مک ایوی، ۲۰۰۰: ۶).

همانگونه که ملاحظه می‌شود در پرونده‌ی اخیر، دادگاه از دو ملاک مترتب بر هم، استفاده کرده است. نخست، به فقدان انتظار متعارف برای وجود حریم خصوصی به عنوان مبنایی برای نفی حریم خصوصی استناد نموده و بر این مبنا، اقدام مزبور را نقض حریم خصوصی ندانسته است. دوم اینکه، حتی در صورتی که این اقدام نقض حریم خصوصی محسوب شود، بر اساس تفوق نفع ناشی از مالکیت محیط کسب و کار بر نفع حریم خصوصی، جایی برای اعمال حق بر محرمانگی ارتباطات کارگران و کارمندان باقی نمی‌ماند (شارلین ای، مک ایوی، ۲۰۰۰: ۷).

در پرونده‌ی «پاتریک ام کوران» به طرفیت هیأت تجدید نظر جبران خسارت بیکاری؛ پاتریک ام کوران که در شرکت «جنرال الکترونیک»، متصدی دستگاه تراش بود، پس از دریافت تذکرات پی‌درپی کتبی و شفاهی، به دلیل استفاده‌ی بدون مجوز از اینترنت



1- Patrick M. Curran

2- Curran v. Employment Compensation Board of Review



در ساعات اداری برای مصارف شخصی و مغایرت آن با سیاست‌های شرکت، ابتدا از خدمت معلق و سپس در می سال ۱۹۹۹ اخراج شد. در نهایت، هیأت بازبینی، حق را به کارفرما داد؛ با این توجیه که کوران، سیاستی را که کارفرما برای عدم استفاده از اینترنت، در ساعت کاری و برای مصرف شخصی برقرار کرده، نقض کرده است (شارلین ای، مک ایوی، ۲۰۰۰: ۹)

۲-۱-۲. رویکرد دوم: شناسایی و تقدم حق کارگر در برخورداری از حریم خصوصی ارتباطات الکترونیکی

رویکرد دیگری که در حقوق کامن‌لا، در رابطه با این موضوع قابل بررسی است، وجود حریم خصوصی، حتی در محیط کار و در فضای تحت مالکیت کارفرماست. در توجیه این رویکرد، دلایلی از جمله: ضرورت وجود فضای امن برای گفتگوی آزاد (آزادی بیان)، مالکیت کارگران بر پست الکترونیکی‌شان و بهره‌وری مورد استناد قرار گرفته است.

۲-۱-۲-۱. حق کارگران در گفتگوی آزاد

در ایالات متحده، براساس قانون ملی کار (مصوب ۱۹۳۵) کارمندان علاوه بر حق تشکیل اتحادیه، از حق گفتگوی آزادانه با یکدیگر درباره‌ی شروط و موقعیت‌های استخدام نظیر حقوق و مزایا، تعطیلات و امنیت شغلی نیز برخوردارند.

در دعوای لارنس لینو بر به طرفیت شرکت تولید سیستم‌های حضور و غیاب (لارنس لینو بر در شرکت تولید سیستم‌های حضور و غیاب اشتغال به کار داشت)، مدیران شرکت مدعی بودند، تغییراتی را به منظور برخورداری کارمندان از مرخصی بیشتر، فراهم نموده‌اند. لینو بر، بررسی‌هایی در این رابطه انجام داد و به این نتیجه رسید که ادعای مدیران شرکت در این رابطه صحیح نیست و برخلاف واقع است. وی، سپس یافته‌های خود را در قالب پست الکترونیکی، در اختیار سایر همکاران خود قرارداد. لینو بر، یادداشت مکتوبی را از نایب رئیس شرکت دریافت نمود که در آن، اقدام وی را در نشر الکترونیکی پیام به



1- Id. at 941

2- See Timekeeping Sys., Inc., Case No. 8-CA-27999, 323 NLRB 244, 154 L.R.R.M. (BNA) 1233 (Feb. 27, 1997).

3- lawrence leinweber



همکاران، به نوعی تحریک عمدی و ناشایست، تلقی نموده و ضمناً، از او درخواست کرد تا طی شرحی، به همکارانی که پیام برای آن‌ها ارسال شده است، اعلام نماید، دیدگاهی که درباره‌ی مرخصی بیان داشته بی‌مورد بوده و او سعی داشته این معنا را به ذهن مخاطب نامه القاء نماید. در غیر این صورت، به همکاری وی با شرکت خاتمه داده خواهد شد. لیبور این درخواست را نپذیرفت و اخراج شد.

لیبور، وکیلی استخدام و علیه شرکت طرح دعوا کرد، قاضی در نهایت و به رغم آن که ادعا می‌شد پست الکترونیکی وی لحن گستاخانه و تندی دارد، پست الکترونیکی لیبور را بر اساس قانون ملی رابطه‌ی کار، شایسته‌ی حمایت دولت دانست و به بازگشت به کار و پرداخت حقوق عقب افتاده‌ی وی، حکم کرد (شارلین ای مک ایوی، ۱۱:۲۰۰۰).

۲-۱-۲-۲. حق مالکیت کارگر بر پست الکترونیکی خود

درخصوص حمایت از حریم خصوصی به طور عام و حق حریم خصوصی کارگران و کارمندان به طور خاص، مبانی مختلفی مطرح گردیده است؛ برخی تلاش نموده‌اند حریم خصوصی را تحت نظام مالکیت، مورد حمایت قراردهند. از منظر طرفداران مالکیت کارگر بر پست الکترونیکی، حتی اگر امکان برقراری ارتباط الکترونیکی، در رایانه‌ی متعلق به کارفرما هم ایجاد شده باشد، نافی مالکیت و سلطه‌ی کارگر بر پست الکترونیکی وی نخواهد بود.

۲-۱-۲-۳. تأثیر حریم خصوصی بر وضعیت روانی کارمندان و بهره‌وری کارگاه

واقعیت دیگری که در حقوق آمریکا به آن توجه شده است، تأثیر فقدان حریم خصوصی بر روحیه‌ی کارمندان و بهره‌وری کارگاه محل کار است. بسیاری از کارمندان به نحوی جدی، انتظار دارند حریم خصوصی آنان حفظ شود و از هرگونه پایش ارتباطی در امان باشند. برخی مطالعات نیز نشان می‌دهند، کارمندانی که از مراقبت و تجسس مداوم خود مطلع هستند از خستگی و اضطراب بیشتری رنج می‌برند.^۱ این مطالعات همچنین نشان



1- NAT'L WORKRIGHTS INST., PRIVACY UNDER SIEGE: ELECTRONIC MONITORING IN THE WORKPLACE 5 (2004), http://www.workrights.org/issue_electronic/NWL_EM_Report.pdf.



می‌دهند که، مراقبت و تحت نظر داشتن کارمندان می‌تواند بهره‌وری آنها را کاهش داده و باعث ناخشنودی گسترده شود و در نهایت، شرکت را هر چه بیشتر در معرض مسئولیت و تعهدات قانونی قرار دهد.

۴-۲-۱-۲. محدودیت حق کارفرما در فرض وجود

بنا بر استدلال برخی از دادگاه‌های ایالات متحده، حتی اگر حق کارفرما در اعمال نظارت به صورت کامل پذیرفته شود، این حق، شامل حق افشای محتوای نامه برای عموم نخواهد بود.^۱

در پرونده‌ی تیرینو علیه شهر اسپوکان،^۲ کانتی، «جینا تیرینو» به عنوان منشی به استخدام اداره‌ی سیستم اطلاعاتی شهر اسپوکان درآمد و بر اساس عملکرد کاری نه چندان رضایت بخش از جمله استفاده از پست الکترونیکی در جهت استفاده شخصی اخراج شد. زمانی که تیرینو در آگوست سال ۱۹۹۸ به استخدام اداره درآمد یک رایانه‌ی شخصی مجهز به پست الکترونیکی در اختیار او گذاشته شد. پس از اینکه در برنامه‌ای شرکت کرد که به کارمندان در خصوص استفاده از ارتباط الکترونیکی توصیه‌هایی ارائه می‌داد، او آگاه شد که «اداره‌ی سیستم‌های اطلاعاتی شهر اسپوکان»^۳ قابلیت نظارت بر پست الکترونیکی افراد را داراست و کارمندان نباید هر چه را که نمی‌خواهند در صفحه‌ی اول روزنامه بینند در پست الکترونیکی خود بگذارند. همچنین به کارمندان یادآوری شد که تجهیزات و امکانات شهر برای مصارف شخصی نیست.

در اکتبر ۱۹۹۸ اداره‌ی اطلاعات مذکور شکایاتی از همکاران تیرینو مبنی بر استفاده‌ی وی از رایانه برای ارسال نامه‌های الکترونیک از طریق اینترنت، دریافت نمود. یکی از همکاران گزارش داده بود که «او تعداد بسیار زیادی از نامه‌های الکترونیکی شخصی حاوی زبان بی‌ادبانه و رکیک را ارسال کرده بود». در ۱۳ اکتبر ۱۹۹۸، زمانی که تیرینو



1- 13 P.3d 1109(Wash. Ct. App. 2000).

2- Tiberino v. Spokane County 13 P.3d 1104 (Wash. Ct. App. 2000).

3- Spokane County Information Systems Department



محل کارش را ترک نمود، یکی از مدیران مشاهده نمود که او رایانه‌اش را خاموش نکرده و نگاهی به پوشه‌ی نامه‌های «ارسال شده» انداخت:

در عین حال که فرد مزبور محتویات همه‌ی نامه‌های الکترونیکی تیبرینو را نخوانده بود، به طور تصادفی چند پیام الکترونیکی را انتخاب کرد تا بداند آنها شخصی یا کاری هستند. پوشه‌های نامه‌های «ارسال شده» آشکار ساخت که ۲۱۴ پیام الکترونیکی ارسال شده و ۲۰۰ عدد از آنها به مادر و خواهر تیبرینو فرستاده شده است. تنها ۱۰ الی ۱۵ عدد از آنها مربوط به کار بودند. آن مدیر به سرپرست تیبرینو توصیه کرد که به او یادآوری نماید، رایانه‌های اداره به منظور استفاده‌ی شخصی نیستند و همچنین پست الکترونیکی شخصی او «مسئولیت های شغلی او را به خطر می‌اندازد». یک ماه بعد، تیبرینو به خاطر وضعیت نامطلوب از کار اخراج شد. به او گفته شد همکارانش از انجام وظایف او با توجه به اینکه از پست الکترونیکی برای اهداف شخصی استفاده می‌کند، ناخرسند هستند.

تیبرینو متعاقباً درخواست بازگشت به کار و هنگامی که درخواست وی رد شد، شکایتی را به «کمیسیون حقوق بشر ایالت واشینگتن»^۱ ارایه و ادعای اخراج غیرقانونی را مطرح ساخت. در نتیجه‌ی دادخواهی، اداره‌پیگیری تمامی پیام‌های او در پوشه‌های نامه‌های «ارسال شده» را شامل ۵۵۱ مورد که ۴۶۷ مورد از آنها پیام‌های شخصی ارسال شده به پنج آدرس در طول مدت چهل روز کاری او بوده، پرینت گرفت. بعد از آن، روزنامه‌ای تقاضای پیام‌های الکترونیکی را از اداره‌ی بازرسی نمود و این درخواست اجابت شد. تیبرینو درخواست حکم ممانعت دادگاه از انتشار آنها را نمود. در پی مشاجرات لفظی و در بازیابی دوربین‌های شرکت، دادگاه، نامه‌های الکترونیکی تیبرینو را گزارشات عمومی تشخیص داد.

دادگاه استیناف واشینگتن، استفاده‌ی شخصی بیش از حد «تیبرینو» از پست الکترونیکی را دلیل اخراج او دانست. با توجه به اینکه کانتی اسپوکان نامه‌های الکترونیکی را به منظور

پایان گزارش حقوق اساسی و غرب سال پنجم - شماره چهارم - زمستان ۱۳۹۹





آمادگی برای طرح دعوا در دادگاه چاپ کرده بود، از دیدِ قانون به عنوان مدارک عمومی، و نه خصوصی و محرمانه، تلقی می‌شدند.

در عین حال، تیرینو ادعا می‌کرد افشای عمومی نامه‌های الکترونیکی شخصی او به مادر و خواهرش نوعی تجاوز به حریم خصوصی است. در این مورد، دادگاه با تیرینو موافق بود که، اگر چه مردم حق دارند بدانند که یکی از کارمندان عمومی‌شان وقت خود را به جای انجام امور دولتی، صرفِ امورِ شخصی می‌نموده، اما آنها حق آگاهی از محتوای نامه‌ها را ندارند. استدلال تیرینو درباره‌ی ضرورت عدم افشای عمومی محتوای نامه‌های الکترونیکی‌اش پذیرفته شد، اما اخراج او نیز تأیید گردید (شارلین ای مک ایوی، ۲۰۰۰: ۱۰).

۲-۲. حریم خصوصی ارتباطات الکترونیکی کارگران در حقوق ایران

اگر چه تاکنون در ایران، قانون جامعی درباره‌ی حریم خصوصی به تصویب نرسیده است اما، در عین حال حریم خصوصی، به طور عام، و حریم خصوصی ارتباطات، به طور خاص، در حقوق ایران با ادله و مبانی استواری مورد توجه و تأکید قرار گرفته است. با توجه به اینکه بحث حاضر در حقیقت به نوعی به تراحم دو حق در دامنه‌ی اعمال حق حریم خصوصی مربوط می‌شود و هم چنین بدان جهت که عدم توجه به هر کدام از حقوق مطرح در این رابطه در نهایت به ضرر صاحب حق منتهی می‌گردد، این بحث، معطوف به نحوه‌ی ترجیح یکی از دو حق یاد شده و استثنای آن در بحث قاعده‌ی لاضرر مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ زیرا از جمله مواردی که به قاعده‌ی لاضرر در بحث از حریم خصوصی استناد می‌شود، موردی است که انجام عملی مجاز در خارج با نقض حریم خصوصی سایر افراد مرتبط، همراه شود. از یک سو عملی که انجام می‌شود مجاز تلقی می‌شود و از سوی دیگر حرمت حریم خصوصی اشخاص اقتضاء می‌کند تا مورد حمایت واقع شود و حمایت از حریم خصوصی ممکن است در نهایت، عدم جواز انجام عمل را بطلبد. پرسشی که در اینجا مطرح می‌شود این است که در صورت تعارض این دو حق کدام مقدم است و چرا؟ در مجموع سه احتمال قابل طرح است که به ترتیب مورد بررسی قرار می‌گیرد.





۱-۲-۲. احتمال اول: تقدم حق کارگر

توجه به مقتضای صدور برخی از مستندات قاعده‌ی لاضرر نشان می‌دهد که در فرض تعارض حقوق معنوی مرتبط با حریم خصوصی با قاعده‌ی تسلیط، جانب حریم خصوصی مقدم داشته می‌شود (نقیبی، ۱۳۸۶: ۱۳۱). به عنوان مثال، در برخی از مستندات این قاعده (کلینی، ۱۴۰۷: ۴۷۸) مرد انصاری نسبت به ورود ناگهانی «سمره» به داخل منزل، اعتراض کرده و تصریح می‌نماید که ما دوست نداریم که به صورت ناگهانی وارد خانه‌ی ما بشوی. بنابراین، مقتضای صدور این روایت تجاوز آشکار به حریم خصوصی خانواده‌ی مرد انصاری بوده است که از مصادیق بارز خسارت معنوی با ماهیت حریم خصوصی به شمار می‌رود. در برخی از مستندات، این مطلب به صورت آشکارتری دیده می‌شود. مرحوم شیخ صدوق از امام باقر علیه‌السلام، نقل می‌کند که ایشان فرموده‌اند: "سمره بن جندب درخت خرمایی در باغ فردی داشت. زمانی که برای سرکشی درخت خویش می‌رفت به اهل خانواده آن مرد نگاه می‌کرد و آن مرد از این کار ناراحت بود. بنابراین، به محضر رسول خدا شکایت برد و از آن حضرت خواست تا سمره را احضار نماید و از او بخواهد تا هر وقت به سوی درخت خویش می‌رود اجازه بگیرد تا خانواده او بتوانند لباس خویش را برتن نمایند (کلینی، ۱۴۰۷: ۴۷۸ / مرعشی، ۱۳۷۹: ۱۶۷ / نجفی خوانساری، ۱۳۷۳: ۱۹۸ / بجنوردی، ۱۴۱۹: ۱۷۸). در این روایت، به صورت واضح‌تری به حریم خصوصی و زیان وارد بر آن تصریح شده است، زیرا، سمره بن جندب در وقت سرکشی از درخت خویش به خانواده‌ی مرد انصاری نگاه می‌کرد و مرد انصاری نیز برای رفع این زیان معنوی به محضر رسول خدا (ص) شکایت خویش را عرضه نمود. از همین رو، برخی، مقتضیات صدور این حدیث را ضرر و زیان به حیثیات معنوی و کرامت اشخاص تلقی کرده‌اند (مرعشی ۱۳۷۹: ۱۶۷). به علاوه، ضرر از عناوین عرفی است و استعمالات مختلف نیز معرف تلقی عرف از معنای ضرر است و اصولاً، تطبیق آن بر زیان‌های ناشی از هتک حیثیات معنوی نیز ریشه در عرف دارد و اذعان برخی از فقیهان (خوانساری، ۱۳۷۳: ۱۹۸ / بجنوردی، ۱۴۱۹: ۱۷۸) نسبت به شمول عنوان ضرر بر خسارت وارده بر حیثیات و مصالح معنوی اشخاص، خود مؤید این مدعاست (نقیبی، ۱۳۸۶: ۱۳۵)





به نظر می‌رسد در این دیدگاه دلیل تقدم جانب حریم خصوصی بر قاعده‌ی تسلیط که موضوع آن از جمله سلطه بر تصرفات خارجی است، اهمیت فوق‌العاده‌ی حیثیات معنوی نسبت به دیگر جنبه‌های اشخاص است و در واقع آن چه در حدیث مورد اشاره قرار گرفته است چهره‌ای از این قاعده‌ی کلی است که در بحث تراحم دو ضرر، جانب ضرری مقدم داشته می‌شود که در نظر شارع، از اهمیت بیشتری برخوردار است.

۲-۲-۲. احتمال دوم: تقدم حق کارفرما (مالک)

بر اساس این دیدگاه، مسأله در فروض گوناگونی مورد بررسی قرار می‌گیرد. نخست آن‌که، ترک تصرف در ملک، ملازمه با ضرر مالک داشته باشد. دوم آن‌که، ترک تصرف، با فوت برخی از منافع مالک ملازمه داشته باشد بدون این‌که ضرری را متوجه دیگری کند. سوم آن‌که، ترک آن، نه ملازمه با ضرر مالک داشته باشد و نه ملازمه با فوت منفعتی از مالک، بلکه مالک، بدون هدف و مطابق امیال خویش بخواهد نحوی از تصرفات را در ملک خویش صورت دهد. چهارم آن‌که، اساساً با قصد اضرار به غیر و بدون انتفاع بخواهد در ملک خویش تصرف نماید (مکارم شیرازی، ۱۴۱۱: ۱۰۱).

بی‌گمان، قاعده‌ی تسلیط، صرف‌نظر از دلیل لاضرر، نمی‌تواند مجوزی برای پاره‌ای از تصرفات فوق‌تلقی شود، زیرا، قاعده‌ی تسلیط، بر جواز تصرفات عقلایی دلالت دارد و نه فراتر از آن. با این توصیف، تصرفاتی که نه در انجام آن نفعی عاید مالک می‌شود و نه ترک آن ضرری را متوجه مالک می‌کند، از شمول قاعده‌ی تسلیط خارج می‌شوند. این قبیل تصرفات در سیره‌ی عقلایی جایی ندارند. همچنین است موردی که مالک تصرفات بیهوده‌ای را در ملک خویش صورت می‌دهد در حالی که می‌داند این نوع از تصرف موجبات اضرار به غیر را فراهم می‌آورد (همان). در واقع، سلطنت مالک بر مال خویش، نظیر اعتبارات عقلایی دیگر دارای حد و مرزی است که تجاوز از این حدود به خروج از دامنه‌ی این قبیل اعتبارات منجر می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۴۱۱: ۱۰۲). بنابراین، خود به خود، تکلیف فرض سوم و چهارم از فروض یاد شده روشن می‌شود.

حال چنان چه تصرف مالک در مالش به غرض عقلایی و در حدود معمول و متعارف صورت گیرد اما، در عین حال انجام این تصرف ملازمه‌ای با ضرر دیگری داشته باشد یا از





ترک آن ضرری متوجه مالک شده یا منفعتی از او فوت شود، قضیه دو صورت پیدا می‌کند؛ صورت اول این است که، اضربه غیر ملازمه با عنوان تصرف ضرری در ملک یا حق دیگری داشته باشد. در این صورت می‌توان گفت: این قبیل تصرفات مجاز بوده حتی اگر سبب زیان دیگری را نیز فراهم آورد. صورت دوم جایی است که، اگرچه از تصرف مالک در ملک خویش ضرری متوجه غیر می‌گردد اما در عین حال عنوان «تصرف در ملک یا حق غیر» در مقام وجود ندارد. در این صورت نیز، در فرض تعارض دو ضرر، به قاعده‌ی تسلیط رجوع می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۴۱۱: ۱۰۳)

در حقیقت پرسشی که مطرح می‌شود این است که، در تراحم حق حریم خصوصی کارگران ناشی از فعالیت در محیط مجازی با حق مالکیت کارفرما بر محیط کارگری و اعمال حق کنترل وی کدام تقدم دارد؟ از یک سو کارگران و کارمندان در محیط‌های کاری به وفور از پست الکترونیکی برای برقراری ارتباط با بیرون استفاده می‌کنند که امروزه پست الکترونیکی، که از جمله مظاهر بارز ارتباطات الکترونیکی به شمار می‌رود، مشمول قواعد حمایت از حریم خصوصی قرار می‌گیرد و از سوی دیگر کارفرمایان با اهداف متنوعی مایل هستند کارمندان را در هر زمینه‌ای، حتی در نحوه‌ی فعالیت با پست‌های الکترونیکی، تحت کنترل خود داشته باشند. اهدافی از جمله جلوگیری از استفاده‌های شخصی کارمندان و کارگران از امکانات موجود در کارگاه یا اداره یا جلوگیری از اقدامات مبتنی بر تبانی کارگران و کارمندان ممکن است مد نظر کارفرمایان باشد.

در پاسخ به سوال یاد شده باید گفت مبنای اعمال نظارت الکترونیکی و یا حتی سرک کشیدن کارفرما بر رایانه‌ی محل کار و پست الکترونیکی کارگر و کارمند، بر مبنای مالکیت وی بر محل کار و رایانه‌ی محل کار و به عبارت دیگر به اقتضای اصل تسلیط صورت می‌گیرد. به علاوه، حق کارفرما در سیاست‌گذاری و تنظیم مناسبات محیط کار نیز به اقتضای سرمایه‌گذاری که در کارگاه انجام داده در زمره‌ی توقعات و حقوق متعارف وی به شمار می‌رود. همچنین از سوی دیگر، استفاده‌ی کارمند از امکانات سخت‌افزاری و





نرم‌افزاری موجود در محل کار، براساس اجازه‌ی بهره‌برداری صادره از سوی کارفرما صورت می‌گیرد.

بنابراین، بهره‌برداری کارگر یا کارمند نیز براساس اذن کارفرما صورت می‌گیرد و همین اذن، وی را مجاز در آنحاء تصرفات می‌سازد. از یک سو، حق کارفرما وی را مجاز می‌کند تا در راستای اداره‌ی هر چه بهتر کارگاه و محیط کار و جلوگیری از سوء استفاده کارگران از ابزارها و امکانات محیط کاری و هدایت کارگاه به سمت بهره‌وری و سودآوری بیشتر، تمام عوامل دخیل در پیشبرد کارگاه را تحت هدایت و کنترل خود داشته باشد و از سوی دیگر نیز کارگران علی‌رغم آن که وظیفه دارند در هنگام استفاده از وسایل ارتباطی الکترونیکی، بطور متعارف عمل کنند و ارتباطات را محدود به امور کاری نمایند و از استفاده‌ی شخصی از امکانات کارفرما خودداری نمایند. اما، در عین حال آنان نیز همچون دیگر افراد جامعه انتظار دارند تا حوزه‌ی ارتباطات خصوصی آنها، حتی در محل کار، و به ویژه ارتباطات الکترونیکی آنها در حاشیه‌ای امن قرار داشته باشد. البته لازم به ذکر است که، از دیدگاه این گروه، سرک کشیدن کارفرما و نظارت به مفاد پست الکترونیکی نوعی ضرر و هتک حریم خصوصی تلقی می‌شود.

بنابراین، در این جا دو ضرر در مقابل هم قرار می‌گیرند. ضرر کارفرما، به عنوان مالک کارگاه، در این است که عدم اعمال این حق موجب می‌شود هدایت کارگاه به درستی صورت نگیرد و کارگران، محیط کارگاه و امکانات آن را در راستای منافع شخصی خویش مصادره سازند و حتی از امکانات کارگاه برای اضرار به کارفرما بهره ببرند که اینها همگی نمونه‌هایی از زیان‌هایی است که ممکن است متوجه کارفرما شود و در مقابل، همان‌طور که گفته شد اعمال این حق به نا امنی روانی و فکری و به تعبیری دیگر با تجاوز به حق امنیت و حریم خصوصی کارگران ملازمه دارد که آن هم به نوبه‌ی خود نوعی ضرر (معنوی) تلقی می‌شود.

از ملاکی که در ابتدای این گفتار بیان شد (مکارم، ۱۴۱۱: ۱۰۳) می‌توان نتیجه گرفت که، اگر اعمال نظارت کارفرما بر پست الکترونیکی با هدف عقلایی و متعارف و به منظور صیانت از منافع مشروع صورت گیرد، حتی اگر مالکیت کارگر نیز بر پست الکترونیکی





ایجاد شده در محیط تحت مالکیت کارفرما پذیرفته شود، و حتی اگر این تصرف ملازمه‌ای با ضرر دیگری (کارگر) داشته باشد یا اگر ترک این مراقبت باعث فوت منافع کارفرما شود، وی حق دارد پست الکترونیکی کارگران را در راستای اهداف یاد شده کنترل کند.

در ابتدا ممکن است چنین به نظر برسد که، حق کارگر بر حریم خصوصی‌اش بر حق کارفرما در اعمال حق نظارت مالکانه بر پست الکترونیکی مقدم است، زیرا حق کارگر از جنس حیثیت معنوی بوده و نقض آن، هتک آبرو و موجب نا امنی روانی وی به شمار می‌رود؛ این در حالی است که، حق کارفرما حقی مالی می‌باشد و زیانی هم که در نهایت متوجه وی می‌شود، زیان مالی خواهد بود و مصلحت جلوگیری از «هتک عرض» به نظر، مهم‌تر از حفظ «مصلح مالی» است. اما، نگاهی به رویه‌ی شارع مقدس و احکامی که در این رابطه وارد شده است، خلاف این را نشان می‌دهد؛ زیرا، گاه، از دیدگاه شارع، مصلحت حفظ اموال مردم و خون آنها، مهم‌تر از مصلحت هتک عرض مؤمن تلقی شده است (اراکي، ۱۴۱۳: ۲۳۰). به طور مثال، اگر چه آبروی شخصی که در یک دعوی مالی در مقام ادای شهادت در دادگاه برمی‌آید، به نوبه‌ی خود مهم است. اما، طرف مقابل می‌تواند دلایلی را در راستای جرح وی و اسقاط وی از عدالت اقامه کند که طبیعتاً موجبات نقض آبروی وی را فراهم می‌آورد. بنابراین، بدان جهت که مردم به دلیل حفظ آبروی خویش حاضر به نثار جان و مال خویش می‌شوند، نمی‌توان نتیجه گرفت که، اگر آبروی کسی با مال دیگری معارضه کرد، قطعاً و در همه موارد، حق طرفی که آبروی در خطر قرار می‌گیرد مقدم است.

۳-۲-۲. احتمال سوم: تقدم حق کارفرما بر مبنای سقوط حق کارگر

مطابق این دیدگاه، در هر حال و بنا بر آنچه در دیدگاه اول بیان گردید، حق حریم خصوصی بر سایر حقوق و از جمله حقوق ناشی از مالکیت بر رایانه و شبکه‌های ارتباطی مقدم است؛ اما، در عین حال در مقوله‌ی حاضر، بنابر ادله‌ی گوناگون، حق کارگر در خصوص حرمت حریم خصوصی از بین می‌رود. به دیگر سخن، تقدم حق کارفرما در این خصوص ناشی از خروج تخصیصی یا تخصصی از مقوله‌ی حریم خصوصی خواهد بود. در ادامه برخی از این عوامل، به اختصار مورد بررسی قرار خواهد گرفت:





۱. جریان قاعده‌ای اقدام: از آن رو که در محیط کار و اداره، کلیه تراکنش‌های کارگران از شبکه‌ی تحت کنترل کارفرما عبور می‌کند، عمل کارگر در مبادرت به برقراری ارتباطات الکترونیکی با وصف یاد شده به نوعی اقدام علیه خود محسوب شده و در نتیجه، به سقوط حق حریم خصوصی منجر می‌شود.

۲. فقدان محرمانگی: بدان جهت که مهمترین رکن حریم خصوصی، محرمانگی است با امکان دسترسی کارفرما به اطلاعات مبادله‌ای، در عمل، وصف محرمانگی و در نتیجه حریم خصوصی تحقق ندارد یا حداقل، از منظر کارگر، تحقق آن توقع نمی‌رود.

۳. قاعده‌ی تحذیر: اگر کارفرما در قرارداد با کارگر، کنترل خود را بر پست الکترونیکی به وی گوشزد نماید، به موجب قاعده: «قد اعذر من حذر» (قمی، ۱۴۱۳: ۱۰۳ / طوسی، ۱۴۰۴: ۲۰۸ / حلی، ۱۴۰۸: ۲۳۴ / حلی، ۱۴۲۰: ۲۱ / عاملی، ۱۴۱۲: ۳۴۲ / کاشانی، ۱۴۰۶: ۸۲۱) مجاز در بازرسی ارتباطات مجاز و غیرمجاز کارگران می‌باشد و از این حیث مسئولیتی متوجه وی نخواهد بود.

۴. رضایت زیان‌دیده: چنانچه کارگر بداند در محیطی که وارد می‌شود مراودات و مبادلات وی از هر جهت کنترل می‌گردد، ورود وی یا استمرار فعالیت وی، ممکن است به منزله‌ی رضایت به کنترل تلقی گردد.

۵. تجاوز از حدود اذن: حقی که کارگر در ورود به محیط کار و فعالیت در آن پیدا می‌کند، در حقیقت ناشی از اذن کارفرما است؛ از یک سو این اذن فقط در خصوص فعالیت‌های مرتبط با کار داده می‌شود و از سوی دیگر، به نوعی نقض این حق محسوب می‌شود. ارتباطات مرتبط با حریم خصوصی، خارج از محدوده‌ی اذن بوده و به نوعی نقض اذن کارفرما محسوب می‌گردد، و از مصادیق تعدی به مال غیر بوده و چنین عملی نمی‌تواند مشمول حمایت خاص قرار گیرد. توجه به مفاد لاضرر و برخی از مستندات صدور آن نیز در تقویت این استدلال ما را یاری می‌کند، چه این که، مدعای مرد انصاری این بود که سمره احضار شود و از او خواسته شود تا هر وقت به سوی درخت خویش می‌رود، اجازه بگیرد تا خانواده‌ی او بتوانند لباس خویش را بر تن نمایند (کلینی، ۱۴۰۷: ۴۷۸۱۲ / مرعشی، ۱۳۷۹: ۱۶۷ / خوانساری، ۱۳۷۳: ۱۹۸ / بجنوردی، ۱۴۱۹: ۱۷۸). بنابراین، از آن رو





که حقِ مرد انصاری با اصرار سمره بر عدم استیذان ثابت شده، معلوم می‌شود با فرضِ استیذان قبلی یا حین‌العمل، استیفای کامل حق، حتی اگر مستلزم ورود در حریم دیگران باشد، ممکن می‌شود.

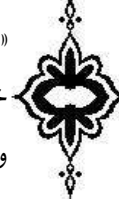
نتیجه گیری

به نظر می‌رسد در هر دو سیستم حقوقی، در حقیقت از مقوله تزامم دو حق یا دو منفی است که در یک سوی آن کارفرما و در سوی دیگر آن کارگر قرار دارد. نقض این حق هم به مناسبت، ضرر نقض حریم خصوصی را برای کارگر و ضرر تحدید مالکیت و حق بر نظارت در قلمرو محیط کار را برای کارفرمایان به دنبال دارد.

در نظام حقوقی کامن لا و مشخصاً در سیستم حقوقی آمریکا، موضوع در چارچوب تقابل حق مالکیت و حریم خصوصی مطرح شده و در رویه قضایی، عمدتاً، برپایه فقدان انتظار متعارف برای داشتن حریم خصوصی و حق نظارت کارفرما، جانب حق کارفرما مقدم دانسته شده است. در حقوق ایران، به نظر می‌رسد موضوع در قالب تزامم دو حق مطرح می‌شود. طبق روال مرسوم، جانب حقی مقدم داشته می‌شود که ملاک آن قوی تر و یا اهمیت آن بیشتر است.

ممکن است قبل از طرح بحث تزامم، با تکیه بر همان معیاری که در کامن لا مطرح شده است، به دلیل فقدان انتظار متعارف در داشتن حریم خصوصی ارتباطی در محیط کار، اساساً، بحث تزامم را سالبه به انتفای موضوع تلقی کرد. در حقوق ایران بدلیل آمره بودن قواعد مربوط به حیثیت معنوی به نظر می‌رسد ملاک متعارف، آن چنان که در کامن لا و حقوق آمریکا مطرح است، ضابطه تعیین کننده ای نباشد.

ممکن است در فرایند تزامم این دو حق، با توارد قواعد دیگری مثل قاعده «اقدام» یا «هشدار(تحدیر) نیز مواجه شویم که بر نتیجه مورد بحث و امکان سقوط حق بر حریم خصوصی تاثیر داشته باشد اما درجه تاثیر قاعده اقدام در هر دو سیستم به یک اندازه نیست و تابع درجه تاثیر اراده در قلمرو حیثیت معنوی در هر کدام از دو مجموعه حقوقی است.





- (۱۰) خوانساری، موسی بن محمد نجفی، ۱۳۷۳ش، رساله فی قاعده نفی الضرر، تهران، المكتبة المحمدیه، چ ۱.
- (۱۱) داراب پور، مهرباب، ۱۳۸۷ش، مسئولیت های خارج از قرارداد، پرداخت خسارت، استرداد عین و امتیازات، تهران: انتشارات مجد، چ ۱.
- (۱۲) صادقی، حسین، ۱۳۸۸ش، مسئولیت مدنی در ارتباطات الکترونیکی، تهران، میزان، چ ۱.
- (۱۳) صدر، سید محمدباقر، ۱۴۲۰ق، قاعده لاضرر ولاضرار، قم، دارالصادقین للطباعة والنشر، چ ۱.
- (۱۴) صفایی، حسین، ۱۳۵۵ش، مفاهیم و ضوابط جدید در حقوق مدنی، تهران، مرکز تحقیقات.
- (۱۵) طوسی، ابو جعفر، ۱۴۰۷ق، محمد بن حسن، تهذیب الأحکام، تهران، دار الکتب الاسلامیه، چ ۴، ج ۱۰.
- (۱۶) العاملی (الحر)، محمد بن الحسن، ۱۳۹۱ق، وسائل الشیعه، تحقیق عبدالرحیم ربانی شیرازی، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی، چ ۱، ج ۴.
- (۱۷) -----، ۱۴۰۹ق، وسائل الشیعه، قم، مؤسسه آل البيت عليهم السلام، چ ۱.
- (۱۸) عاملی (شهید ثانی)، زین الدین بن علی، ۱۴۱۳ق، مسالک الأفهام إلى تنقیح شرائع الإسلام، قم، مؤسسه المعارف الإسلامیه، چ ۱، ج ۱۵.
- (۱۹) عراقی، آقاضیاء الدین، علی کزازی، ۱۴۱۸ق، قاعده لاضرر، قم، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، چ ۱.
- (۲۰) قمی (صدوق)، محمد بن علی بن بابویه، ۱۴۱۳ق، من لا یحضره الفقیه، قم، دفتر انتشارات اسلامی، وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چ ۲، ج ۲۶.



- 33) Littmam, Jessica;(1997), Copyright Noncompliance (Or Why We Can't (Just Say Yes) to Lising; 29 N.Y.U.J.Int'I L.&Pol. 237 .
- 34) Litman Jessica,;(2000), Information Privacy/information Propert; Stanford Law Review. Volume: 52. Issue: 5.
- 35) Sisk ,Richard,(2001), E-Mail Effort: A Frantic Farce, DAILY NEWS.
- 36) Michael J. McCarthy,(2000), Your Manager's Policy on Employees' E-mail
- 37) May Have a Weak Spot, WALL ST. J.
- 38) Pratt & Whitney;(1998), NLRB Gen. Couns. Adv. Mem., Cases 12-CA-18446, 12-CA-18722, 12-CA-18745, 12 CS 18863.
- 39) K-Mart Corp. v. Trotti, 677 S.W.2d 632
- 40) Dauson v. State,1993, 868 S.W.2d 363
- 41) Dauson v. State,1993, 868 S.W.2d 363

