



## Privacy in the Workplace from the Perspective of Law and Jurisprudence

Taghi Shokri<sup>1</sup>, Seyyed Mohammad Hosseini<sup>2\*</sup>, Hasan Falah<sup>3</sup>

1. Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

2. Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

3. Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

### ARTICLE INFORMATION

**Article Type:** Original Research

**Pages:**183-194

#### Article history:

**Received:** 06 Jul 2025

**Edition:** 29 Aug 2025

**Accepted:**25 Oct 2025

**Published online:** 22 Jun 2026

#### Keywords:

Privacy, Work Environment, Law, Jurisprudence.

#### Corresponding Author:

Seyyed Mohammad Hosseini

#### Address:

Iran, Babol, Islamic Azad University, Babol Branch, Department of Law.

#### Orchid Code:

0009-0001-8501-9872

#### Tel:

09113151939

#### Email:

hosseini.mohammad22@yahoo.com

### ABSTRACT

**Background and Aims:** Privacy in the workplace from the perspective of law and jurisprudence is a sensitive and important issue due to the challenges between the rights of workers and employers. On the one hand, employees provide their employers with a lot of private information for employment and during work, and on the other hand, employers need to monitor and collect information to protect their economic interests and workplace security. The purpose of this study is to provide a comprehensive legal and jurisprudential framework to balance these mutual rights.

**Materials and Methods:** This research is of a theoretical type and has been carried out using a descriptive-analytical method.

**Ethical Considerations:** In this research, the principles of trustworthiness, honesty, neutrality and originality of the work have been respected.

**Findings:** From a legal perspective, although there are no specific and codified laws in Iran, the Privacy Protection Bill has attempted to establish frameworks for electronic surveillance.

**Conclusion:** It seems necessary to develop a comprehensive and transparent law that defines the boundaries of modern surveillance, especially in the field of information technologies. This law should be inspired by the jurisprudential and ethical foundations of Islam and, taking into account the developments of the information age, seek to create a healthy, safe and trust-filled work environment.

Cite this article as:

Shokri, T; Hosseini, S-M; Falah, H. *Privacy in the Workplace from the Perspective of Law and Jurisprudence* .Economic Jurisprudence Studies. 2026.



فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره هشتم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۵

### حریم خصوصی در محیط کار از منظر حقوق و فقه

تقی شکری<sup>۱</sup>، سیدمحمد حسینی<sup>۲\*</sup>، حسن فلاح<sup>۳</sup>

۱. گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.
۲. گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.
۳. گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

#### چکیده

**زمینه و هدف:** حریم خصوصی در محیط کار از منظر حقوق و فقه، به دلیل وجود چالش‌های میان حقوق کارگران و کارفرمایان، موضوعی حساس و مهم است. از یک طرف، کارکنان برای استخدام و در طول کار، اطلاعات خصوصی بسیاری را در اختیار کارفرما قرار می‌دهند و از طرف دیگر، کارفرمایان برای حفظ منافع اقتصادی و امنیت محیط کار، نیازمند نظارت و جمع‌آوری اطلاعات هستند. هدف از این بررسی، ارائه یک چارچوب جامع حقوقی و فقهی برای تعادل بخشیدن به این حقوق متقابل است.

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق از نوع نظری بوده و به روش توصیفی - تحلیلی صورت گرفته است.

**ملاحظات اخلاقی:** در تحقیق حاضر، اصل امانتداری، صداقت، بی‌طرفی و اصالت اثر رعایت شده است.

**یافته‌ها:** از منظر حقوقی، هرچند قوانین خاص و مدونی در ایران وجود ندارد، اما لایحه حمایت از حریم خصوصی تلاش کرده تا چارچوب‌هایی را برای نظارت‌های الکترونیکی وضع کند.

**نتیجه:** تدوین یک قانون جامع و شفاف که مرزهای نظارت‌های نوین، به ویژه در زمینه فناوری‌های اطلاعاتی، را مشخص کند، ضروری به نظر می‌رسد. این قانون باید با الهام از مبانی فقهی و اخلاقی اسلام و با در نظر گرفتن تحولات عصر اطلاعات، به دنبال ایجاد یک محیط کاری سالم، امن و سرشار از اعتماد باشد.

#### اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱۸۳-۱۹۴

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۵

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۶/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۰۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۴/۰۱

#### واژگان کلیدی:

حریم خصوصی، محیط کار، حقوق، فقه.

#### نویسنده مسئول:

سیدمحمد حسینی

#### آدرس پستی:

ایران، بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بابل، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی.

#### تلفن:

09113151939

#### کد ارکید:

0009-0001-8501-9872

#### پست الکترونیک:

hoseini.mohammad22@yahoo.com

**۱. مقدمه**

چارچوب قانونی و فقهی جامع است که بر اساس اصول بنیادین عدالت، انصاف، ضرورت، و تناسب استوار باشد و در آن، نظارت کارفرما تنها در موارد ضروری و با رعایت حداقل دخالت و با اطلاع‌رسانی قبلی به کارکنان مجاز شمرده شود. با توجه به این فرضیه، این تحقیق به دنبال بررسی و تحلیل موشکافانه این موضوع در دو حوزه حقوق و فقه اسلامی است.

نوآوری اصلی این تحقیق در ارائه یک رویکرد تطبیقی و چندوجهی است که به جای تمرکز صرف بر یک دیدگاه، به صورت هم‌زمان و نظام‌مند، ابعاد حقوقی و فقهی موضوع را بررسی می‌کند. این رویکرد به ما امکان می‌دهد تا نه تنها به تحلیل قوانین فعلی بپردازیم، بلکه با بهره‌گیری از غنای فقه اسلامی، راهکارهای نوینی را برای پر کردن خلاءهای قانونی و ارائه یک چارچوب کامل و متوازن برای حل تعارض میان حقوق کارگر و کارفرما پیشنهاد دهیم. در نهایت، این تحقیق تلاش می‌کند تا با ارائه این چارچوب جامع، به تبیین دقیق‌تر حقوق و تکالیف طرفین در محیط کار کمک کرده و زمینه را برای تدوین مقررات عادلانه‌تر و کارآمدتر فراهم سازد.

**۲. مواد و روش‌ها**

مقاله چون توصیفی تحلیلی است و در آن از روش پرسش‌نامه و مصاحبه استفاده نشده، لذا برای جمع‌آوری داده از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

**۳. ملاحظات اخلاقی**

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

در عصر حاضر، با گسترش روزافزون فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و نفوذ آن‌ها به تمامی عرصه‌های زندگی از جمله محیط کار، موضوع حریم خصوصی به یکی از چالش‌های اصلی و بحث‌برانگیز تبدیل شده است. محیط کار، به عنوان مکانی که فرد بخش قابل توجهی از زمان خود را در آن سپری می‌کند، دیگر صرفاً فضایی برای انجام وظایف شغلی نیست، بلکه عرصه‌ای است که در آن، حقوق و آزادی‌های فردی کارکنان با منافع و مصلحت‌های کارفرما درهم می‌آمیزد. از یک سو، کارکنان حق دارند از حداقل حریم خصوصی برخوردار باشند و از نظارت‌های بی‌رویه و دخالت‌های غیرضروری در امور شخصی خود مصون بمانند. این حق، نه تنها در قوانین و اسناد بین‌المللی حقوق بشری مورد تأکید قرار گرفته، بلکه در آموزه‌های فقهی نیز بر حفظ کرامت انسانی و حرمت افراد تأکید شده است. از سوی دیگر، کارفرمایان نیز به منظور تضمین امنیت محیط کار، افزایش بهره‌وری، جلوگیری از سوءاستفاده از منابع شرکت و رعایت قوانین و مقررات، نیاز به نظارت‌های محدودی دارند. تعارض میان این دو حق اساسی، یعنی حق حریم خصوصی کارکنان و حق نظارت کارفرمایان، زمینه‌ای را برای تحلیل‌های حقوقی و فقهی فراهم می‌آورد.

این تقابل، سوالات بنیادینی را مطرح می‌کند: مرزهای دقیق حریم خصوصی کارکنان در محیط کار کجاست و چگونه می‌توان بین حق نظارت کارفرما و حق حریم خصوصی کارگر تعادل منطقی و عادلانه‌ای برقرار کرد؟ در پاسخ به این سوال اساسی، این فرضیه مطرح می‌شود که راهکار اصلی برای حل این تعارض، تدوین یک

#### ۴. یافته‌ها

از منظر حقوقی، هرچند قوانین خاص و مدونی در ایران وجود ندارد، اما لایحه حمایت از حریم خصوصی تلاش کرده تا چارچوب‌هایی را برای نظارت‌های الکترونیکی وضع کند.

#### ۵. بحث

مباحث متفرع در راستای موضوع این تحقیق، به شرح ذیل مطرح می‌گردد.

#### ۵-۱. حریم خصوصی در محیط کار

حق بر حریم خصوصی با عنوان مستقل در قوانین مصوب ایران راه نیافته است؛ بلکه برخی مصادیق این حق در قوانین مختلف بصورت پراکنده مورد حمایت قرار گرفته است (شهباز قهفرخی، مسعودیان، ۱۳۹۱، ۲). از این رو حمایت‌ها اغلب به صورت بخشی و موردی - مانند محرمانگی مکاتبات، رازپزشکی، حفاظت از داده‌ها در مقررات خاص، یا منع شنود و تجسس غیرمجاز در برخی قوانین کیفری و اداری - دیده می‌شود و فاقد چارچوب واحد، تعاریف روشن و ضوابط جامع جهت توازن میان حریم فردی و منافع عمومی است. فقدان یک قانون جامع، هم تشنگی در رویه قضایی و تفرق مسئولیت‌های اداری را به دنبال دارد و هم حقوق بزه‌دیدگان را در عمل کم‌اثر یا دشوارالتصنیف می‌سازد؛ لذا ضرورت دارد که قانون‌گذار به سمت تدقیق مفهوم، تعیین قلمرو، تعیین مصادیق روشن و فراهم ساختن ضمانت اجرای یکپارچه برای حق حریم خصوصی حرکت کند تا هم وحدت رویه برقرار شود و هم امکان دفاع موثر از حقوق شهروندان فراهم آید. حریم خصوصی در محیط کار یکی از موضوعات مهم در حقوق امروز است که به دلیل وجود حقوق چالش‌برانگیز میان کارگران و کارفرمایان، مورد

توجه قرار گرفته است. از یک سو، کارکنان برای استخدام، اطلاعات خصوصی بسیاری از جمله سوء پیشینه کیفری، سوابق پزشکی، وضعیت سلامت جسمی و روانی و حتی اطلاعات ژنتیکی خود را در اختیار کارفرما قرار می‌دهند. همچنین، به دلیل حضور طولانی‌مدت در محل کار و استفاده از فناوری‌های نوین مانند دوربین‌های مداربسته، شنود، کنترل مکالمات تلفنی و ایمیل‌ها، اطلاعات خصوصی بیشتری، خواسته یا ناخواسته، در اختیار کارفرمایان قرار می‌گیرد. حق بر حریم خصوصی کارکنان ایجاب می‌کند که این نظارت‌ها و جمع‌آوری اطلاعات به حدی نباشد که به زندگی خصوصی آن‌ها لطمه بزند و زمینه سوء استفاده کارفرمایان را فراهم کند.

از سوی دیگر، کارفرمایان نیز برای حفظ منافع اقتصادی و تجاری خود حق دارند اطلاعات مختلفی را از متقاضیان کار به دست آورند تا از صلاحیت و توانایی آن‌ها اطمینان حاصل کنند. این اطلاعات می‌تواند شامل سوابق کیفری، پزشکی و اعتیاد باشد و با توجه به حساسیت شغل، گسترده‌تر نیز می‌شود. امروزه، آزمایش‌های پزشکی و ژنتیکی نیز برای احراز سلامت متقاضیان رایج شده است. علاوه بر این، کارفرمایان حق دارند برای نظارت بر حسن انجام کار، تأمین امنیت و جلوگیری از نقض قوانین، از فناوری‌های مختلف برای نظارت‌های سمعی و بصری آشکار یا پنهان در محیط کار استفاده کنند و در نتیجه، اعمالی که به نقض حریم خصوصی منجر می‌شود، ممنوع تلقی شود (قنواتی، جاور، ۱۳۹۹، ۱).

## ۵-۱-۱. مرزهای حریم خصوصی در محیط کار

حریم خصوصی، عمدتاً در چهار مقوله‌ی مختلف بررسی می‌شود که عبارتند از: حریم خصوصی اطلاعاتی، حریم خصوصی ارتباطاتی، حریم خصوصی جسمانی و حریم خصوصی مکانی (حریم خصوصی در منازل و مکان) (قنواتی، جاور، ۱۳۹۹، ۵)، از این رو، جلوه‌های حریم خصوصی در محیط کار نیز بر همین اساس و در همین چارچوب مطرح است؛ زیرا ذات موضوع در محافظت از فضای فیزیکی است که فرد به‌طور پیوسته یا موقت در آن حضور دارد و از مداخله، دسترسی یا تجسس دیگران انتظار مصونیت دارد؛ دفتر، میز کار، کمد، اتاق استراحت و حتی محدوده کارکردن، عرصه‌هایی هستند که تعلق جسمانی و مالکیتی فرد را نمایان می‌سازند و هرگونه ورود بی‌اجازه، بازرسی، نصب دوربین یا بازرسی محتوای اشیاء و فضای شخصی مستقیماً به حریم مکانی و آرامش روانی او خدشه وارد می‌کند. اگرچه جنبه‌های اطلاعاتی، ارتباطاتی و جسمانی نیز در محیط کار حضور دارند و با حریم مکانی تداخل می‌کنند، اما نقطه اتکا و منشأ تعارضات غالباً همان کنترل و دسترسی به مکان فیزیکی است؛ بنابراین تنظیمات حفاظتی و حقوقی باید ابتدا از منظر حریم مکانی کارکنان مفهوم‌سازی و تضمین شود تا سایر جلوه‌ها نیز از آن نشأت گرفته و حمایت یابند. با توجه به امکان سوء استفاده کارفرمایان از اطلاعات شخصی و غیرمرتبط با کار، تعیین مرزهای مجاز و غیرمجاز حریم خصوصی در محیط کار ضروری است. هرچند انتظار حریم خصوصی در محل کار یک انتظار معقول است، اما به دلیل شرایط ویژه حاکم بر این محیط، نمی‌توان آن را با حریم خصوصی

در منزل مقایسه کرد. دلایل مهم این تفاوت عبارتند از: عمومی بودن مکان، وجود رابطه کاری، توقعات کارفرما، پذیرش شرایط استخدام توسط کارکنان، ورود ارباب رجوع، بازرسان و دیگران، و همچنین امکان دسترسی به لوازم و اموال اداری در غیاب کارکنان. علاوه بر این، محدوده حریم خصوصی در فضاهای مختلف محیط کار مانند کارگاه، رختکن، رستوران، اتاق مدیران و محل حضور مشتریان متفاوت است.

## ۵-۱-۲. خلأ قانونی در ایران و لایحه حمایت از حریم خصوصی

متأسفانه، علی‌رغم اهمیت این موضوع، در حقوق ایران قانون خاصی برای حمایت از حریم خصوصی در محیط کار تصویب نشده است. تنها مستند موجود، مواد ۲۳ تا ۲۷ لایحه حمایت از حریم خصوصی است که هنوز به تصویب مجلس شورای اسلامی نرسیده است. امید است که این لایحه مجدداً در دستور کار مجلس قرار گیرد تا چارچوب‌های قانونی مشخصی برای این حوزه فراهم شود.

ماده ۲۳ این لایحه، استفاده از نظارت‌های الکترونیکی توسط مدیران و کارفرمایان را محدود می‌کند. این نظارت‌ها تنها در صورت وجود ظن قوی مبنی بر ارتکاب فعالیت‌های مجرمانه (مانند سرقت یا تخریب اموال) یا برای تأمین امنیت و بهداشت محیط کار مجاز است. همچنین، تبصره ۱ این ماده تأکید دارد که این روش نظارت تنها در صورتی مجاز است که روش‌های دیگر برای تأمین مقاصد مذکور در دسترس نباشد. منظور از نظارت الکترونیکی نیز در این قانون، نظارت‌های قابل ذخیره و غیرقابل ذخیره است (تبصره ۲).

می‌گردند (ابراهیمی، ۱۳۹۶، ۲). بدیهی است که شفافیت، دسترسی بیشتر به اطلاعات و جریان بهتر اطلاعات با افزایش میزان پاسخگویی حکومت‌ها و مقامات رسمی، فساد را کاهش داده و حکمرانی را بهبود می‌بخشد و بهبود حکمرانی هم به پایداری آن می‌انجامد (صادقی جقه، ۱۳۹۷، ۱).

## ۲-۵. حریم خصوصی در محیط کار: مبانی فقهی و اخلاقی

مفهوم حریم خصوصی از دیرباز مورد توجه بوده است و در محیط کار، به مجموعه‌ای از حقوق فردی و فضاهای شخصی اطلاق می‌شود که برای حفظ آرامش، امنیت و کرامت انسانی کارکنان ضروری است. این تعریف، بر مبنای درک حریم خانگی که شامل زمین‌های اطراف منزل برای استفاده کامل از آن می‌شود (نجفی، ۱۳۶۲، ۳۴-۳۸)، شکل گرفته است. در واقع، حریم خصوصی در محل کار، حق طبیعی و ذاتی هر فرد محسوب می‌شود که باید از سوی کارفرما و سایر همکاران مورد احترام قرار گیرد.

## ۱-۲-۵. دیدگاه فقهی در مورد احترام به حریم خصوصی

فقه‌های برجسته اسلامی نظرات قاطعی در خصوص تجسس و ورود به حریم خصوصی افراد دارند. آیت‌الله موسوی اردبیلی تصریح کرده‌اند که تفتیش در حریم خصوصی افراد و انتشار نتایج آن جایز نیست، مگر با حکم قاضی واجد شرایط و در صورت ارتباط با جرم (موسوی اردبیلی، ۱۳۹۰، ۲، ۱۲۵). آیت‌الله نوری همدانی نیز تجسس را تنها در موارد ضروری و بر اساس قوانین حکومت اسلامی مجاز می‌دانند (نوری همدانی، ۱۳۹۵، ۱، ۳۲۰).

ماده ۲۵ لایحه نیز به نظارت ویدیویی می‌پردازد و مقرر می‌دارد که تجهیزات تصویربرداری باید کاملاً قابل رؤیت باشند و علائمی در محل نصب شوند تا کارکنان و ارباب رجوع از وجود نظارت الکترونیکی مطلع شوند. این ماده در مورد شنود و ضبط اصوات، آن‌ها را تابع مقررات مربوط به فصل ششم قانون می‌داند. بنابراین، لایحه حمایت از حریم خصوصی تنها نظارت ویدیویی آشکار و با اطلاع قبلی را به رسمیت شناخته و در مورد پایش بصری مخفیانه سکوت اختیار کرده است.

ماده ۲۷ لایحه نیز در مورد نگهداری اطلاعات ذخیره‌شده، تعیین کرده است که فیلم‌ها و نوارها باید حداکثر ظرف شش ماه پس از تاریخ ذخیره، معدوم شوند.

## ۳-۱-۵. نظارت‌های رایانه‌ای و فقدان قوانین شفاف

در زمینه پایش رایانه‌ای کارکنان نیز، با توجه به امکاناتی که امروزه به راحتی در دسترس کارفرمایان قرار دارد (مانند نمایش صفحه کاربر، کنترل اطلاعات ذخیره شده، کنترل استفاده از وب و ایمیل‌ها)، این نوع نظارت‌ها به راحتی قابل اجرا است. با این حال، همانند پایش‌های صوتی و تصویری، نظارت بر ارتباطات الکترونیکی کارکنان نیز نباید مطلق و بی‌حد و حصر باشد. کارکنان باید از نوع و زمان نظارت و همچنین نحوه استفاده از اطلاعات حاصل از آن مطلع باشند، که البته در این زمینه‌ها نیز قوانین روشنی وجود ندارد و این موضوع به صورت یک خلأ قانونی باقی مانده است. سیستم‌های اطلاعاتی که به عنوان منبعی ارزشمند محسوب می‌شوند، توانایی مدیران و کارکنان را افزایش داده و امکان تحقق اثربخش اهداف سازمان را با بهره‌وری بالا موجب

۱۳۹۰، ۵، ۴۵۰). همچنین، فقهای مذاهب مختلف اسلامی، از جمله امامیه، حنفیه، حنبلیه، شافعیه و ظاهریه، ورود به منزل دیگری بدون اجازه را جایز نمی‌دانند و دفاع از آن را مشروع می‌شمارند (اسعدی، ۱۳۹۸، ۶۶)، که نشان‌دهنده قداست و اهمیت حریم خصوصی است. این اصول در محیط کار نیز صدق می‌کنند و مدیران و همکاران باید به حریم شخصی کارکنان احترام بگذارند.

### ۵-۲-۲. اخلاق کاری و حریم خصوصی

اسلام بر حسن ظن تأکید دارد و سوءظن به مسلمانانی که ظاهری عادلانه دارند را حرام می‌داند (ابن‌جوزی، بی‌تا، ۲، ۳۷۸). ممنوعیت غیبت و نیمه نیز در بسیاری از آیات و روایات بیان شده است. در آیه ۱۲ سوره حجرات آمده است: «... و لا تجسسوا و لا یغتب بعضکم بعضاً، ایحِب احدکم ان یاکل لحم اخیه میتاً فکَرَ هتمؤه» (درباره یکدیگر کنجکاو و جاسوسی نکنید و غیبت نکنید، آیا کسی از شما دوست دارد که گوشت برادر مرده‌اش را بخورد؟) (انصاری، ۱۴۱۰، ۲، ۲۰۰). شیخ انصاری در تفسیر این آیه، آبروی مؤمنان را مانند گوشت تن آن‌ها دانسته و غیبت را به منزله خوردن گوشت آن‌ها می‌داند. این اصول اخلاقی، مستقیماً به محیط کار نیز تسری می‌یابد و به این معناست که غیبت و سوءظن نسبت به همکاران به شدت مذموم است.

علاوه بر این، مسئله امانت از اهمیت بالایی برخوردار است. در قرآن کریم به بازگرداندن امانت تأکید شده و تخلف از آن نکوهش شده است. همان‌طور که پزشکان و وکلا نسبت به اطلاعات بیماران و موکلان خود امین محسوب می‌شوند (اسعدی، ۱۳۹۸، ۶۷-۶۹)، در محیط کار نیز اطلاعات شخصی و حرفه‌ای کارکنان، امانتی

آیت‌الله صافی گلپایگانی نیز بر این باورند که تجسس در امور شخصی و انتشار آن بدون رضایت شرعاً جایز نیست، مگر اینکه موضوع اهمیت زیادی داشته باشد که تجسس نسبت به حرمت آن اولویت یابد (صافی گلپایگانی، ۱۳۹۰، ۲، ۲۱۵). نظرات مشابهی از سوی آیت‌الله مکارم شیرازی، آیت‌الله فاضل لنکرانی و آیت‌الله بهجت نیز ابراز شده است که همگی این عمل را مجاز نمی‌دانند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۵، ۲۷، ۱۴۵). آیت‌الله مظاهری نیز تجسس و تفتیش در امور دیگران را از گناهان بزرگ در اسلام قلمداد می‌کنند (مظاهری، ۱۳۹۷، ۲، ۴۵۶). این نظرات فقهی نشان‌دهنده آن است که ورود به حریم خصوصی افراد بدون اجازه آنان از نظر شرعی حرام است (کی‌نیا، ۱۳۹۷، ۳۵)، مگر در موارد استثنائی که به آن‌ها اشاره شده است.

شریعت اسلام به ایجاد آرامش و امنیت در زندگی و امور داخلی مردم اهمیت ویژه‌ای می‌دهد. بر اساس آیات قرآن و سنت، ورود به منازل افراد فقط با جلب رضایت صاحب‌خانه و معرفی خود مجاز است (جوانبخت، ۱۳۹۸، ۱، ص ۲۱۲). مرحوم علامه طباطبائی در تفسیر آیه ۲۷ قرآن کریم توضیح می‌دهند که فرد باید با گفتن «یا الله» یا با صدای بلند، صاحب‌خانه را از حضور خود مطلع کند، زیرا ممکن است صاحب‌خانه در وضعیتی باشد که نخواهد کسی او را ببیند (طباطبائی، ۱۳۹۳، ۱۲، ۱۲۰). این اصل در داستان نقل‌شده از کتاب «کنز العمال» نیز مشهود است که عمر بن خطاب، پس از بالا رفتن از دیوار خانه‌ای برای تجسس، با سه استدلال قرآنی توسط صاحب‌خانه مورد سرزنش قرار گرفت: «لا تجسسوا»، «واتوا البیوت من ابوابها» و «لا تدخلوا بیوتاً غیر بیوتکم حتی تستأنسوا و تسلموا علی اهلها» (متینی،

گردیده و جامعه امروز بیش از پیش نگران سوء استفاده‌های احتمالی از اطلاعات خصوصی اشخاص است.

منظور از اطلاعات خصوصی در این مبحث، لزوماً اطلاعات سری و محرمانه نیست، بلکه هر گونه اطلاعات مربوط به اشخاص، از جمله علایق، سلیق، منابع مالی، درآمد، نیازهای شخصی، اعتقادات، خصوصیات فردی، وابستگی‌های قومی و نژادی، هویت فرهنگی و به طور کلی هر قسم اطلاعاتی که بالقوه قابل استناد به ضرر شخص موضوع اطلاعات یا بهبود اشخاص دیگر باشد را شامل می‌شود.

ثبت، تحلیل و انتقال اطلاعات درباره معاملات تجاری و عملکردهای اقتصادی، بشر امروز را در معرض پدیده‌های ناراحت‌کننده قرار داده و او را به هوشیاری فرا می‌خواند. پیش از عصر اطلاعات، معاملات بین فروشنده و مصرف‌کننده امور خصوصی آن‌ها بود و فراموش می‌شد. اما در عصر حاضر، شرایط عوض شده است و رایانه‌ها خریدهای ما را برای زمان نامحدودی در حافظه نگه می‌دارند. اگر از کارت اعتباری برای خرید استفاده کنیم، انبار داده‌ها جزئیات خریدهای ما را نشان می‌دهد. این وضعیت، لزوم توجه به اصول حمایت از اطلاعات شخصی تجاری و اقتصادی را دوچندان می‌کند.

#### ۴-۵. حریم خصوصی و معاملات تجاری

##### در فقه اسلامی

حریم خصوصی در فقه اسلامی، به ویژه در زمینه معاملات تجاری، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و شامل جنبه‌های مختلفی است:

۱. حق بر حریم خصوصی: در فقه اسلامی، حریم خصوصی به عنوان یک حق اساسی شناخته

در دست مدیران و همکاران محسوب می‌شود که باید از آن محافظت شود. بنابراین، با استناد به این اصول فقهی و قرآنی، حفظ حریم شخصی در محیط کار یک ضرورت اخلاقی و شرعی است که می‌تواند به ایجاد محیطی امن، آرام و سرشار از اعتماد کمک کند.

#### ۵-۳. حریم خصوصی در عصر اطلاعات

در عصر حاضر، با وجود فناوری‌های اطلاعاتی، مفهوم حریم خصوصی به حوزه‌های جدیدی گسترش یافته است. امروز اشخاص با هویت‌های مجازی در فضای الکترونیکی ظاهر می‌شوند، با یکدیگر به گفتگو می‌پردازند و با هم قول و قرارهایی می‌گذارند و گاهی غافل می‌شوند که ممکن است با کسی سخن گویند که کاملاً هویتی جدا از آنچه بروز داده دارد. این یک هویت مجازی است. هویتی که البته کاربردهای خاص خود را در محیط الکترونیک دارد و می‌تواند کارآمدی خاص خود را نیز داشته باشد. این هویت مجازی می‌تواند در پی اهدافی شوم یا ناصواب باشد (شهریاری، بی‌تا، ۳). این حوزه که در برخی نظام‌های حقوقی تحت عنوان حفاظت داده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد، شامل قواعد حاکم بر پردازش داده‌ها و اطلاعات مربوط به اشخاص است. منظور از پردازش، هر گونه تحصیل، نگهداری، سازماندهی، ذخیره، هک، اصلاح، جایگزین کردن، استعمال، افشاء، انتقال، انتشار و اقدامات مشابه در خصوص داده‌ها است.

برخلاف تصور رایج، مباحث این حوزه فی‌نفسه ارتباطی به ظهور فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ندارد، اما پیدایش این فناوری‌ها موجب تسهیل و ترویج نقض این حق در مقیاسی فوق تصور

می‌شود که شامل حفاظت از اطلاعات شخصی، اسرار خانوادگی و معاملات فردی است.

۲. نفی تجسس: اسلام تأکید زیادی بر جلوگیری از تجسس در امور دیگران دارد. آیه شریفه «وَلَا تَجَسَّسُوا» به صراحت این موضوع را بیان می‌کند. این اصل در معاملات تجاری نیز مطرح است، به گونه‌ای که افراد نباید به حریم خصوصی و اطلاعات مالی و تجاری یکدیگر تجاوز کنند. تجسس در لغت به معنای بررسی کردن، جست‌وجو کردن، تحقیق کردن، جاسوسی کردن و کسب خبر است (طریحی، بی‌تا، ۴، ۵۷). آنچه که از تعریف فقها، اهل لغت، علمای اخلاق و مفسران در مورد ماهیت تجسس برمی‌آید، این است که تجسس به تحقیق و تفحص در امور مخفی و پنهان افراد برای کشف لغزش‌ها و وجوه تاریک زندگی آن‌ها گفته می‌شود. صاحب مجمع البحرین تجسس را تفتیش از باطن امور و تتبع و جست‌وجوی خبر تعریف کرده که بیشتر در مورد شر به کار می‌رود. تجسس به تفحص در اموری گفته می‌شود که از نظر ماهوی مخفی و پنهان هستند یا به تعبیر دیگر، ماهیت شخصی و فردی دارند، که اطلاع غیر از آن، منوط به اجازه شخص مورد تجسس است. لذا تحقیق و تفحص از عملکرد سازمان‌ها و نهادهای دولتی و اجتماعی یا تحقیق درباره شئون و وظایف اجتماعی افراد، تجسس شمرده نمی‌شود. همچنین، واژه دیگر که مترادف تجسس است، تحسس است که تحسس نیز مانند تجسس، عبارت از خبر جستن و کنجکاوی کردن در اسرار است. البته برخی میان مفهوم این دو واژه تفاوت قائل شده‌اند؛ از جمله گفته‌اند که تجسس، جست‌وجو در باطن کارها و بیشتر به امور شر مربوط است، اما تحسس آگاهی جستن از ظواهر امور به واسطه حواس ظاهری

است و کاربرد آن بیشتر در امور خیر است (طریحی، ۱۴۰۸، ۴، ۵۷).

۳. احترام به اسرار تجاری: در فقه اسلامی، اسرار تجاری مانند اسرار شخصی باید محترم شمرده شوند. افشای اسرار تجاری می‌تواند منجر به خسارت و بی‌اعتمادی در روابط تجاری شود.

۴. وفای به عهد و امانت داری: یکی از اصول مهم در معاملات تجاری در اسلام، وفای به عهد و امانت داری است. این به این معناست که افراد باید به اطلاعات و وعده‌هایی که در زمینه تجارت به یکدیگر می‌دهند، احترام بگذارند و از افشای غیرمجاز آن‌ها خودداری کنند.

۵. ممنوعیت غیبت و تهمت: غیبت و تهمت در اسلام به شدت مورد نکوهش قرار گرفته است. این نکته به ویژه در زمینه تجارت، جایی که حیثیت تجاری افراد در خطر است، اهمیت دارد.

۶. عدالت و انصاف: در معاملات تجاری، تأکید بر عدالت و انصاف نیز از اصول اسلامی است که ناظر به احترام به حقوق افراد و حریم خصوصی آن‌ها می‌باشد. این ویژگی به حفظ رابطه سالم و مبتنی بر اعتماد بین طرفین تجاری منجر می‌شود.

۷. ممنوعیت ربا و ظلم در معاملات: فقه اسلامی در مورد ربا و هرگونه ظلم در معاملات اصول روشنی دارد که حفظ حقوق افراد و حریم خصوصی آن‌ها را تضمین می‌کند.

ویژگی‌های حریم خصوصی در فقه اسلامی به وضوح نشان‌دهنده اهمیت احترام به حقوق افراد در زمینه‌های مختلف، به ویژه در معاملات تجاری است. این احترام به حریم خصوصی نه تنها به حفظ آبرو و حیثیت افراد کمک می‌کند، بلکه به ایجاد یک محیط تجاری سالم و پایدار نیز می‌انجامد.

## ۶. نتیجه

با توجه به بررسی‌های انجام‌شده از منظر حقوق و فقه، می‌توان نتیجه گرفت که حریم خصوصی در محیط کار یک حق مسلم و غیرقابل انکار است که نیازمند رویکردی متعادل و جامع است، زیرا این حق نه تنها از مبانی اخلاقی و فقهی ریشه می‌گیرد، بلکه در حقوق مدرن نیز به عنوان یک اصل اساسی شناخته می‌شود و اصلی‌ترین چالش در این زمینه، ایجاد تعادل میان حقوق متقابل کارکنان برای حفظ حریم شخصی و حقوق کارفرمایان برای تأمین منافع اقتصادی و امنیت است. از منظر فقه اسلامی، مبانی محکمی برای حمایت از حریم خصوصی وجود دارد به طوری که مفاهیمی چون حرمت تجسس، حسن ظن، ممنوعیت غیبت و نیمه و اصل امانت‌داری، همگی بر لزوم احترام به امور شخصی افراد تأکید دارند. از سوی دیگر، حقوق ایران در این زمینه با خلأ قانونی مواجه است؛ در حالی که فناوری‌های نوین امکان نظارت‌های گسترده‌ای را فراهم کرده‌اند، قوانین خاصی برای تنظیم این نظارت‌ها وجود ندارد. لایحه حمایت از حریم خصوصی به عنوان تنها مستند موجود، تلاش کرده تا قوانینی را برای نظارت‌های الکترونیکی وضع کند، اما این لایحه هنوز به تصویب نرسیده است و در برخی موارد، مانند پایش‌های رایانه‌ای پنهان، سکوت اختیار کرده است؛ این وضعیت حقوقی، زمینه سوءاستفاده از اطلاعات شخصی کارکنان را فراهم می‌کند و ضرورت تدوین یک قانون جامع را دوچندان می‌سازد. برای حل این چالش، تدوین یک قانون جامع و شفاف که به طور خاص به حریم خصوصی در محیط کار بپردازد، ضروری است و این قانون باید مواردی را در نظر بگیرد؛ از جمله اینکه مرزهای مشخصی برای نظارت تعیین

شود و به وضوح بیان کند که کارفرمایان تحت چه شرایطی، با چه روش‌هایی و در کدام بخش‌های محیط کار مجاز به نظارت هستند. این نظارت‌ها باید محدود به اهداف مشروعی مانند تأمین امنیت، جلوگیری از جرم و تخلف، و بهبود عملکرد کاری باشد. همچنین شفافیت و اطلاع‌رسانی به کارکنان، محدودیت در جمع‌آوری و نگهداری اطلاعات و ایجاد مکانیزم‌های نظارت و دادرسی از جمله مواردی است که در این قانون باید به آن توجه شود. در نهایت، می‌توان گفت که حریم خصوصی در محیط کار، یک موضوع پیچیده و چندوجهی است و در غیاب قوانین مدون، بهترین رویکرد برای کارفرمایان، اتخاذ سیاست‌های اخلاقی و شفاف است؛ این سیاست‌ها می‌توانند شامل تدوین آیین‌نامه‌های داخلی، آموزش مدیران و کارکنان در مورد اهمیت احترام به حریم خصوصی و استفاده از فناوری‌ها به صورت مسئولانه و تنها در راستای اهداف کاری باشد. این اقدامات نه تنها به حفظ حقوق کارکنان کمک می‌کند، بلکه به ایجاد یک محیط کاری امن، مبتنی بر اعتماد و بهره‌ور منجر خواهد شد و امید است که با تصویب قوانین مربوطه و ارتقاء فرهنگ سازمانی، در آینده نزدیک شاهد احترام کامل به حریم خصوصی افراد در تمامی ابعاد زندگی، از جمله در محیط کار باشیم.

## ۷. سهم نویسندگان

تهیه و تدوین پژوهش حاضر بوسیله نویسندگان انجام گرفته است.

## ۸. تضاد منافع

در این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

## منابع

- صادقی جقه، سعید، شفافیت، نظارت و کارآمدی، نشریه مطالعات راهبردی، سال بیست و یکم، زمستان ۱۳۹۷، شماره ۴، پیاپی (۸۲)، صفحات ۳۴-۷.
- صافی گلپایگانی، لطف‌الله، رسالت و اخلاق در اسلام، تهران: انتشارات اسرا، ۱۳۹۰.
- طباطبائی، سیدمحمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات اسلامی، ۱۳۹۳.
- طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان، بیروت: نشر موسسه الاعلمی، ۱۴۱۵ ق.
- طریحی، فخرالدین، مجمع البحرین، بیروت: مکتبه النشر الثقافه الاسلامیه، ۱۴۰۸ ق.
- قنواتی، جلیل؛ جاور، حسین، مطالعه تطبیقی میان کنش حریم خصوصی ارتباطات الکترونیکی کارگران و حق مالکیت کارفرما در حقوق ایران و آمریکا، پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب، دوره ۷، شماره ۴، شماره پیاپی ۲۶، ۱۳۹۹، صفحات ۱۷۸-۱۴۹.
- متینی، عبدالحسین، کنز العمال، قم: انتشارات اسرا، ۱۳۹۰.
- مظاهری، آیت‌الله مهدی، فقه و حقوق اسلامی، قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۹۷.
- مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب اسلامی، ۱۳۹۵.
- ابراهیمی، محمدحسین، بررسی تاثیر سیستم‌های کامپیوتری اتوماسیون اداری بر بهره‌وری عملکرد کارکنان، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال دوم، شماره ۱، پیاپی ۳، ۱۳۹۶، صفحات ۴۵-۳۹.
- ابن جوزی، عبدالرزاق، نواسخ الأذکار و عند من الأشرار، بیروت: دار السلام، بی تا.
- اسعدی، حمید، حقوق امانت و مسئولیت‌های حرفه‌ای، تهران: نشر سمت، ۱۳۹۸.
- انصاری، مرتضی، مکاسب، قم: نشر فخر، ۱۴۱۰.
- جوانبخت، محمدرضا، حقوق جزای اسلامی و اجتماعی، تهران: نشر میزان، ۱۳۹۸.
- شهباز قهفرخی، سجاد؛ مسعودیان، مصطفی، حمایت از حریم خصوصی اشخاص از منظر آیات و روایات، دوفصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان رشته‌های قرآن کریم، سال سوم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، صفحات ۸۷-۱۰۰.
- شهریار، حمید، حریم خصوصی و جامعه اطلاعاتی، فصلنامه دانشگاه قم، سال هشتم، شماره سوم و چهارم، صفحات ۱۰۰-۱۲۵.

- موسوی اردبیلی، احمد، تحقیقاتی در حقوق خصوصی اسلامی، بی‌جا: ۱۳۹۰.
- نجاری، علیرضا، فقه اسلامی در مقام عمل، تهران: نشر دارالاندیشه، ۱۳۹۵.
- نجفی، محمدحسن، جواهرالکلام فی شرایع الاسلام، قم: انتشارات دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۲.
- نوری همدانی، حسین، فقه و سیاست در اسلام. تهران: مؤسسه امام خمینی (ره)، ۱۳۹۵.

