

**الطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقها
(دراسة تحليلية مقارنة)**

د. حماده صابر شعبان
مدرس التشريعات الاجتماعية
كلية الحقوق- جامعة القاهرة

الطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقيها

(دراسة تحليلية مقارنة)

د. حمادة صابر شعبان

مستخلص:

يتناول هذا البحث تحليل الطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقيها، وما إذا كانت هذه العلاقة تُعد علاقة عمل تقليدية بين صاحب عمل وعامل، أو إذا كانت علاقة بين شركة وسائقين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص. في ظل الانتشار الواسع لنموذج العمل الذي تقدمه أوبر، أصبح من الضروري دراسة هذه العلاقة من منظور قانوني لتحديد حقوق وواجبات الأطراف المعنية.

يستند البحث إلى المنهج التحليلي المقارن، حيث يتم تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية المتعلقة بعلاقة أوبر بسائقيها في أنظمة قانونية مختلفة، مثل النظام القانوني الإنجليزي والفرنسي، وذلك لاستعراض التوجهات المختلفة التي تتبناها المحاكم في هذا السياق. كما يهدف البحث إلى تقديم تقييم قانوني مستند إلى مفهوم التبعية القانونية والمعايير المستخدمة لتمييز عقد العمل عن العقود الأخرى.

الكلمات المفتاحية: أوبر - السائقون - عقود العمل - التبعية القانونية - الاقتصاد

التشاركي

Abstract

This research analyzes the legal nature of the relationship between Uber and its drivers, exploring whether this relationship constitutes a traditional employment relationship between an employer and an employee, or if it is a relationship between a company and independent drivers working on their own. Given the widespread adoption of Uber's business model, it has become essential to study this relationship from a legal perspective to determine the rights and obligations of the involved parties.

The research relies on a comparative analytical approach, where legal and judicial texts related to the relationship between

Uber and its drivers in different legal systems, such as the English and French legal systems, are analyzed. This is done to review the different approaches adopted by courts in this context. Additionally, the research aims to provide a legal assessment based on the concept of legal dependency and the criteria used to distinguish employment contracts from other forms of contracts.

Keywords: Uber- drivers- employment contracts- legal dependency- gig economy.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ، الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ، وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وُزِنُواهُمْ يُخْسِرُونَ، أَلَا يَظُنُّ أُولَئِكَ أَنَّهُمْ مَبْعُوثُونَ، لِيَوْمٍ عَظِيمٍ، يَوْمَ يَقُومُ النَّاسُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ

صدق الله العظيم

سورة المطففين، الآيات (١-٦)

وروى البخاري في صحيحه من حديث أبي هريرة (رضي الله عنه) أن النبي (صلي الله عليه وسلم) قال: «قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ»^(١).

(١) ومناسبة الاستشهاد بالآيات الكريمة والحديث النبوي الشريف هو محاولة شركة أوبر انتقاص بعض حقوق سائقيها كما سنوضح في ثنايا هذا البحث.

المقدمة

أدى التطور السريع للتكنولوجيا الرقمية في الآونة الأخيرة إلى تغييرات جذرية في تنظيم العمل. ومن بين هذه التغييرات، برزت أشكال جديدة من التوظيف المرن، التي تعتمد بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. تُعتبر منصة أوبر، التي تقدم خدمات نقل الركاب في المدن عبر الإنترنت، واحدة من أبرز الأمثلة على هذه التحولات في سوق العمل. وقد أثار ظهور أوبر وغيرها من المنصات الإلكترونية المماثلة العديد من الجدل، وطرح تحديات تنظيمية جديدة في مجالات قانونية متعددة، بما في ذلك قانون العمل^(١).

لقد أتاح نظام العمل المرن للعمال اختيار ساعات بدء وانتهاء العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم، بالتنسيق مع الإدارة التي يعملون بها، مما يساعدهم على تجنب أوقات الازدحام المروري. كما أن هذا النظام يمكّن العمال في الشركات والمؤسسات من الحصول على رواتبهم بناءً على عدد الساعات التي ينجزون فيها أعمالهم، بدلاً من تلقي رواتب شهرية ثابتة^(٢).

أدى نموذج العمل الذي تتبعه أوبر إلى ظهور العديد من الأسئلة والتحديات التنظيمية في مجالات قانونية متعددة، مثل قانون المرور والضرائب وقانون المنافسة التجارية. ورغم أن هذا النوع المبتكر من الأعمال يوفر مزايا معينة للمستهلكين والمجتمع بشكل عام، إلا أن الجمهور يميل إلى توجيه انتقادات لأوبر بدلاً من الإشادة بها. ومن بين القضايا المطروحة، تبرز مسألة المنافسة غير العادلة مع سائقي سيارات الأجرة، وحماية بيانات العملاء وخصوصيتهم، بالإضافة إلى قضايا

(١) راجع:

RADIĆ, Iva Bjelinski. NOVI OBLICI RADA KAO SUVREMENI IZAZOV ZA RADNO PRAVO: SLUČAJ UBER*. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 2017, Vol.38.No.2: pp.881-905, p.881.

* وتعني بالعربية «أشكال العمل الجديدة كتحدى حديث لقانون العمل - حالة أوبر».

(٢) فيصل خليل ابراهيم عبد الجواد وهيام محمود حرب الشوابكة: أحكام عقد العمل المرن في القانون

الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء الخاصة عمان، ٢٠١٩، ص ٧.

سلامة ركاب أوبر، وتمييز السائقين و/أو العملاء.

أهمية البحث

هناك العديد من النقاط التي تجعل هذا البحث ذا أهمية، منها:

١- تحديد الوضع القانوني للسائقين: هل يُعتبر السائقون موظفين لدى أوبر أم مستقلين؟ هذا السؤال له تأثير مباشر على حقوقهم القانونية، مثل الحد الأدنى للأجور، التأمين الصحي، والتعويضات عن الإجازات المرضية والإجازات الأخرى.

٢- التأثير على السياسات الاجتماعية: استنادًا إلى الوضع القانوني للسائقين، قد تقوم الدول بتعديل سياساتها المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي، مما يؤثر على ملايين الأفراد الذين يعملون في هذا النوع من الاقتصاد.

٣- حقوق العمال: إذا كان السائقون يُعتبرون عمالاً، فإنهم يستحقون مجموعة من الحقوق التي تحميهم من الفصل التعسفي والتمييز في المعاملة، بالإضافة إلى ضمان بيئة عمل آمنة وصحية. أما إذا كانوا يعملون بشكل مستقل، فقد لا تتوفر لهم هذه الحقوق.

٤- تأثير البحث على الاقتصاد التشاركي: معرفة الطبيعة القانونية للعلاقة بين أوبر وسائقيها تساعد في وضع تشريعات وتنظيمات توطر الاقتصاد التشاركي، مما يضمن التوازن بين حقوق العمال ومرونة الشركات.

٥- حل النزاعات القانونية المحتملة في مصر: كثير من السائقين في دول مختلفة قد رفعوا دعاوى قضائية ضد أوبر لتحديد طبيعة علاقتهم بالشركة. البحث في هذا الموضوع قد يساعد في وضع إطار قانوني واضح يُستخدم في تسوية النزاعات.

إشكالية البحث:

السؤال المطروح الآن هو: ما هو الوضع القانوني لسائقي أوبر؟ هل هم: (i) عمال يستحقون الحماية العمالية، (ii) مستقلون خارج نطاق قانون العمل، أم (iii)

نوع جديد من العمل يتطلب وضعًا قانونيًا خاصًا؟

يأتي هذا التساؤل في ظل ما تذكره أوبر في شروطها وأحكامها بأنها منصة تكنولوجية، حيث يربط تطبيق أوبر بين العملاء والسائقين الذين يستخدمون سياراتهم الخاصة. وتوضح أوبر أنها لا تقدم خدمات النقل ولا تعمل كجهة تنفيذية للنقل، بل إن هذه الخدمات اللوجستية يقدمها مقاولون مستقلون ليسوا موظفين لدى أوبر أو فروعها. ومن خلال تعريفها كوسيط فقط، تتصل أوبر من أي مسؤولية تتعلق بالخدمات التي يقدمها السائقون الشركاء^(٤).

في الواقع، فإن تصنيف العاملين في اقتصاد العمل الجديد كأشخاص يعملون بشكل مستقل (Independent Contractor) قد أتاح للمنصات مثل أوبر عدم تحمل أي مسؤولية غير مباشرة تجاه العملاء. كما ساعدها على تجنب العديد من الالتزامات المرتبطة بالتشريعات العمالية، مثل حق العمال في الحصول على حد أدنى من الأجر، والمساهمة في أنظمة الضمان الاجتماعي، والإجازات، والحماية من التمييز، وغيرها من الحقوق^(٥).

نطاق البحث:

سنقوم بتحليل العلاقة التعاقدية بين شركة Uber وسائقيها، وسنسعى لتقديم رؤيتنا الخاصة حول مدى وجود عناصر أساسية لعلاقة العمل في هذه العلاقة. سنبحث أيضًا في إمكانية وجود تمويه لعلاقة العمل (التوظيف المخفي) أو ما إذا كانت هذه العلاقة تنتمي إلى نوع من أنواع العمل التي يصعب تصنيفها ببساطة ضمن فئات العمل المستقل أو غير المستقل، حيث تظهر بعض الخصائص من كلا الجانبين. ستركز هذه الدراسة على العلاقة التعاقدية بين Uber وسائقيها، دون

(٤) راجع: RADIC, op.cit.p.888.

(٥) راجع:

De Stefano, Valerio, The Rise of the „Just-in-Time Workforce“: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the „Gig Economy“, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, No. 3/2016, pp. 471-503, p.478.

التطرق إلى دراسة الطبيعة القانونية للعلاقات الأخرى التي تنشئها Uber، مثل العلاقة بين Uber ومستخدمي خدمة النقل، أو بين السائقين ومستخدمي الخدمة.

منهج البحث:

نظرًا لأن موضوع البحث يتعلق بتطور التقنية، فقد اعتمدنا على منهج الدراسة التحليلية المقارنة بهدف فهم الطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقيها. يعتمد المنهج التحليلي على دراسة وتحليل القواعد والنصوص القانونية للوصول إلى تفسير دقيق وواضح للأحكام القانونية المتنوعة. بينما يركز المنهج المقارن على دراسة وتحليل الأنظمة القانونية المختلفة ومقارنتها، مما يسهم في تعزيز فهم الطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقيها.

خطة البحث:

نعرض لدراسة الطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقيها في مبحثين:

المبحث الأول: التعريف بشركة أوبر.

المطلب الأول: شركة أوبر كمنصة رقمية.

الفرع الأول: تعريف المنصات الرقمية.

الفرع الثاني: لمحة عن شركة أوبر.

الفرع الثالث: قواعد العمل في أوبر.

المطلب الثاني: الإشكاليات القانونية للعمل لدى أوبر.

الفرع الأول: التزام السائق بإجراء تحسينات على معدات العمل.

الفرع الثاني: صعوبة معرفة المقابل الحقيقي للرحلة.

الفرع الثالث: سلطة أوبر في تغيير نوع الرحلات لسائقيها.

الفرع الرابع: وقت عمل السائق في أوبر (متى يبدأ ومتى ينتهي؟)

الفرع الخامس: كيفية تحديد أجر سائقي أوبر.

المطلب الثالث: المخاطر التي يتعرض لها سائقي أوبر.

الفرع الأول: عدم التواصل وجهًا لوجه مع أوبر.

- الفرع الثاني: مخاطر القيادة مع أوبر.
- الفرع الثالث: المخاطر المرتبطة بالقيادة بشكل عام.
- المبحث الثاني: التكييف القانوني لعلاقة أوبر بسائقها.
- المطلب الأول: التبعية القانونية كمعيار مميز لعقد العمل.
- الفرع الأول: المقصود بالتبعية.
- الفرع الثاني: نوع التبعية.
- الفرع الثالث: نوع التبعية في علاقة أوبر بسائقها.
- المطلب الثاني: موقف القضاء من علاقة أوبر بسائقها.
- الفرع الأول: موقف القضاء الفرنسي.
- الفرع الثاني: موقف القضاء الإنجليزي.

المبحث الأول التعريف بشركة أوبر

تمهيد وتقسيم:

تُعد شركة أوبر واحدة من الشركات الرائدة في مجال التكنولوجيا، حيث تقدم منصة رقمية تربط بين الركاب والسائقين من خلال تطبيق ذكي. تأسست أوبر في عام ٢٠٠٩ في الولايات المتحدة، ومنذ ذلك الحين، توسعت لتصبح شركة عالمية تقدم خدمات النقل في مئات المدن حول العالم. تعتمد أوبر على نموذج الاقتصاد التشاركي، مما يتيح للسائقين استخدام سياراتهم الخاصة لتقديم خدمات النقل للأفراد. تتميز أوبر بمرونتها وسهولة استخدامها، حيث يمكن للمستخدمين طلب رحلة بضغطة زر عبر التطبيق، بينما توفر للسائقين فرصة العمل بشكل مريح. لا يقتصر نموذجها الرقمي على خدمات النقل فقط، بل توسعت أوبر لتشمل خدمات توصيل الطعام وحلول لوجستية أخرى. يمثل هذا التطور نموذجًا جديدًا في الاقتصاد الرقمي، الذي يعتمد على الربط المباشر بين مقدمي الخدمة والمستفيدين عبر المنصات التكنولوجية.

وعلى هدي ما تقدم فإننا نقسم هذا المبحث إلى مطالب ثلاثة:

المطلب الأول: شركة أوبر كمنصة رقمية.

المطلب الثاني: الإشكاليات القانونية للعمل لدى أوبر.

المطلب الثالث: المخاطر التي يتعرض لها سائقي أوبر.

المطلب الأول

شركة أوبر كمنصة رقمية

تقسيم:

نوزع الدراسة في هذا المطلب على ثلاثة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف المنصات الرقمية.

الفرع الثاني: لمحة عن شركة أوبر.

الفرع الثالث: قواعد العمل في أوبر.

الفرع الأول

تعريف المنصات الرقمية

المنصات الرقمية هي أنظمة إلكترونية تعمل كوسيط لتيسير التفاعل وتبادل المعلومات والخدمات بين المستخدمين المتنوعين. تستند هذه المنصات إلى تكنولوجيا الإنترنت لتوفير بيئة تفاعلية تربط بين مقدمي الخدمات والمستهلكين بشكلٍ فعالٍ ومباشرٍ^(٦).

مكونات المنصات الرقمية:

- **البنية التحتية التكنولوجية:** تتكون من البرمجيات والخوادم وقواعد البيانات التي تدعم تشغيل المنصة وضمان توفرها للمستخدمين على مدار الساعة.
- **واجهة المستخدم:** هي الجزء المرئي من المنصة الذي يتفاعل معه المستخدمون، سواء عبر تطبيقات الجوال أو المواقع الإلكترونية.
- **البيانات والتحليلات:** تتيح المنصات الرقمية جمع وتحليل بيانات المستخدمين لتحسين الخدمات المقدمة وتخصيص التجارب بحسب احتياجات وتفضيلات المستخدمين.

أنواع المنصات الرقمية^(٧):

- **منصات التجارة الإلكترونية:** مثل Amazon وAlibaba، والتي تسهل بيع وشراء المنتجات عبر الإنترنت.
- **منصات التواصل الاجتماعي:** مثل Facebook وTwitter، التي تسمح للأفراد بالتواصل ومشاركة المحتوى.

(٦) Srnicek, Nick.: "Value, rent and platform capitalism." *Work and labour relations in global platform capitalism*. Edward Elgar Publishing, 2021. pp. 29-45, p.31. Demary, Vera, and Christian Rusche: *The economics of platforms*. No. 123. IW-Analysen, 2018, pp.6-8.

(٧) لمزيد من التفاصيل راجع:

Piasna, Agnieszka, Wouter Zwysen, and Jan Drahokoupil: *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. No. 2022.05. Working Paper, 2022, pp.11-13.

- منصات النقل والمواصلات: مثل Uber وLyft، التي توفر خدمات النقل عبر التطبيقات الرقمية.
- منصات التعليم الإلكتروني: مثل Coursera وUdemy، التي توفر دورات تعليمية عبر الإنترنت.

دور المنصات الرقمية في الاقتصاد^(٨):

- تعزيز النمو الاقتصادي: تسهم المنصات الرقمية في خلق فرص عمل جديدة وتنشيط قطاعات مختلفة مثل النقل والتجارة والتعليم.
- تمكين الاقتصاد التشاركي: من خلال إتاحة الفرصة للأفراد لتقديم خدماتهم أو استغلال أصولهم الشخصية مثل السيارات والمنازل لتحقيق دخل إضافي.
- التحول الرقمي: تسهم المنصات الرقمية في تسريع عملية التحول الرقمي للشركات والاقتصادات عبر تبني التكنولوجيا والابتكار في تقديم الخدمات.

الفرع الثاني

لمحة عن شركة أوبر

نشأة منصة أوبر

تأسست شركة Uber Technologies Inc في عام ٢٠٠٩ في سان فرانسيسكو، كاليفورنيا. تُعتبر الشركة منصة عالمية عبر الإنترنت تقدم خدمات نقل الركاب في المدن، وتعمل حاليًا في أكثر من ٦٦ دولة وحوالي ٥٥٠ مدينة حول العالم^(٩).

تُقدّر عدد المستخدمين النشطين شهريًا لأوبر بأكثر من ٧٨ مليون شخص حول

(٨) راجع:

Harpur, Paul, and Peter Blanck. "Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response." *Journal of Occupational Rehabilitation* 30.4 (2020), pp. 511-520.

(٩) آخر <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D9%88%D8%A8%D8%B1>.

زيارة للموقع ٧ مايو ٢٠٢٤.

العالم. وفي الولايات المتحدة، تسيطر أوبر على ٦٧٪ من سوق خدمات مشاركة الرحلات و ٢٤٪ من سوق توصيل الطعام^(١٠).

الانتشار العالمي لشركة أوبر

عندما بدأت أوبر تقديم خدماتها لأول مرة في مايو ٢٠١٠، كانت تقدم نوعاً واحداً فقط من السيارات، وهو سيارة فاخرة سوداء. وما زال بإمكان الركاب حجز خدمة السيارة الفاخرة عبر أوبر، التي تُعرف الآن باسم "أوبر بلاك"، إذا كانوا مستعدين لدفع تكلفة أعلى قليلاً^(١١).

في يوليو ٢٠١٢، أطلقت الشركة خدمة "أوبر X"، التي توفر خياراً أكثر اقتصادية للأفراد لقيادة سيارات أوبر باستخدام مركبات غير فاخرة، بما في ذلك سياراتهم الشخصية، شريطة أن تخضع هذه المركبات للفحص وتلتزم بمتطلبات التسجيل والمعايير المحددة. وبحلول أوائل عام ٢٠١٣، كانت الخدمة قد توسعت لتشمل ٣٥ مدينة^(١٢).

في أغسطس ٢٠١٤، أطلقت أوبر خدمة "أوبر بول"، وهي خدمة نقل مشتركة بدأت في منطقة خليج سان فرانسيسكو، وسرعان ما توسعت لتشمل مدنًا أخرى حول العالم، مثل باريس، نيويورك، الصين، واشنطن العاصمة، لندن، بوسطن، حيدر أباد، كلكاتا، مومباي، سنغافورة، ديلاوير، تورنتو، ناشفيل، سيدني، وملبورن. وفي نفس الشهر من العام نفسه، أطلقت أوبر خدمة "أوبر إيتس" لتوصيل الطعام^(١٣).

(10) Which company is winning the restaurant food delivery war?. Available at: <https://secondmeasure.com/datapoints/food-delivery-services-grubhub-uber-eats-doordash-postmates/>. Last visited on, 12 Aug 2024.

(11) You Can Now Tell Your Uber Black Driver You Don't Want to Talk Before You Even Get in the Car Available at: <https://www.yahoo.com/lifestyle/now-tell-uber-black-driver-205655760.html>. Last visited on, 12 Aug 2024.

(12) The history of how Uber went from the most feared startup in the world to its massive IPO. Available at: <https://www.businessinsider.com/ubers-history>. Last visited on, 12 Aug 2024.

(13) Uber's Standalone Food Delivery App Is Coming To The U.S. Available at: <https://techcrunch.com/2016/01/20/ubers-standalone-food-delivery-app-is-coming-to-the-u-s/>. Last visited on, 12 Aug 2024.

نخلص من ذلك أن مركبات أوبر تتمثل في:

- UberX (بما في ذلك uberPOOL) هو المنتج الأكثر شعبية على منصة أوبر لكل من السائقين والركاب، وله تكلفة أقل بالنسبة للركاب مقارنة بالمنتجات الأخرى.
 - UberXL هو منتج للمركبات الأكبر التي لديها سعة لاستيعاب ستة ركاب على الأقل.
 - UberEXEC و UberLUX هما منتجات أكثر تميزاً من UberX. الحد الأدنى للأجرة المطبق على هذه المنتجات أعلى أيضاً. والمركبات التي يمكنها العمل على هذه المنتجات تتمتع بمواصفات أعلى وتوفر خدمة أكثر رفاهية للركاب.
 - UberTAXI هي سيارات الأجرة السوداء في لندن التي سجلت للاستخدام على منصة أوبر.
 - UberWAV هو منتج للمركبات التي توفر إمكانية الوصول بالكرسي المتحرك للركاب. والغالبية العظمى من السائقين هم في فئة UberX.
- أما في أغسطس ٢٠١٦، وبعد مواجهة منافسة قوية في الصين، باعت أوبر عملياتها هناك لشركة "ديدي" مقابل حصة تبلغ ١٨٪ في الشركة، كما وافقت "ديدي" على استثمار مليار دولار في أوبر^(١٤).
- يبلغ استثمار أوبر حتى عام ٢٠١٧ ما يقرب من ١١.٥ مليار دولار أمريكي^(١٥)، مما أدى إلى تعطيل صناعة سيارات الأجرة الحالية في مناطق حول

(14) Didi Chuxing took on Uber and won. Now it's taking on the world. Available at: <https://www.wired.com/story/didi-chuxing-china-startups-uber/>. Last visited on, 12 Aug 2024

(١٥) راجع:

Juniper Research: <https://www.juniperresearch.com/resources/infographics/sharingeconomy-market-snapshot-2017>

العالم^(١٦).**أسباب نجاح نموذج عمل أوبر:**

مما سبق نستطيع أن نلخص أسباب نجاح نموذج عمل أوبر في الآتي:

١- الابتكار التكنولوجي: قدمت أوبر تطبيقًا سهل الاستخدام يربط بين السائقين والركاب بشكل فوري، مما جعل عملية حجز الرحلات سهلة وسريعة وجذبت عددًا كبيرًا من المستخدمين. في مصر، على وجه الخصوص، ساهمت هذه الخدمة في تسهيل وصول الأفراد إلى سيارات الأجرة التي تنقلهم إلى وجهاتهم بكل يسر وسلاسة، مع توفير تجربة تعامل راقية وأمان مجتمعي كبير. في السابق، كان على الشخص الوقوف في الشارع لمحاولة إيقاف سيارة أجرة، ثم التفاوض مع السائق حول الوجهة والسعر، وقد لا يتوصل الطرفان إلى اتفاق، مما قد يستغرق وقتًا طويلاً. لكن مع تطبيق أوبر، يمكن للمستخدمين ببساطة الضغط على زر في هواتفهم المحمولة ليظهر لهم سائق يحمل اسمه، مع توضيح مواصفات سيارته وتقدير أولي لأجرة الرحلة. كل ما عليهم فعله هو الخروج من منازلهم ليجدوا السائق في انتظارهم^(١٧).

٢- المرونة والكفاءة: نموذج عمل أوبر يتيح للسائقين الفرصة للعمل في الأوقات التي تناسبهم دون الحاجة للالتزام بجدول زمني محدد. هذه المرونة جذبت العديد من السائقين الذين يسعون للحصول على دخل إضافي أو يفضلون العمل بدوام جزئي.

(^{١٦}) راجع:

Johal, Sunil, and Noah Zon. "Policymaking for the Sharing Economy: Beyond Whack-A-Mole. (Mowat Centre)." (2015). Available at: <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/99326>. Last visited on 28, Apr 2023.

(^{١٧}) د. جعفر محمد المسير: التكيف الفقهي لعقود الشركات الإلكترونية للنقل البري للأشخاص (شركة أوبر نموذجاً)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتقنها الأشراف، المجلد ٢١، العدد ٦، ٢٠١٩، الصفحات ٤٧٠٣-٤٧٦٨، ص ٤٧٠٩.

٣- **التسعير الديناميكي:** تعتمد أوبر على استراتيجية التسعير الديناميكي لرفع الأسعار خلال أوقات الذروة أو عند زيادة الطلب. يساهم هذا الأسلوب في تحسين الربحية وتوفير خدمات فعالة حتى في الفترات التي يكون فيها العرض محدودًا.

٤- **توسيع الخدمات:** لم تقتصر أوبر على تقديم خدمة نقل الركاب فحسب، بل قامت بتوسيع نطاق خدماتها لتشمل أوبر إيتس لتوصيل الطعام، مما ساعدها في زيادة قاعدة عملائها وتعزيز إيراداتها.

٥- **التوسع الدولي والشراكات:** تسعى أوبر إلى التوسع السريع في الأسواق الدولية الجديدة، بالإضافة إلى إقامة شراكات محلية، مما ساعدها في تعزيز مكانتها العالمية وجذب مستخدمين جدد.

٦- **تجربة المستخدم المتميزة:** تركز أوبر على تقديم تجربة مريحة وسلسلة للمستخدمين، بدءًا من سهولة استخدام التطبيق، مرورًا بالشفافية في الأسعار وتقييم السائقين، وصولًا إلى سهولة الدفع. كل هذه العوامل ساهمت في رضا العملاء وزيادة ولائهم للخدمة.

٧- **اقتصاد المشاركة:** استفادت أوبر من مفهوم اقتصاد المشاركة، حيث لا تحتاج إلى امتلاك سيارات خاصة بها، بل تعتمد على السائقين الذين يستخدمون سياراتهم الخاصة. هذا النموذج ساهم في تقليل التكاليف التشغيلية وسمح لها بالتوسع بسرعة.

٨- **التسويق القوي وبناء العلامة التجارية:** أوبر استثمرت بشكل كبير في حملات تسويقية مبتكرة، مما ساعد في بناء علامة تجارية قوية ومعروفة عالميًا، ما ساهم في زيادة انتشارها واستخدام خدماتها.

الفرع الثالث

قواعد العمل في أوبر

كيفية استفادة العملاء من خدمات أوبر

يستخدم عملاء Uber تطبيقًا مجانيًا على هواتفهم المحمولة لطلب رحلة من موقع معين، حيث يتم تحديد الموقع تلقائيًا عبر التطبيق. يتم إرسال معلومات الخدمة المطلوبة إلى أقرب سائقي Uber في المنطقة. يوفر التطبيق للعملاء معلومات حول وقت الانتظار المتوقع وتكلفة الرحلة المقدرة. بعد أن يطلب العميل رحلة ويوافق أحد السائقين، يمكنه الاطلاع على بيانات السائق (مثل الاسم والصورة وتقييمات الركاب الآخرين) بالإضافة إلى تفاصيل السيارة التي ستنقله. يتم تحصيل تكلفة الرحلة عادةً من بطاقة الائتمان الخاصة بالعميل، مما يلغي الحاجة لاستخدام النقد. يتم خصم رسوم الرحلة تلقائيًا من الراكب عبر المنصة، ويتم تحويل المبلغ المتبقي للسائق بعد خصم عمولة Uber التي تتراوح بين ٢٠-٣٠٪. مؤخرًا، أتاح Uber للركاب في بعض المدن خيار الدفع النقدي. تجدر الإشارة إلى أن سعر خدمة النقل يتم تحديده من قبل Uber، مما يعني أنه لا يمكن للسائق والراكب التفاوض بشأن السعر^(١٨). عند الوصول إلى الوجهة، يقوم السائق بالضغط على زر "إكمال الرحلة" أو يمسحه على هاتفه الذكي. إذا كان لا يزال مسجلًا الدخول إلى التطبيق، فإنه يصبح مؤهلاً لتخصيص رحلات إضافية له.

كيفية انضمام السائقين لاجتمع أوبر:

يجب على السائقين الجدد إتمام عملية تسجيل تشمل تقديم معلومات حول رخصة القيادة، وإثبات تسجيل السيارة، والتأمين. لا يتطلب من المتقدمين للعمل كسائقين في أوبر أي مهارات أو متطلبات إضافية خاصة. تختلف الشروط من مدينة لأخرى، حيث يتم توضيح الحد الأدنى من متطلبات القبول على موقع أوبر، والتي تشمل:

(١٨) راجع: RADIC, op.cit.p.885.

(أ) الحد الأدنى للعمر،

(ب) استيفاء الشروط القانونية للقيادة في البلد الأصلي،

(ج) اجتياز تدريب يتضمن فيديو قصير.

كما تقوم أوبر بالتحقق من السائقين من خلال فحص سجل القيادة وصحيفة الحالة الجنائية.

عند التسجيل، يقوم السائق بإبرام عقد مع أوبر من خلال النقر على زر الماوس، أو بعبارة أخرى، من خلال تعبير الإرادة الإلكتروني عبر الإنترنت على الموقع (اتفاقية النقر). يتعين عليهم الموافقة على شروط وأحكام أوبر، ويتم تأكيد ذلك من خلال الضغط على زر أو رابط يحمل عبارة "أوافق".

يختار السائقون في أوبر بشكل مستقل متى يرغبون في العمل ومدة عملهم. يمكنهم رفض طلبات الرحلات أو إلغائها، ولكن يُتوقع منهم القيام بذلك فقط في حالات الضرورة. بالإضافة إلى ذلك، قد يتلقى السائقون الذين يلغون الرحلات بشكل متكرر أكثر من المعدل المعتاد في مدينتهم تحذيرًا من أوبر، وقد تؤدي النسبة العالية من الرحلات الملغاة إلى إلغاء حساباتهم في النهاية.

من المهم ملاحظة أن السائقين في أوبر يتحملون تكاليف تقديم خدمة النقل بأنفسهم، بما في ذلك تكاليف الوقود والتأمين وصيانة المركبات والضرائب، كما أنهم مسؤولون عن أي أضرار قد تحدث. يتعين على السائقين تقييم الركاب بعد كل رحلة، بينما يُتاح للركاب أيضًا فرصة تقييم السائق (من ١ إلى ٥ نجوم) وترك ملاحظات مجهولة بعد كل رحلة.

فمقومات العمل في أوبر تتمثل في الآتي:

١- **التطبيق:** قلب العملية هو تطبيق أوبر الذكي الذي يتيح للمستخدمين طلب سيارة بنقرة زر.

٢- **السائقون:** يقوم السائقون بتسجيل أنفسهم في التطبيق وتوفير معلومات عن مركباتهم.

٣- **الطلب والمطابقة:** عندما يقوم المستخدم بطلب سيارة، يقوم التطبيق بمطابقة

الطلب مع أقرب سائق متاح.

٤- **الدفع الإلكتروني:** يتم الدفع إلكترونياً - غالباً - من خلال التطبيق، مما يسهل عملية المعاملات.

٥- **التقييم:** يمكن للمستخدمين تقييم السائقين والعكس صحيح، مما يساهم في تحسين جودة الخدمة.

الحزمة الترحيبية^(١٩) لدى منصة أوبر^(٢٠) A Welcome Packet

تتضمن الحزمة مواد مخصصة لـ "إدماج" السائقين الجدد، وتشمل "نصائح ٥ نجوم"، مع عمودين: الأول: بعنوان "ما يفضله الركاب"، والثاني: بعنوان "ما تبحث عنه أوبر". تحتوي الحزمة الترحيبية على النقاط التالية:

- **إحصاءات خدمة عالية الجودة:** نقوم بمراجعة تقييمات السائقين وتعليقات العملاء بشكل دوري. الحفاظ على تقييم مرتفع يعزز من تقديم خدمة متميزة للركاب.

- **معدل إلغاء منخفض:** عند قبولك لطلب الرحلة، فإنك تلتزم تجاه الراكب. الإلغاء المتكرر أو بسبب عدم الرغبة في الذهاب يمكن أن يؤدي إلى تجربة سلبية للعملاء.

- **معدل قبول مرتفع:** الذهاب إلى العمل يعني أنك مستعد وقادر على قبول طلبات الرحلات. رفض العديد من الطلبات قد يسبب ارتباكاً للركاب بشأن توفر الخدمة. إذا كنت غير قادر على قبول الطلبات، يجب عليك أن تكون خارج الخدمة. كما تضمنت "الحزمة الترحيبية" عددًا من الشرائح. إحداها، عن موضوع "السلامة والجودة"، تقول:

• مهذب واحترافي في جميع الأوقات.

^(١٩) هي حزمة أو مجموعة من الوثائق والمعلومات التي تُقدّم للأفراد الجدد عند انضمامهم إلى منظمة أو شركة أو عند دخولهم في مشروع جديد. غالباً ما تحتوي على معلومات أساسية يحتاجها الشخص الجديد لفهم بيئة العمل أو المنظمة أو المشروع بشكل أفضل.

^(٢٠) <https://www.uber.com/eg/ar/>.

- عدم التسامح مع أي شكل من أشكال التمييز.
- تجنب المواضيع غير الملائمة في المحادثة.
- لن يتم التسامح مع أي تصرفات للتحرش الجنسي، أو سلوك عدواني أو تهديدي، أو العنف. سنقوم بالتعاون مع الشرطة عند الضرورة.
- لا تتواصل مع الراكب بعد انتهاء الرحلة: ويستثنى من ذلك (إرجاع الممتلكات المفقودة هو الحالة الوحيدة التي يكون فيها مناسبًا الاتصال بالراكب بعد انتهاء الرحلة؛ إذا اكتشفت ممتلكات مفقودة لاحقًا، يرجى الاتصال بأوبر).

طريقة الدفع في أوبر Uber

في نهاية كل رحلة، يتم تحديد الأجرة من قبل خوادم أوبر استنادًا إلى بيانات نظام تحديد المواقع العالمي (GPS) من هاتف السائق الذكي. يتم أخذ الوقت المستغرق والمسافة المقطوعة في الاعتبار. من المهم الإشارة إلى أن الرقم الذي تحدده أوبر هو أجرة موصى بها فقط، ويحق للسائقين التفاوض مع الركاب على مبالغ أقل (لكن ليس أعلى). ومع ذلك، فإن هذه الممارسة غير مستحسنة، وإذا اتفق السائق على أجرة أقل، تحتفظ شركة أوبر بحقوقها في فرض "رسوم الخدمة" الخاصة بها، والتي تُحسب بناءً على المبلغ الموصى به. يدفع الراكب الأجرة كاملة إلى أوبر باستخدام بطاقة الائتمان أو الخصم، ويتلقى إيصالًا عبر البريد الإلكتروني. بشكل منفصل، تصدر أوبر مستندات تبدو كالفاتورة موجهة إلى الراكب من السائق، ولكنها لا تحتوي على الاسم الكامل أو تفاصيل الاتصال بالراكب، بل تقتصر على الاسم الأول فقط. ولا تُرسل هذه الفاتورة إلى الراكب^(٢١).

(٢١) من المؤكد أنه سيكون منزعجًا لتلقيها بعد أن دفع الأجرة كاملة إلى أوبر وتلقى إيصالًا. السائق المعني لديه إمكانية الوصول إليها إلكترونيًا عبر التطبيق. إنها تعمل كسجل للرحلة المنجزة والأجرة المفروضة، لكنها لا تقوم بالوظيفة المعتادة للفاتورة، وهي تقديم طلب رسمي للدفع للعميل.

استقطاب السائقين الجدد

لجذب أكبر عدد من السائقين، تقدم أوبر مكافآت جذابة للسائقين الحاليين مقابل مساعدتهم في استقطاب سائقين جدد للعمل معها^(٢٢). كان السائقون يُشجعون على دعوة سائقين آخرين، مما أدى إلى انضمام أصدقائهم وعائلاتهم للعمل في أوبر. ولتعزيز هذا الاستقطاب، لم يكن هناك حاجة للتدريب، مما جعل من السهل على أي شخص أن يصبح سائقًا في أوبر^(٢٣).

التزام السائق بالعمل شخصياً

يتطلب نموذج عمل Uber من السائقين إتمام عملية التسجيل، التي تشمل تقديم معلومات حول رخصة القيادة وإثبات تسجيل المركبة والتأمين. يقوم Uber بالتحقق من مدى استيفاء السائق للمتطلبات الأساسية، بالإضافة إلى مراجعة سجل

^(٢٢) صرح المشاركون أنه عندما جاءت أوبر للمدينة للمرة الأولى، قدموا مكافأة قيمتها ٣٠٠ دولار للسائقين مقابل كل تجنيد ناجح. على الرغم من أن مكافأة التسجيل انخفضت إلى ٢٠٠ دولار عندما أصبحت أوبر مؤسسة في المنطقة، إلا أن المكافأة كانت لا تزال ميزة دخل للسائقين». راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber: A Developmental Evaluation of Occupational Health and Safety Conditions of Ride-Share Work. Waterloo: University of Waterloo, July 15 2019, p.22.

^(٢٣) «شرح السائقون عملية التسجيل عبر الإنترنت التي تتضمن تقديم عدد قليل من الوثائق: رخصة القيادة وتسجيل السيارة والتأمين. "عندما سجلت... كان التدريب عبارة عن فيديو يوتيوب لمدة ١٢ دقيقة فقط" (أحمد، سائق). "كان الأمر سهلاً... تذهب عبر الإنترنت وتقوم بتحميل رخصة القيادة الخاصة بك... الأشياء الأساسية التي يجب أن تمتلكها هي الهاتف والبريد الإلكتروني... ورخصة القيادة وإثبات الجنسية- جواز السفر... وملكية السيارة... ثم يقومون بإجراء تحقيق هوية... وكان هناك هذا النوع من الجلسات التوجيهية أو المجموعات للمبتدئين. لم يكن إجبارياً، ولكن قررت الذهاب فقط لرؤية الناس، وذهبت هناك، وكانت جلسة عادية- نصف ساعة فيديو، وأوبر، وما إلى ذلك. بعد يومين، تلقيت بريداً إلكترونياً، 'يمكنك... البدء في القيادة'.... وافقوا علي، ولم أكن بحاجة إلى مقابلة أي شخص." (باكو، سائق)» راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op. cit. p.23.

القيادة والسجل الجنائي. نظرًا لأن كل سائق ملزم بالتسجيل شخصيًا لتحصيل تطبيق Uber للسائقين، ومع الأخذ في الاعتبار الفحوصات التي يجريها Uber لكل سائق محتمل أثناء عملية التسجيل، يتضح أن الشركة تهدف من خلال هذه الإجراءات إلى التأكد من "مؤهلات" كل سائق. وبالتالي، يبدو أن التزام السائق بالعمل شخصيًا هو نتيجة لهذه المعلومات، حيث لا يمكن نقل خدمة النقل إلى شخص آخر، مما قد يؤدي إلى تقديم خدمات من قبل أشخاص غير مؤهلين، وهو ما يمنع Uber من ضمان جودة الخدمة المقدمة بشكلٍ متسقٍ.

وهذه القاعدة التي فرضتها أوبر على سائقيها ما هي إلا تطبيق للالتزام العامل بتنفيذ العمل موضوع العقد على الوجه المبين فيه وطبقًا لأوامر صاحب العمل^(٢٤). ولهذا الالتزام طابعٌ شخصي إذ يجب على العامل أن «يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة»^(٢٥)، لأن- وكما ذهب أستاذنا الدكتور أحمد البرعي- الصفة الشخصية للعامل تلعب دورًا أساسيًا في إبرام عقد العمل: فكفاءة العامل، ومدى قدرته على أداء العمل المنوط به، تعد من العناصر الأساسية، التي تدخل في الاعتبار، عند إبرام العقد^(٢٦).

ويتفرع عن ذلك، أن العامل (السائق) لا يملك- في الأصل- أن يعهد إلى غيره بأداء العمل نيابة عنه ولا أن يستعين بغيره في أدائه، ويكون لصاحب العمل رفض قبول هذا الأداء الكامل أو الجزئي من غير العامل^(٢٧)، ويعد ذلك تطبيقًا للقواعد

(٢٤) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٤٠٣هـ/ ١٩٨٣م، ص ٤١٣.

(٢٥) المادة (١/٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (الجريدة الرسمية- العدد ١٤ (مكرر) في ٢٠٠٣/٤/٧).

(٢٦) د. أحمد حسن البرعي، د.رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية- الجزء الثاني . شرح عقد العمل الفردي"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٥٨٢.

(٢٧) د. حسن كيره، أصول قانون العمل (عقد العمل)، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، ١٩٧٩، ص ٣٥٣.

العامة في الالتزام بعمل حيث لا يجوز تنفيذ العمل بواسطة الغير وضد إرادة الدائن^(٢٨).

ونرى أن هذا الالتزام- معززا بعنصري التبعية^(٢٩) والأجر- ينبئ عن علاقة عمل، فأداء سائق أوبر للعمل بنفسه يعد عنصرًا أساسيًا وجوهريًا في إبرام عقد العمل.

المطلب الثاني

الإشكاليات القانونية للعمل لدى أوبر

تقسيم:

يثير العمل لدى شركة أوبر مجموعة من الإشكاليات القانونية والتي نتناولها في الفروع الآتية:

الفرع الأول: التزام السائق بإجراء تحسينات على معدات العمل.

الفرع الثاني: صعوبة معرفة المقابل الحقيقي للرحلة والعمل لساعات طويلة.

الفرع الثالث: سلطة أوبر في تغيير نوع الرحلات لسائقيها.

الفرع الرابع: وقت عمل السائق في أوبر (متى يبدأ ومتى ينتهي؟).

الفرع الخامس: كيفية تحديد أجر سائقي أوبر.

الفرع الأول

التزام السائق بإجراء تحسينات على معدات العمل

(السيارة أو المركبة بوجه عام)

يجب أن تكون سيارات السائقين حديثة، بحيث لا يتجاوز عمرها سبع سنوات. وهذا يعني استبعاد بعض السائقين الذين يمتلكون سيارات قديمة. بعد مرور سبع سنوات، يمكن للسائقين الانتقال إلى خدمة "أوبر إيتس" التي تعتبر أقل ربحية، حيث لا توجد قيود على عمر السيارة في هذه الخدمة.

^(٢٨) د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، الطبعة الرابعة، دار

النهضة العربية، ٢٠٢٠، ص ٤٧٥.

^(٢٩) وسنزيد الأمر إيضاحاً عند الحديث عن التكييف القانوني لعلاقة أوبر بسائقيها.

يجب على السائقين أن يكونوا قادرين على تحمل تكاليف شراء سيارة جديدة، أو على الأقل الحصول على وصول منتظم إلى واحدة. وهذا يعني أن لديهم وقتاً محدوداً للقيادة لصالح أوبر، ما لم يتمكنوا من تحمل تكاليف الحصول على سيارة جديدة عندما تصل سياراتهم إلى عمر السبع سنوات. يمكننا القول إن أوبر تفرض على عمالها إجراء تحسينات على ممتلكاتهم كل سبع سنوات، مما يغير من طبيعة هذا الالتزام الذي ينبغي أن يكون مسؤولية صاحب العمل وليس العامل.

الفرع الثاني

صعوبة معرفة المقابل الحقيقي للرحلة والعمل لساعات طويلة

يعاني السائقون من عدم اليقين بشأن ما إذا كانوا يتلقون الأجر المناسب مقابل رحلاتهم مع أوبر. يُعتبر أوبر نظاماً يعتمد على الدفع الإلكتروني، حيث يقوم الركاب بالتسجيل باستخدام بطاقات الائتمان. عند ركوب السيارة، تأخذ أوبر حصتها من الأجرة وتدفع للسائق الجزء المتبقي. ومع ذلك، كانت المدفوعات التي يتلقاها السائقون من أوبر غير منتظمة، على الرغم من أن الشركة تتلقى الأموال من الركاب أثناء الرحلة. وقد أشار السائقون إلى صعوبة تتبع دخلهم من رحلة لأخرى، حيث يتلقى بعضهم المدفوعات على الفور، بينما تأتي مدفوعات أخرى بعد ساعات أو حتى بعد أسبوع^(٣٠).

يصعب التأكد مما إذا كان السائقون يحصلون على المبلغ المناسب لكل رحلة من أوبر. بالإضافة إلى ذلك، في حال تم إلغاء دفعة للسائق (مثلما يحدث بعد تقديم شكوى من الراكب)، لا يتم إبلاغ السائق بذلك. لذا، يتعين على السائقين أن يكونوا حذرين لضمان استلامهم لكافة الأجر المستحقة عن الرحلات التي قاموا بها، والتأكد من حصولهم على المبلغ الصحيح^(٣١).

(٣٠) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.26.

(٣١) راجع:

يمكن ملاحظة أن السائقين لا يتمكنون من رؤية السعر المعروض للراكب عند حجز الرحلة. وهذا قد يجعلهم يشعرون بعدم الثقة بشأن ما إذا كانوا يتلقون نفس الأجرة التي يحصل عليها الراكب، مما يؤدي إلى غياب الشفافية في الأجرة. وقد تؤدي هذه الحالة إلى عدم رضا السائقين عن الخدمة وفقدان الثقة بها، مما قد يسبب المزيد من المشكلات بين السائقين وشركة أوبر^(٣٢).

على الرغم من أن أوبر تصنف سائقيها كعمال مستقلين، إلا أنها لا تمنحهم حرية تحديد أسعار رحلاتهم. فهذه الأسعار تُحدد بشكل فردي من قبل الشركة، وغالبًا ما تتغير دون أي إشعار مسبق. ومن الأمثلة على الإجراءات الأحادية التي اتخذتها أوبر بشأن أجور السائقين، هو تخفيض أسعار سائقي أوبر إيتس بنسبة تصل إلى ٥٠٪ دون إبلاغهم بذلك^(٣٣).

كان من مصلحة شركة أوبر أن يعمل السائقون لساعات طويلة، حيث تأخذ الشركة نسبة من كل رحلة. وقد وصف السائقون أنهم يتعرضون لمراقبة دقيقة من قبل أوبر، التي ترسل لهم "شارات" مثل "خدمة ممتازة" و"فوق المتوقع" عندما يحصلون على تقييمات عالية أو مراجعات إيجابية من الركاب^(٣٤)؛ مما يعني وجود تبعية فنية والتي تعني التدخل في أدق تفاصيل العمل.

بالنسبة للرسائل الدورية التي يرسلها أوبر للسائقين حول جودة قيادتهم، مثل أنماط الفرملة والسرعة، يمكن اعتبار بعض إجراءات المراقبة التي تتبناها أوبر، مثل

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.26.

^(٣٢) في هذا المعنى راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.26.

^(٣٣) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.27.

^(٣٤) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.27.

هذه الرسائل، بمثابة تعزيز للسلامة. ومع ذلك، فإن الصورة العامة تعكس وجود تواصل وسيطرة من قبل أوبر على السائقين^(٣٥).

من اللافت للنظر أن السائقين أشاروا إلى تلقيهم رسائل من أوبر عند تسجيل خروجهم من التطبيق، تشجعهم على القيادة لفترة أطول. ويعتبر هذا النوع من التحفيز من قبل أوبر انتهاكاً لسلامة السائقين والركاب، حيث يتم إغراء السائقين بالبقاء على الطريق رغم شعورهم بالتعب والإرهاق في نهاية يوم عملهم^(٣٦).

الفرع الثالث

سلطة أوبر في تغيير نوع الرحلات لسائقيها

أوبر لا تمنح السائقين حرية اختيار نوع الرحلات التي يرغبون في تقديمها. على سبيل المثال، إذا انضم السائق إلى أوبر كسائق في فئات UberX أو UberSelect أو UberXL، فإن الشركة تلزمهم بقبول رحلات أوبر بول (Uber Pool)، التي تتضمن نقل أكثر من راكب في نفس السيارة، ويتعين على السائق توصيل كل راكب إلى موقعه المحدد. وفقاً لتجارب السائقين، تعتبر رحلات أوبر بول غير مرغوب فيها ومجهد، كما تفرض شروطاً جديدة تتعلق بالسلامة، مما قد يزيد من المخاطر على الطريق^(٣٧).

^(٣٥) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.27.

^(٣٦) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.28.

Scheiber, N. (2017, April 2). How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. New York Times. Available at:

<https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychologicaltricks.html>. Last visited on 29 Apr, 2023.

^(٣٧) وحرى بالإشارة أن شركة أوبر سعت إلى تحسين صورتها العامة رداً على التقلبات السلبية المتزايدة، وذلك من خلال إقالة مؤسسها والرئيس التنفيذي السابق ترافيس كالانيك. كجزء من هذه الجهود

يثار هنا تساؤل حول مدى قدرة أوبر على تغيير نوع الرحلات المخصصة لسائقيها، مما يقودنا للحديث عن سلطة صاحب العمل في تعديل طبيعة عمل العامل.

من البديهي أنه إذا كان العمل محددًا في العقد، يتعين على العامل أداء العمل المتفق عليه، وهذا يعد تطبيقًا لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين". لذا، يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه، ولا يحق له القيام بعمل آخر بدلاً منه دون موافقة صاحب العمل. بالمقابل، لا يمكن لصاحب العمل تغيير نوع العمل المتفق عليه إلا بموافقة العامل، حتى وإن كان الهدف من هذا التغيير هو مصلحة العمل.

لكن، من المهم أن نفهم أن هذا الافتراض يعتمد على عدم حدوث أي تغييرات في الظروف التي تم فيها التعاقد، وهو أمر غير واقعي. فالعقد العمل هو عقد مستمر، مما يعني أنه يحتاج إلى تعديلات دورية. العقود المستمرة لا يمكن أن تستمر بنجاح إلا إذا تم تعديلها لتناسب مع الظروف الجديدة، لذا فإن التعديل يعد علامة على استمرار الحياة في العقد أكثر من كونه وسيلة لانقضائه^(٣٨).

يمكننا أن نستنتج من ذلك أن تعديل العقد يعد أمرًا ضروريًا لا يمكن الاستغناء عنه عندما تتوفر أسباب التعديل. وقد كانت هناك مبررات لتعديل العمل المتفق عليه، وفقًا لرؤية المشرع في ظل قانون العمل السابق^(٣٩) تتجلى هذه المسألة في أمرين: الأول هو حالة الضرورة أو القوة القاهرة، والثاني هو تكليف العامل بعمل يختلف عن المتفق عليه، بشرط ألا يكون هذا الاختلاف جوهريًا. وقد احتفظ قانون

التحسينية، قامت أوبر بتعزيز سلسلة من الميزات المفيدة للسائقين، بما في ذلك القدرة على الخروج

من خدمة أوبر بول. لمزيد من التفاصيل راجع:

Etherington ،D. (2017). Uber adds more driver-friendly features as it hits \$50M in tips. TechCrunch. Available at:<https://techcrunch.com/2017/08/22/uber-addsmore-driver-friendly-features-as-it-hits-50m-in-tips/?ncid=mobilenavtrend>.

^(٣٨) راجع في هذا المعنى: د.حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص ٤٥٣.

^(٣٩) المادة ٥٤ من قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الجريدة الرسمية- العدد ٣٣ (تابع) في

أغسطس ١٩٨١.

العمل الحالي في المادة (٧٦) بهاتين الحالتين، بالإضافة إلى إضافة حالة ثالثة، تتمثل في إمكانية تكليف العامل، بعد تدريبه وتأهيله، بعمل مختلف يتناسب مع التطورات التقنية في المنشأة.

ونتناول هذه الحالات بشيء من التفصيل:

اعتبر المشرع حالة الضرورة أو القوة القاهرة سبباً يتيح لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل آخر يختلف بشكل جوهري عن العمل المتفق عليه. وبناءً على ذلك، يتعين على العامل الامتثال لهذا التكليف وأداء العمل الذي تفرضه الظروف الطارئة أو القوة القاهرة، دون أن يكون له الحق في الامتناع عن أدائه بحجة أنه ليس العمل المتفق عليه في العقد^(٤٠). من الواضح أن أي تعديل على العمل المتفق عليه يجب أن يكون مؤقتاً وليس دائماً، حيث إنه مرتبط بحالة الضرورة أو القوة القاهرة، ولا يستمر إلا بالقدر الذي يتطلبه التعامل مع هذه الظروف.

وقد نصت على هذه الحالة الفقرة الأولى من المادة ٧٦ من قانون العمل بقولها: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة...".

٢- كذلك يجوز لصاحب العمل "أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل"^(٤١)؛ والسبب في ذلك أن العامل لن تكون له مصلحة جدية في معارضة صاحب العمل في هذا التغيير. ويؤصل الفقه^(٤٢) هذه الحالة، لما لصاحب العمل من سلطة تنظيمية على عماله،

(٤٠) د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٣٤٢.

(٤١) (المادة ٧٦) عمل.

(٤٢) د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٣٤٤، د. أحمد البرعي، ود.رامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص ٥٨٨، د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص ٤٦٧ وما بعدها، د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢١، ص ٢٧٧.

فله أن يكلفهم بما يحقق حسن سير العمل، ولكن هذا مشروط بشرطين، وهما: ألا يكون التعديل جوهرياً، وألا يمس حقوق العامل^(٤٣).

واعتبار الاختلاف في العمل جوهرياً أو غير جوهري، هو من إطلاقات قاضي الموضوع ينظر فيها لكل حالة على حدة، وبصفة عامة يعتبر الاختلاف جوهرياً، إذا كان العمل الجديد أقل ميزة من الناحية المالية أو الأدبية من العمل الأصلي^(٤٤).

٣- أجاز المشرع لصاحب العمل تكليف العامل بعمل مختلف بعد تدريبه وتأهيله، بما يتناسب مع التطورات التقنية في المنشأة. ومن المهم الإشارة إلى أن هذا التغيير سيكون دائماً وجوهرياً؛ إذ لو كان مؤقتاً لكان من الضروري وجود مبرر لذلك، ولو كان غير جوهري لكان الأمر مختلفاً. في الحالة التي نتناولها، يتم تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي، وهو تغيير دائم وليس مؤقتاً. ومع ذلك، اشترط المشرع أن يتم تدريب العامل وتأهيله للقيام بالعمل الجديد.

يتمشى حكم المادة (٢/٧٦) مع متطلبات التطور التقني والاقتصادي الذي يشهده سوق العمل باستمرار، كما أنه يقلل من فرص صاحب العمل في إنهاء العقد لأسباب اقتصادية.

وبعد توضيح الحالات التي يمكن لصاحب العمل فيها تعديل العقد بإرادته المنفردة، نستنتج أن تعديل أوبر لنوع الرحلات يُعتبر تعديلاً جوهرياً للعقد للأسباب التالية:

١- كل رحلة من الرحلات تتوقف على موديل معين من السيارة ووجهة السائق ومقدار الأجرة، فهذه الأخيرة تختلف على حسب نوع الرحلة هل هي من أوفر الرحلات أم من الرحلات العادية.

٢- بعض الرحلات تتطلب مجهوداً أكبر من الأخرى، ففي بعض أنواع الرحلات

^(٤٣) لمزيد من التفاصيل راجع: د. أحمد البرعي، ود. رامي أحمد البرعي، مرجع سابق، ص ٥٨٨ وما بعدها.

^(٤٤) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، ١٩٨٧، ص ١٩٥، بند ١٠٨.

(كأوبر بول) وهي رحلات تضم أكثر من راكب في نفس السيارة، ويجب على السائق تسليم كل راكب في موقعه المحدد، فهي- كما ذكرنا سابقا- عمل غير مرغوب فيه من السائقين ومجهدا وتسبب مخاطر أكبر على الطريق.

٣- اختلاف أجر السائق من رحلة إلى أخرى، فالرحلات الفاخرة يستحق عنها السائق نسبة أكبر من الرحلات العادية (نقل العامل إلى ميزة أقل).

بناءً على ما تم ذكره، فإن شركة أوبر لا تستطيع تغيير نوع الرحلة المخصصة للسائق، ولا يمكنها إلزامه بأداء رحلات أقل مما هو مسجل، إلا في حالات الضرورة أو القوة القاهرة. ويتعين على شركة أوبر (باعتبارها صاحب العمل) إثبات وجود حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي استدعت تغيير نوع الرحلة. كما يحق للسائق، دون أن يتحمل أي مسؤولية، الامتناع عن تنفيذ هذا التغيير. وبالتالي، فإن هذا الامتناع لا يعتبر مخالفة تأديبية من السائق، مما يعني أنه لا يجوز فرض أي عقوبة تأديبية عليه.

الفرع الرابع

وقت عمل السائق في أوبر (متى يبدأ ومتى ينتهي؟)

تعريف وقت العمل:

وفقا للوائح وقت العمل لعام ١٩٩٨ الإنجليزية يُعرّف وقت عمل العامل بأنه يشمل: «أي فترة يكون خلالها يعمل، تحت تصرف صاحب العمل ويقوم بواجباته»^(٤٥).

أما التوجيه رقم EC/٨٨/٢٠٠٣ الصادر عن البرلمان والمجلس الأوروبيين بتاريخ ٤ نوفمبر ٢٠٠٣^(٤٦)، فقد نصت المادة (١/٢) منه، بعنوان "التعاريف"، على ما يلي:

١- "وقت العمل" يعني أي فترة يعمل خلالها العامل، تحت تصرف صاحب

^(٤٥) ويجري نصها باللغة الإنجليزية على النحو التالي:

“working time”, in relation to a worker, means—

(a) any period during which he is working, at his employer’s disposal and carrying out his activity or duties”

^(٤٦) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>. Last visited on 21 Aug 2024.

العمل ويمارس نشاطه أو واجباته، وفقا للقوانين و/أو الممارسات الوطنية^(٤٧). وتُعرّف محكمة العدل الأوروبية- في أحد أحكامها^(٤٨)- وقت العمل بأنه «الوقت الذي يقضيه العمال المتنقلون، أي العمال الذين لم يتم تعيينهم في مكان عمل ثابت أو معتاد، في السفر من المنزل إلى أول عميل محدد من قبل صاحب العمل ومن آخر عميل محدد من قبل صاحب العمل إلى منازلهم وقت عمل».

بداية ونهاية وقت عمل السائق

قضت محكمة العمل المركزية في لندن في قضية "the A slam v. 'Uber'" بأنه «باستثناء الحالة التي يخرج فيها السائق خارج "منطقته" يبدأ وقت عمل Uber بمجرد أن يكون داخل منطقته، ويكون التطبيق قيد التشغيل ويكون جاهزاً ومستعداً لقبول الرحلات وينتهي عندما يتوقف أحد أو أكثر من هذه الشروط عن الانطباق»^(٤٩).

نلاحظ أنه إذا كانت رحلة السائق خارج نطاق عمله، يمكننا التمييز بين حالتين. الحالة الأولى هي عندما يكون تطبيق السائق قيد التشغيل وجاهزاً لاستقبال الرحلات،

^(٤٧) ويجري نصها باللغة الإنجليزية على النحو التالي:

Article 2

Definitions

For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

1. "working time" means any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice;"

^(٤٨) وهي قضية Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones

Obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL & Anor Case C-266/14

راجع:

https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?doclang=EN&text=&pageIndex=0&part=1&mode=req&docid=164944&occ=first&dir=&cid=343751. Last visited on 21 Aug 2024.

^(٤٩) Judiciary UK. (2016). Case Nos 2202551/2015 and Others. Employment Tribunals. Available at: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uberemployment-judgment-20161028-2.pdf>.

Last visited on, 22 Apr 2023.

وقد قبل بالفعل رحلة، ففي هذه الحالة يُعتبر الوقت وقت عمل. أما الحالة الثانية فهي عندما يكون تطبيق السائق قيد التشغيل وجاهراً لاستقبال الرحلات، لكنه لم يتلقَ أي رحلة، ففي هذه الحالة لا يُعتبر الوقت وقت عمل، لأن السائق كان يأمل في الحصول على رحلة أثناء توجهه إلى منطقة عمله.

حكم أوقات الانتظار (أوقات الفراغ)

من البديهي أن يُعتبر كل لحظة يقضيها سائق أوبر أثناء الرحلة وقت عمل. ومع ذلك، قد يكون السائق جاهراً ومستعداً لقبول الرحلات، لكنه لا يتلقى أي إشعار للقيام برحلة. يُعرف هذا الوقت بـ "ساعات الفراغ" أو "فترات الفراغ"، وهو يشير إلى الوقت الذي يتواجد فيه العامل في مكان العمل ويكون مستعداً لأداء مهامه، لكنه لا يعمل بسبب عوامل خارجية عن إرادته، مثل عدم وجود عملاء يحتاجون إلى الخدمة، أو لأن طبيعة المهنة تتطلب فترات غير منتظمة من التوقف بين فترات العمل المتتالية^(٥٠)، هنا يبرز التساؤل حول ما إذا كانت هذه الأوقات تُعتبر ساعات عمل أم لا، وبالتالي هل يستحق السائق أجرًا عنها.

قدم دفاع سائق أوبر - في إحدى القضايا^(٥١) - حجة مفادها أن الوقت الكامل من لحظة مغادرة السائق حتى عودته إلى المنزل في نهاية فترة العمل هو وقت عمل. **نوافق على هذا الدفاع،** حيث تُعتبر هذه الأوقات جزءاً من ساعات العمل. فالسائق متواجد في موقع العمل وجاهز لأداء مهامه، وكل ما في الأمر أنه لم يتلقَ إشعاراً للقيام برحلة (أي لأداء عمل). وبالتالي، فإن وقت العمل هو الفترة التي يكون فيها العمل تحت إشراف صاحب العمل.

(٥٠) د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٣٢٣.

(٥١) وهي قضية the A slam v. 'Uber، وستكون هذه القضية محل دراسة في المبحث الثاني.

الفرع الخامس

كيفية تحديد أجر سائقي أوبر

من المهم أن نستعرض الطرق التقليدية لتحديد الأجر، لنتمكن من تحديد الطريقة الأنسب لسائقي أوبر، أو للبحث عن بدائل أخرى إذا لم تكن هذه الطرق كافية. حيث إن حساب الأجر يتم إما بناءً على الزمن المستغرق، دون النظر إلى كمية الإنتاج، أو بناءً على الإنتاج نفسه دون اعتبار للوقت المستغرق. كما يمكن أن تتداخل الطريقتان معاً في نظام واحد يُعرف بالأجر بالقطعة.

حساب الأجر بالزمن

تُحسب الأجر وفقاً لهذه الطريقة بناءً على وحدة زمنية محددة، حيث يستحق العامل أجره بمجرد انقضاء هذه الوحدة الزمنية، دون النظر إلى ما أنجزه من عمل أو إنتاج خلالها. تبدأ الوحدة الزمنية المستخدمة في تحديد الأجر من الساعة وتصل إلى الشهر، مع وجود اليوم والأسبوع كفترات وسيطة. ويُعتبر تحديد الأجر بهذه الطريقة ضرورياً لبعض فئات العمال، مثل الحراس وخدم المنازل، حيث يصعب - إن لم يكن مستحيلاً - تقييم عملهم وبالتالي تحديد أجورهم إلا بناءً على الزمن^(٥٢).

تتمثل أبرز مزايا هذه الطريقة في استقرار أجر العامل، حيث يعتمد تحديد أجره فقط على مرور فترة زمنية معينة. وكلما زادت مدة هذه الفترة، زاد استقرار أجر العامل. فعلى سبيل المثال، يكون أجر العامل اليومي أكثر استقراراً من أجر العامل بالساعة، بينما يكون أجر العامل الأسبوعي أكثر استقراراً من كليهما، ويعتبر العامل الشهري الأكثر استقراراً في أجره^(٥٣).

^(٥٢) في هذا المعنى: د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

^(٥٣) والحقيقة أنه وفقاً لفلسفة المشرع العمالي الحالي نجد أن عمال المشاهدة هم أكثر استقراراً من غيرهم بدليل أن المشرع استثنى من الموافقة الضمنية بل والصريحة حالة وحيدة وهي تعديل احتساب الأجر بالمشاهدة إلى احتسابه بطريقة أخرى؛ إذ اشترط المشرع أن تكون الموافقة الكتابية للعامل، حيث تنص المادة (٤٠) عمل على أنه " يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند

حيث إن صورة الأجر الشهري تضمن الاستقرار في الأجر، فلا يتأثر بأي خفض لساعات العمل خلال الشهر لأي سبب لا يرجع إليه، ولا يتأثر الأجر كذلك بعدد الأيام الفعلية خلال الأسبوع أو الشهر^(٥٤).

تُعتبر هذه الطريقة عيباً لأنها تساوي بين جميع العمال، سواء كانوا نشيطين أو خاملين، حيث لا تتفاوت أجورهم بناءً على إنتاجهم في نهاية الفترة الزمنية. كما يُنقد هذا الأسلوب لعدم ربط الأجر بالعمل، إذ يحصل العامل على أجره بغض النظر عن أدائه.

من الواضح أن هذه الطريقة لا تناسب سائقي أوبر، حيث إنهم يعملون وفقاً للوقت المستغرق في الرحلة، ولكن في حال عدم وجود رحلات، فلا يستحق السائق أجرًا. وإذا اعتبرنا أن تحديد الأجر بناءً على الزمن ينطبق على سائقي أوبر، فإن ذلك سيؤدي إلى القول بأن السائق يستحق الأجر حتى لو لم يقيم بأي رحلة.

حساب الأجر بالإنتاج

تشير هذه العبارة إلى حساب أجر العامل بناءً على وحدة إنتاجية محددة، دون النظر إلى الوقت المستغرق في العمل. على سبيل المثال، عامل الأحذية في المصنع يتقاضى مبلغًا معينًا عن كل زوج من الأحذية، بينما العامل في مصانع النسيج يحصل على أجر محدد عن كل متر من القماش.

مزايا هذه الطريقة: تضمن لصاحب العمل أن يدفع الأجر مقابل عمل معلوم قد تم^(٥٥). كما تضمن للعمال زيادة أجورهم ورفع مستوى معيشتهم بزيادة إنتاجهم.

عيوبها: يتركز اهتمام العمال على كمية الإنتاج بدلًا من جودته، مما يسبب ضررًا لصاحب العمل. يمكن معالجة هذه المشكلة من خلال فرض معايير معينة

نقله كتابة...). ويمكن إرجاع السبب في تشدد المشرع في هذه الحالة واشتراطه موافقة العامل الكتابية إلى ما رسخ في ذهن مجتمعنا من اعتبار عمال المشاهدة أفضل حالًا من غيرهم من العمال، ويبدو أن هذه الفكرة ما زالت عالقة في خلد المشرع.

(٥٤) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق: ص ١٧١.

(٥٥) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص ٤٧٧.

لجودة الإنتاج. بالإضافة إلى ذلك، لا تضمن هذه الطريقة للعامل راتبًا ثابتًا، مما يؤدي إلى عدم استقرار في حياته اليومية. كما أن هذه الأسلوب يعزز المنافسة بين العمال، مما يضعف روح التضامن التي ينبغي أن تسود في العلاقات العمالية. تُنتقد هذه الطريقة أيضًا لأنها لم تعد تعتبر عمل العامل العنصر الأساسي والوحيد الذي يتحكم في عملية الإنتاج بعد ظهور الآلات. وبالتالي، فإن تحفيز العامل على الإنتاج لم يعد له نفس التأثير على حجم الإنتاج كما كان في السابق^(٥٦).

وأخيرًا، قد تضطر المنشأة إلى تقليل الإنتاج لأسباب معينة، مما يؤدي إلى عدم قدرة العامل على الإنتاج وفقًا لرغبات المنشأة. وهذا الأمر يفقد هذه الطريقة ميزتها في زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة أجر العامل.

مدى انطباق هذه الطريقة على سائقي أوبر

يمكن ملاحظة أنه إذا تم استخدام هذه الطريقة لتحديد أجور سائقي أوبر، فسيتم احتساب الأجر بناءً على عدد الرحلات التي أنجزوها فقط. ومع ذلك، يقضي السائقون بعض الوقت تحت إشراف شركة أوبر (مثل أوقات الانتظار أو الرغبة في الحصول على رحلات)، وهو ما يُعتبر - كما أشرنا سابقًا - وقت عمل، وبالتالي يستحق السائقون أجرًا عن هذا الوقت. لذلك، لم تكن هذه الطريقة فعالة كأساس لتحديد أجور سائقي أوبر.

حساب الأجر بالطريقة المزدوجة (الأجر بالطريقة)

تعتمد هذه الطريقة على دمج الطريقتين السابقتين، حيث يتم تحديد الأجر بناءً على الزمن، مع الأخذ في الاعتبار مستوى الإنتاج. وبالتالي، يرتفع الأجر مع زيادة الإنتاج وينخفض مع تراجع^(٥٧).

^(٥٦) قريب من هذا المعنى: د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص ١٧٣.

^(٥٧) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق: ص ١٧٧، د. حسن كيره، مرجع سابق، ص ٤٧٩.

يمكن تحديد أجر العامل بناءً على إنتاج حد أدنى من الوحدات خلال فترة زمنية محددة، بحيث إذا تجاوز إنتاجه هذا الحد، يستحق مبلغًا إضافيًا عن كل وحدة زمنية إضافية^(٥٨).

مدى صلاحية هذه الطريقة لتحديد أجر السائق

يوجه لهذه الطريقة ذات المآخذ السابق ذكرها على الطريقتين السابقتين.

الطريقة المقترحة لاحتساب أجر سائقي أوبر

بناءً على ما تم ذكره، يتضح أنه يجب حساب أجر السائقين بناءً على الساعات الفعلية التي يقضونها في حالة استعداد للعمل وأداء مهامهم، وليس فقط اعتمادًا على عدد الرحلات المنجزة. وبالتالي، إذا كان السائق متاحًا لمدة أربع ساعات وقام برحلة واحدة استغرقت ساعة واحدة فقط، فإن أجره يتكون من النسبة المحددة له عن الرحلة، بالإضافة إلى الأجر عن الثلاث ساعات التي ظل فيها متاحًا (ساعات الفراغ).

المطلب الثالث

المخاطر التي يتعرض لها سائقي أوبر

تقسيم:

يتعرض سائقو أوبر لمجموعة من المخاطر والتي سنتناولها في الفروع الآتية:

الفرع الأول: عدم التواصل وجهاً لوجه مع أوبر.

الفرع الثاني: مخاطر القيادة مع أوبر.

الفرع الثالث: المخاطر المرتبطة بالقيادة بشكل عام.

^(٥٨) كأن يحدد للعامل مثلاً أجر شهري قدره ٣٠٠٠ جنيهاً بمراعاة إنتاجه في الشهر ٣٠٠ وحدة إنتاجية على الأقل، على أن يحصل على كل وحدة زائدة على ذلك على ٢٠ جنيهاً. فإذا أنتج العامل في الشهر ٣٥٠ وحدة استحق ٤٠٠٠ جنيهاً، بواقع ٣٠٠٠ جنيهاً كأجر أصلي في الشهر عن الـ ٣٠٠ وحدة الأولى، والـ ١٠٠٠ جنيهاً مقابل الـ ٥٠ وحدة الزائدة.

الفرع الأول

عدم التواصل وجهاً لوجه مع أوبر

No face to Uber

يتم التواصل بين السائق وأوبر من خلال تطبيق رقمي. لذا، في حال حدوث أي مشكلة أو ظهور استفسارات، يكون لدى السائقين عدد محدود من وسائل الاتصال مع أوبر^(٥٩).

يتجلى عدم رضا عمال أوبر في وجود خيارات محدودة ضمن القائمة المنسدلة، مما يعكس، في الواقع، عدم قدرتهم على التعبير عن آرائهم. وعندما يواجه السائقون بعض المشكلات أو الاستفسارات المعقدة، مثل استفساراتهم حول دقة المدفوعات، يكتشفون أنهم يحصلون على ردود آلية مسبقة لا تقدم حلولاً لمشاكلهم^(٦٠).

بمعنى آخر، عندما تظهر المشاكل، يصبح من الصعب التواصل مع شركة أوبر بشكل مرضٍ. وفي دراسة واحدة، أفاد أحد السائقين بأنه تلقى رسالة بريد إلكتروني من أوبر بعد استخدامه للتطبيق لعدة أسابيع، تسأله عما إذا كان يرغب في تحديد موعد لاستشارة شخصية^(٦١).

وتفسير ذلك- من وجهة نظرنا- أن الخدمات المتاحة لدى

(٥٩) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.29.

(٦٠) ومن هذه الردود الآلية «We're not seeing eye to eye» وهذا التعبير يعني أن الأشخاص المتحدثين لا يتفقون فيما بينهم أو لا يتفقون على وجهات نظرهم أو الخطوات التي يجب اتخاذها. ويمكن استخدام هذا التعبير للإشارة إلى أي نوع من الخلافات أو الاختلافات في الرأي بين الأشخاص. وأحياناً يكون الرد بـ«We've resolved your issue» وهذا التعبير يعني لقد حللنا مشكلتك، على الرغم من أنها لم تحل.

(٦١) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.29.

«Green Light Hubs»^(٦٢) تختلف من مدينة إلى أخرى، وفقاً لسياسة واستراتيجية أوبر في تلك المنطقة.

على عكس السائقين، يجد الركاب the passengers تواصلًا سريعًا وسلسًا مع أوبر، فإذا كان لديهم شكوى، فإن سعر الرحلة يتم استرداده بسرعة دون أي أسئلة أو تباطؤ في الإجراءات^(٦٣).

الفرع الثاني

مخاطر القيادة مع أوبر Hazards of Uber Driving

وهذه المخاطر هي:

١ - ضغط التقييمات Ratings Pressure

يتميز نظام أوبر والعديد من خدمات الاقتصاد الجديد عبر التطبيقات، بنظام تقييم متبادل the mutual ratings system. يقوم السائقون والركاب بتقييم بعضهم البعض، مما يساهم في بناء سمعتهم الإلكترونية التي يمكن للآخرين الاطلاع عليها عند رغبتهم في استخدام الخدمة. يبدو أن هذا النظام القائم على التقييمات يوفر،

(٦٢) Green Light Hubs هي مراكز تابعة لشركة أوبر، وتوفر خدمات ودعمًا للسائقين الذين يعملون على منصتها. يمكن للسائقين زيارة هذه المراكز للحصول على مساعدة في التسجيل والتحقق من الهوية وتحديث المستندات وتعلم كيفية استخدام تطبيق أوبر وتلقي المساعدة في حل المشاكل التقنية. وتعتبر هذه المراكز مصدرًا هامًا للاتصال والتواصل بين أوبر والسائقين، حيث يمكن للسائقين التواصل مع موظفي أوبر في تلك المراكز والحصول على إجابات على أسئلتهم ومشاكلهم في الحال.

(٦٣) ومن المواقف التي تدعم ما ذكر بالمتن أن بعض الركاب يصف موقف حدث له مع أوبر « كانت سلسلة بالنسبة لي. لقد كان لدي مشكلتين فقط وحلواها على الفور... في التطبيق، هناك... قسم يمكنك الاتصال بهم وأوضح فقط ما حدث وتم استرداد أموالني على الفور. والبعض الآخر يقول: «لقد صدمت حقًا من سرعة استجابتهم [أوبر] لي لأنها كانت ليلة رأس السنة وكان الأمر في الساعة ٢ صباحًا... واستجابوا لي في غضون ساعتين فقط وأعادوا أموالني». راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.30.

للهولة الأولى، مستوى من الشفافية والمساءلة. وفي الحقيقة، تؤكد مبادئ أوبر المجتمعية على أن "هذا النظام المتبادل للتقييمات يجعل الجميع مسؤولين عن تصرفاتهم"^(٦٤).

وعلاوة على ذلك، تصف أوبر على موقعها الإلكتروني النظام التقييمي كأحدى إجراءاتها الأمنية^(٦٥). هذا يعني أن النظام يُعتبر وسيلة فعّالة لتعزيز الأمان لكل من الركاب والسائقين. فعندما يقوم كل من السائقين والركاب بتقييم بعضهم البعض، يتمكنون من تحليل سلوكياتهم ومدى تقديرهم للخدمات المقدمة. وبذلك، تستطيع أوبر الاستفادة من هذه التقييمات لتحسين جودة الخدمة والحفاظ على سمعتها الإيجابية، مما يسهم في جذب المزيد من الركاب والسائقين لاستخدام المنصة. وعندما يدرك المستخدمون وجود نظام تقييم متبادل، فإن ذلك يشجعهم على التصرف بمسؤولية ويعزز من الشفافية والمساءلة.

ومع ذلك، هناك ثلاث مشكلات رئيسية تواجه نظام التقييم في أوبر: **الأولى** هي أن النظام لم يكن متبادلاً بشكل كامل، حيث كانت المخاطر متفاوتة بشكل كبير بين السائقين والركاب. **والثانية** هي أن النظام قد دفع السائقين إلى مواجهة مخاطر أمنية^(٦٦)، **والثالثة** هي التعرف على الركاب الذين قاموا بالتقييم.

تتمثل المشكلة الأولى في نظام التقييم في أوبر في عدم كونه متبادلاً بشكل كافٍ بين السائقين والركاب. فعلى سبيل المثال، يواجه السائقون مخاطر متعددة أثناء العمل، مثل القيادة في الطرق المزدحمة أو في ساعات متأخرة من الليل، وهذه المخاطر تقع على عاتقهم وحدهم. في المقابل، يتمتع الركاب برحلة آمنة ومريحة

^(٦٤) راجع:

<https://www.uber.com/ca/en/safety/uber-community-guidelines/>. Last visited on 30 Apr, 2023.

^(٦٥) راجع:

<https://www.uber.com/ca/en/ride/safety/>. Last visited on 30 Apr, 2023.

^(٦٦) راجع

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.31.

دون أن يتحملوا أي مخاطر. وهذا يشير إلى أن النظام لا يعدل بشكل كافٍ لتلك المخاطر ولا يوفر تقييماً متوازناً بين الطرفين.

أما المشكلة الثانية في نظام التقييم في أوبر، فهي أنه يدفع السائقين إلى مواجهة مخاطر أمنية. على سبيل المثال، قد يقبل السائقون طلبات الركاب في مناطق غير آمنة أو في أوقات متأخرة من الليل، وذلك بهدف زيادة عدد الرحلات وزيادة دخلهم. ومع ذلك، فإن هذا السلوك يعرضهم لمخاطر أمنية، مثل التعرض للاعتداء أو السرقة أو الاحتيال. وبالتالي، فإن النظام الحالي للتقييم في أوبر قد يشجع السائقين على تحمل مخاطر أمنية إضافية من أجل تحسين دخلهم.

بشكل عام، تعكس هذه المشكلات عدم كفاءة نظام التقييم الحالي في خدمة أوبر، حيث لا يوفر تقييمات متوازنة ومنصفة بين السائقين والركاب، كما أنه لا يشجع السائقين على تحمل المخاطر الأمنية الزائدة.

من المهم الإشارة إلى أن السائقين يعتمدون على نظام التقييم للحصول على فرص عمل واستمرارهم في الخدمة. تُعرض تقارير تقييمات السائقين على الصفحة الرئيسية لتطبيق أوبر، مما يتيح لهم الاطلاع على تقييماتهم ومعرفة ما إذا كانت مرتفعة أو منخفضة. بناءً على ذلك، يمكن للسائقين تحسين أدائهم وسلوكهم للحفاظ على تقييمات مرتفعة، مما يزيد من فرصهم في الحصول على طلبات الركاب وكسب المزيد من المال. ومع ذلك، إذا كانت تقييمات السائقين منخفضة للغاية، فقد يؤثر ذلك سلباً على فرصهم في الحصول على طلبات جديدة، مما قد يؤدي إلى فقدان فرص العمل بشكل نهائي. لذا، يُعتبر نظام التقييمات جزءاً أساسياً من عملية التشغيل والاستدامة في خدمة أوبر.

التحدي الذي يواجه السائقين هو عدم اليقين بشأن الحد الأدنى من التقييمات الذي يجب الحفاظ عليه لتجنب الطرد^(٦٧).

(٦٧) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.31.

استمرت أوبر في الغموض بشأن هذا الموضوع، حيث ذكرت في مبادئها المجتمعية أن هناك معدلات تقييم مختلفة لكل مدينة. على سبيل المثال، تساءلت: "ما الذي يؤدي إلى فقدان حسابك؟" وأوضحت أن هناك معدل تقييم متوسط في كل مدينة، وذلك بسبب الاختلافات الثقافية في كيفية تقييم الناس في مختلف المناطق. ستقوم الشركة بإبلاغك مع مرور الوقت إذا كان تقييمك يقترب من الحد الأدنى، وستوفر لك أيضًا معلومات حول الدورات التدريبية لتحسين الجودة التي قد تساعدك في تحسين تقييمك. ومع ذلك، إذا استمر متوسط تقييمك في الانخفاض دون الحد الأدنى بعد تلقي عدة إشعارات، فسوف تفقد إمكانية الوصول إلى حسابك. قد نسمح لك باستعادة الوصول إذا استطعت تقديم دليل على إتمامك إحدى تلك الدورات التحسينية^(٦٨).

نظرًا لعدم وجود حد أدنى محدد لمعدل الموافقة في خدمة أوبر، كان السائقون يعانون من قلق وتوتر دائمين، حيث كانوا يشعرون بعدم الأمان بشأن مستقبلهم المهني. لم يكن لديهم أي فكرة عن متى قد يتم إيقاف حساباتهم في التطبيق، مما يعني أنهم قد يفقدون مصدر رزقهم في أي لحظة. وبالتالي، عاشوا في حالة من عدم اليقين وعدم الاستقرار المهني، مما أثر سلبيًا على صحتهم النفسية وزاد من مستويات القلق والتوتر لديهم، وهو ما ينعكس على الأمان الوظيفي لسائقي أوبر بشكل عام. أما المشكلة الثالثة المتعلقة بالتقييمات، فهي أن السائقين لا يعرفون حقًا أي الركاب قاموا بتقييمهم بشكل جيد أو سيئ. فهم يرون فقط تقييمهم العام الذي يرتفع وينخفض، لكنهم لا يحصلون على تفاصيل التقييمات لكل رحلة. بعض الركاب قد يكونون راضين عن الرحلة، لكنهم يقيمون السائق بتقييم منخفض للحصول على رحلة مجانية من أوبر، التي تقدم استردادًا للركاب في حال كانت الرحلة غير مرضية^(٦٩).

^(٦٨) راجع:

Uber Community Guidelines (2017). Available at: <https://www.uber.com/enCA/legal/community-guidelines/us-en/>. Last visited on 30 Apr, 2023.

^(٦٩) راجع:

يمكن للركاب تقديم تقييم لرحلتهم بعد دقائق قليلة أو حتى بعد عدة أيام، مما يعني أنه لا توجد مراسلة مباشرة بين تقييمات السائقين والركاب الذين نقلوهم في ذلك اليوم.

تحذٍ آخر هو أن الركاب قد يقومون بتقييم رحلة لم يشاركوا فيها فعليًا، مثل حالة "الأم التي تستخدم التطبيق نيابة عن ابنتها". بالإضافة إلى ذلك، حتى في حال إلغاء السائق للرحلة، يستمر الراكب في تقديم تقييمه.

كما أن عدم كشف أوبر عن الحد الأدنى لإزالة السائقين من التطبيق، بالإضافة إلى عدم قدرة السائقين على رؤية تقييماتهم من قبل الركاب، كانا من العوامل التي تثير القلق وتزيد من السيطرة في نظام أوبر^(٧٠).

٢ - "فروقات مختلفة بين السائقين والركاب"

Different stakes for drivers than for passengers

يعبر السائقون عن استيائهم من الضغوط غير المتكافئة التي يواجهونها مقارنة بالركاب في خدمة أوبر. حيث يعتقد السائقون أن الركاب لا يتعرضون للطرد من التطبيق بسبب تقييماتهم المنخفضة، وأن تقييماتهم تُعاد تعيينها سنويًا. على النقيض من ذلك، لم يتم إعادة تعيين تقييمات السائقين مطلقًا، مما يجعل تقييماتهم تؤثر بشكل كبير على قدرتهم على الحصول على رحلات والبقاء في التطبيق. في هذا الإطار، يشعر السائقون بقلق دائم بشأن مستويات تقييماتهم^(٧١).

عادةً ما يكون اهتمام الركاب في خدمة أوبر بالتقييمات أقل من اهتمام السائقين، إما لأنهم لا يعرفون كيفية تقييم السائقين أو لأنهم لا يدركون تأثير التقييمات على

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.34.

(٧٠) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.34.

(٧١) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.32.

فرصهم في الحصول على رحلات مستقبلية. بالمقابل، يعتبر السائقون تقييمات الركاب أمرًا بالغ الأهمية، حيث تؤثر هذه التقييمات على قدرتهم على الحصول على رحلات إضافية وزيادة دخلهم. ومع ذلك، يسعى السائقون عمومًا لتقديم خدمة جيدة للركاب، وذلك لأنهم يهدفون إلى تحقيق دخل من خلال عملهم، وليس فقط بسبب التقييمات التي يحصلون عليها من الركاب.

٣- دفع السائقين لتحمل المخاطر Drivers pushed to take risks

واجه نظام التقييم في خدمة أوبر بعض التحديات، حيث سمح للركاب بالمطالبة بسلوكيات قيادة غير آمنة من السائقين. من ناحية أخرى، تمكن الركاب من الضغط على السائقين لتحمل المسؤولية من خلال تقديم تقييمات منخفضة أو مرتفعة^(٧٢). كلما استجاب السائق لاحتياجات الراكب، زادت فرصه في الحصول على تقييم مرتفع بناءً على سلوكه، وليس فقط على مهاراته في القيادة.

في هذا السياق، يشعر الركاب بالقدرة على مطالبة السائقين بتنفيذ بعض الأفعال غير الآمنة أثناء القيادة، مثل القيادة بسرعات عالية، أو زيادة عدد الركاب في السيارة دون استخدام أحزمة الأمان، أو القيام بمناورات غير قانونية، وغيرها. كان السائقون دائمًا يواجهون تحدي التوازن بين كسب رزقهم من خلال التقييمات والمخاطر القانونية والأمنية. ومع الضغط الناتج عن التقييمات، يوافق بعض السائقين على طلبات الركاب، مثل عدم ارتداء حزام الأمان. إن السعي لإرضاء العملاء يجعل السائقين عرضة لانتهاك القوانين. كما كان السائقون يشعرون بالقلق من أن تلبية بعض طلبات الركاب قد تساعدهم في الحفاظ على مستويات تقييم مرضية، لكنها قد تؤدي إلى فقدان الدعم من شركة أوبر في حال حدوث أي مشكلة.

٤- ضغط قبول الرحلات Ride acceptance pressure

يُفرض تطبيق أوبر ضغطًا على السائقين لقبول الرحلات المعروضة عليهم.

(٧٢) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.33.

حيث يتم عرض معدل قبول الرحلات ومعدل الإلغاء على لوحة القيادة في التطبيق، وتُستخدم هذه المعدلات لتقييم أداء السائقين ومدى استجابتهم للرحلات المقدمة. إذا كان معدل قبول الرحلات منخفضاً أو كان معدل الإلغاء مرتفعاً بشكل مفرط، قد يتعرض السائقون لإلغاء تفعيل حساباتهم، مما يمنعهم من قيادة سيارات أوبر. يُعتبر ذلك مؤشراً على عدم قدرة السائق على تلبية احتياجات العملاء بشكل فعال، مما يؤثر سلباً على سمعة التطبيق ويؤدي إلى تجربة غير مرضية للمستخدمين. وبالتالي، يُجبر السائقون على تحمل مخاطر تتعلق بصحتهم وسلامتهم من أجل الامتثال لهذه المتطلبات والمعايير التي يفرضها تطبيق أوبر^(٧٣).

والحقيقة أن الحفاظ على معدل إلغاء منخفض من الممكن أن يكون أسلوب ترهيب للسائق "scare tactic"، في حين يمكن اعتباره محفزاً لقبول رحلات لم تكن لتُقبل في الأصل^(٧٤).

تتعدد الأسباب التي قد تؤدي إلى إلغاء رحلة، حيث تُعتبر السلامة العامل الأساسي للقلق. على سبيل المثال، قد يقرر السائق إلغاء الرحلة إذا شعر بالقلق من مظهر الراكب، إذ يمكن أن يثير هذا المظهر مشاعر الخوف والقلق لديه. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للسائق أن يلغي الرحلة إذا كانت المجموعة التي ينتمي إليها الراكب تتسم بكثرة الشرب والضجيج، مما قد يجعل السائق يشعر بالخوف وعدم الارتياح^(٧٥).

(٧٣) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit. p.35.

(٧٤) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.36.

(٧٥) كما أشار أحد السائقين إلى أنه يحافظ على أبواب السيارة مغلقة حتى يرى من هم الركاب وما هي حالتهم، وذلك لأنه يريد التأكد من أن الراكب آمن وليس لديه سلوكيات غير ملائمة. والبعض الآخر يقول «إذا تم أخذي إلى مكان أعرف فيه وجود الكثير من المخدرات أو مراكز إعادة التأهيل، سأستمر في القيادة وأرفض بلطف الطلب. وإذا تم أخذي إلى ممر مظلم، والذي يحدث كثيراً في

كما أن عدم قبول الرحلات يؤدي إلى تلقي عقوبات من قبل شركة أوبر، فقد تقوم شركة أوبر بتجميد التطبيق لفترات معينة Freeze the application periods of time، من خمس إلى خمس عشرة دقيقة، حيث لا يمكنهم العمل خلال هذه الفترة، ويفقدون دخلهم خلال تلك الفترة^(٧٦).

كانت هذه العقوبات تمثل مصدر قلق كبير للسائقين الذين لم يرغبوا في التعامل مع رحلات أوبر بول. فالسائقون لا يفضلون هذه الرحلات لأنها تتطلب منهم تغيير المسارات بشكل متكرر، حيث يقوم التطبيق بإرسال إشعارات بأسماء الركاب المتعاقبين^(٧٧).

بشكل عام، يشعر السائقون بعدم اليقين حيال الركاب الذين سيستقلون سياراتهم، مما يسبب لهم توترًا عند العمل مع خدمة أوبر بول، حيث لا يعرفون كيف سيتفاعل الركاب مع بعضهم البعض. في حال عدم توافق الركاب، قد تنشأ خلافات بينهم، مما يزيد من قلق السائقين. بالإضافة إلى ذلك، يشعر السائقون بعدم الأمان أثناء القيادة في الشوارع، حيث يتطلب الأمر منهم تركيزًا عاليًا بسبب العوائق المختلفة التي قد تواجههم. وعندما يقبل السائقون رحلات أوبر بول، فإن ذلك غالبًا ما يكون نتيجة لضغط معدل القبول^(٧٨).

ليلة السبت، حيث تأخذنا التطبيقات في ممرات ضيقة، وأشعر بعدم الأمان، لن أقوم بالتوقف لأخذ أي راكب في الممر» راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.36.

(^{٧٦}) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.36.

(^{٧٧}) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.36.

(^{٧٨}) ويصف بعض السائقين هذا الضغط بقوله « يتم إضافة الركاب التاليين تلقائياً إلى أوبر بول دون إرسال إشارة إلى السائق. وفجأة تتغير التوجيهات وتقول "ماذا؟" ... هذا مربك للغاية بالنسبة للسائق الجديد.... لذلك الآن لديك راكبك الأول، وهو في عجلة من أمره للوصول إلى مكان ما.... الآن

ونرى يحق للسائق أن ينسحب من العمل طبقاً للمادة Article L4131-1 من قانون العمل الفرنسي^(٧٩) والتي أجازت للعامل الانسحاب من العمل إذا كان لديه سبب معقول للاعتقاد بأن استمراره في العمل يشكل خطراً جسيماً ووشيكاً على حياته أو صحته، بالإضافة إلى أي خلل يلاحظه في أنظمة الحماية. ولا يحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الذي استخدم حقه في الانسحاب أن يعود إلى العمل في ظروف لا تزال تشكل خطراً جسيماً ووشيكاً، خاصة إذا كان هذا الخطر ناتجاً عن خلل في نظام الحماية. ويثبت هذا الحق للعامل بغض النظر عن طبيعة عقد عمله، سواء كان عقد تدريب أو عمل بدوام جزئي أو بدوام كامل^(٨٠).

أنت ذاهب لاستلام الراكب التالي في ساعات الذروة، وإذا حدث أن تكون الراكبة الثالثة التي ستتضم إليك لديها حقيبة رياضية من نادي الكريكت. والسيدة الأولى تذهب إلى المستشفى لأنها بحاجة إلى فحص الأمواج فوق الصوتية ولم تشرب الماء للساعات السبع الماضية وتحتاج بشدة إلى الوصول إلى هناك.... يصبح الراكب متحمسين ويشعرون بالتوتر لأنهم جميعاً في عجلة من أمرهم.... إنها مرهقة للغاية للحصول على أوبر بول...» راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.36.

(79) Article L4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

(٨٠) د. رغداء عبد المحسن سيد ريان: إسهامات القضاء الفرنسي في حماية الحقوق الأساسية للعامل "دراسة تحليلية"، المجلة القانونية، المجلد ٢٠، العدد ١ مايو ٢٠٢٤ الصفحة ١٤٩-١٩٦، ص١٦٧.

٥- الوجهات العمياء Blind destinations

هذا يعني أن السائقين لا يعرفون مقدار الأجرة التي سيتلقونها من الراكب، كما أنهم لا يطلعون على تقييمات الراكب الفردية أو آراء السائقين السابقين عنه. بالإضافة إلى ذلك، لم تشارك أوبر وجهة الراكب مع السائقين قبل قبول الرحلة، مما يعني أنهم لا يعرفون إلى أين سيذهبون بالضبط حتى يستلموا الراكب ويبدأوا الرحلة. يُعتقد أن هذا التصميم يهدف إلى حماية الراكب من التمييز بناءً على الوجهة، لكنه قد يسبب بعض الإزعاج للسائقين الذين لا يرغبون في الذهاب إلى مناطق معينة أو قبول رحلات قصيرة جدًا^(٨١).

وهذه ميزة مصممة لحماية الراكب من تمييز السائقين بسبب الوجهة المحتملة، والتي قد تؤدي إلى رفض السائقين للرحلات القصيرة جدًا^(٨٢).

٦- عدم معرفة هوية الراكب Passenger identity not clear

تتضمن الميزة الأمنية المزعومة لتطبيق أوبر، بالمقارنة مع سيارات الأجرة التقليدية، التعرف على هوية الراكب من قبل السائق وأوبر. حيث يتعين على الراكب دفع أجورهم لأوبر باستخدام بطاقة ائتمان، والتي عادةً ما تكون وسيلة لربط هوية الراكب بالبطاقة. ومن الناحية النظرية، يمكن تتبع الراكب في حال حدوث أي موقف

^(٨١) وذلك على عكس الحال بالنسبة لسائقي التاكسي، فهم يعلمون مسبقاً وجهة الراكب ومن ثم تكون لهم الحرية في رفض الرحلة لأنها ليست بعيدة بما فيه الكفاية أو لأنها ليست الوجهة التي يرغبون في الذهاب إليها. راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.36.

^(٨٢) ولا شك أن هذه الميزة لا تخلو من عيب لبعض سائقي أوبر، فبعض سائقي أوبر يقول «في تلك الليلة، التقطت ثلاثة رجال بالغين كانوا في حالة سكر شديدة.... بدأت أشعر بالاستياء بالفعل... حتى وصلت إلى منطقة برامبتون حيث توجد المزارع ولا يوجد الكثير من الكهرباء، ولا يوجد أعمدة... كان علي أن أوصل كل واحد منهم إلى منزله وكان ذلك في وقت متأخر من الليل».

راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.37.

سلبى في أثناء الرحلة^(٨٣).

على الرغم من أن شركة أوبر تمتلك معلومات عن الراكب، إلا أن السائقين لا يمكنهم الاطلاع على اسم الراكب إلا بعد قبولهم للرحلة. هذا الأمر قد يؤدي إلى عدم قدرة السائقين على التعرف بدقة على هوية الراكب قبل بدء الرحلة، مما يعرض كلاً من الراكب والسائقين للخطر في حال حدوث أي مشكلة أثناء الرحلة. وتزداد المخاطر بشكل خاص عندما يتم الدفع نقدًا.

التحدي الثاني المتعلق بالهوية هو وجود ثغرات في النظام تسمح لبعض الراكب باستخدام خدمات أوبر دون تأكيد هويتهم بشكل كافٍ. فبعض الراكب يستخدمون بطاقات "فيزا" أو "ماستركارد" لمرة واحدة، والتي لا تتطلب التحقق من الهوية الحقيقية لحامل البطاقة. وبالتالي، يمكن للراكب التسجيل في أوبر باستخدام هويات مزيفة، مما يصعب على السائقين تحديد الهوية الحقيقية للراكب والتأكد من سلامتهم.

وقد وصف بعض السائقين الراكب بعبارات غامضة مثل "فتاة جذابة" بسبب عدم توفر معلومات كافية لديهم لتحديد هوية الراكب بدقة^(٨٤).

يشير تحدي الهوية الثالث المتعلق بأوبر إلى أن هناك مشكلة في التعرف على هوية الراكب عندما يطلب شخص ما رحلة أوبر لأشخاص آخرين^(٨٥).

يمكن لشخص ما أن يقوم بطلب رحلة عبر أوبر باستخدام حسابه الشخصي،

(٨٣) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.37.

(٨٤) فبعض سائقي أوبر أعرب عن قلقه قائلاً «يستطيع أي شخص التسجيل في أوبر وهذا يثير مخاوفى حقاً لأنه يمكنك الحصول على بطاقة مدفوعة مسبقاً... أعني لقد حصلت على أسماء الأشخاص، مثل... "فتاة جذابة" وهذا بالطبع ليس اسمها الحقيقي. ومن هذه النقطة، يجعلني ذلك متوترًا، مثل، من أين أقوم بالتقاطهم». راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.38.

(٨٥) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.38.

لكنه قد يرغب في إرسال الرحلة لشخص آخر. في هذه الحالة، تظل هوية الراكب الحقيقي غير معروفة للسائق، الذي يعتقد أن الراكب في السيارة هو الشخص الذي قام بطلب الرحلة، رغم أنه قد يكون شخصًا مختلفًا. هذا الأمر يثير تحديات تتعلق بالأمان، حيث قد يشعر السائق بالتوتر أو الخوف إذا كان لديه أكثر من راكب في السيارة، بينما كان يتوقع وجود راكب واحد فقط.

علاوة على ذلك، فإن معايير الأمان والفحص الجنائي بين السائقين والركاب في خدمة أوبر ليست متساوية. لذا، ينبغي أن يخضع الركاب أيضًا لفحص جنائي قبل التسجيل للحصول على رحلات عبر أوبر، تمامًا كما يتم فحص خلفيات السائقين^(٨٦). يعتمد هذا الطلب على ضرورة توفير الحماية للسائقين من أي مخاطر قد تتجم عن ركاب لديهم سجلات جنائية غير ملائمة. ومع ذلك، ينبغي تقديم هذا الطلب بما يتماشى مع القوانين واللوائح المعمول بها.

والحقيقة أن القلق الرئيسي لشركة أوبر هو المال، وليس الأمان، حيث يعتمدون على الاسم وبطاقة الائتمان فقط لتحديد هوية الراكب ولا يقومون بفحص خلفياتهم الجنائية criminal background.

٧- القيادة المشتتة Distracted driving

ويُقصد بذلك الإشارات المستمرة التي يرسلها تطبيق أوبر في أثناء القيادة، حيث تشكل خطرًا محددًا يواجه السائقين في أوبر. ويُطلب من السائقين قبول نسبة معينة من الرحلات التي تصلهم عبر التطبيق^(٨٧).

عندما تتوفر رحلة، يقوم التطبيق بإرسال إشارة صوتية وبصرية للسائق، الذي

^(٨٦) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.38.

^(٨٧) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.38.

يتعين عليه الرد خلال فترة زمنية قصيرة تتراوح بين ٢٠ ثانية إلى دقيقة واحدة. هذا يتطلب من السائقين التفاعل مع التطبيق في أي وقت، بغض النظر عن الظروف التي يواجهونها، والتي قد تكون صعبة مثل الأمطار الغزيرة أو الطرق الجليدية أو وجود ركاب مشتتين. وتعتبر الحاجة للرد السريع على إشارة "بينغ" مشكلة بحد ذاتها، حيث إنها قد تكون مشتتة وغير آمنة للسائقين.

٨- عدم وجود حماية من خلال تركيب الكاميرا No camera protection

بخلاف سائقي التاكسي، لم يُطلب من سائقي أوبر تثبيت كاميرات في سياراتهم لضمان سلامتهم الشخصية. بل، أشار متحدث رسمي باسم أوبر إلى أنه يُفضل بشدة عدم تركيب كاميرات في السيارات، لأنها قد تنتهك خصوصية الركاب وتتناقض مع سياسة الخصوصية المعتمدة في أوبر^(٨٨).

ورغم ذلك فإن العديد من سائقي أوبر قرروا بمبادرتهم الخاصة تركيب كاميرات مراقبة في سياراتهم بقيمة تصل إلى ١٠٠ دولار كإجراء للحماية الذاتية^(٨٩)؛ ويأتي ذلك بسبب مخاوف السائقين من التعرض للعنف أو الاعتداءات في الطريق، ويرى بعضهم أن تركيب الكاميرات يمكن أن يساعدهم في الدفاع عن أنفسهم في مثل هذه الحالات^(٩٠).

^(٨٨) أُثير هذا الموضوع في الإعلام بعدما قام أحد سائقي أوبر بنشر فيديو للاعب هوكي NHL يشكون من مدربهم خلال رحلة في سيارة أوبر. وصرح مدير عام أوبر في كندا بشكل علني بأن تسجيل مقاطع الفيديو في الرحلات يشكل انتهاكاً لشروط خدمة أوبر. راجع: <https://twitter.com/rkhazzam/status/1059646890201964544?lang=en>.

^(٨٩) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.38.

^(٩٠) ويصف بعض سائقي أوبر موقفه مع الكاميرات قائلاً « لدي كاميرا في سيارتي توجّه إلى الأمام وتوجّه إلى الداخل. تقوم بتكرار التسجيل لمدة ١٢ ساعة. إذا لم يحدث شيء، فإنها تظلّ تسجّل على نفسها. وإذا كان يحدث شيء مهم حقاً، فستتوجه إلى المكتب، ولكن لن يقوموا بأي شيء لك، وإذا كان الأمر خطيراً حقاً، فسوف تتوجه إلى الشرطة... إذا كان هناك شخص يدعي أنه لم يأخذ

إننا نؤيد حق سائقي أوبر في تركيب كاميرات داخل سياراتهم، شريطة أن يتم إبلاغ الركاب بوجود الكاميرا. من خلال ذلك، نحقق توازنًا بين مصلحتين: مصلحة السائق في الحفاظ على أمنه وسلامته، ومواجهة الادعاءات الكاذبة التي قد تصدر عن بعض الركاب^(٩١)، ومصلحة الركاب في عدم انتهاك خصوصيتهم؛ لأن لديهم علم مسبق بوجود الكاميرات.

وسندنا في ذلك أن السيارة تعتبر - من وجهة نظرنا - مكان عمل، وجُل - إن لم يكن كل - أماكن العمل لا تخلوا من كاميرات مراقبة.

الفرع الثالث

المخاطر المرتبطة بالقيادة بشكل عام

Hazards associated with driving in general

١ - التحرش Harassment

إلى جانب المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة التي يسببها نظام تطبيق أوبر (مثل عدم توازن المعلومات وغياب الشفافية)، يواجه السائقون مخاطر مشابهة لتلك التي يواجهها سائقو التاكسي، بما في ذلك تعرضهم للتحرش من قبل الركاب. وتتعرض السائقات، بشكل خاص، لاهتمام جنسي غير مرغوب فيه من بعض الركاب، مما يزيد من مستوى الخطر والقلق الذي يشعرون به^(٩٢).

تُعتبر الكاميرات المثبتة في سيارات التاكسي، والتي يُفترض أن تُركب أيضًا في

الرحلة، فأريه الفيديو الذي التقطته وأرسله وكان لديّ في إحدى الرحلات رحلة بقيمة ١٠٠ دولار إلى هاميلتون، وحاول الراكب أن يدّعي أنه لم يأخذ الرحلة».

^(٩١) فالكاميرا لا تحمي العملاء فقط، بل إنها تحمي أيضًا السائق، من الاتهامات بالاعتداء والتماس الجسدي وما إلى ذلك. راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.40.

^(٩٢) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.41.

سيارات أوبر، وسيلة لتعزيز السلامة وحماية السائقين من التحرش والانتهاكات الكاذبة. ولا يقتصر التحرش على السائقات فقط، بل يتعرض السائقون الذكور في خدمة أوبر أيضًا لمواقف تحرش من قبل الركاب. فقد شارك أحد السائقين تجربته مع راكبة غاضبة كانت تسبه طوال الرحلة، بينما روى سائق آخر كيف تعرض للمس من قبل ركاب أثناء القيادة. تُعد هذه المواقف مصدر قلق كبير للسائقين، مما يعرضهم للخطر ويشعرهم بعدم الأمان^(٩٣).

يواجه سائقو أوبر مخاطر التحرش والعنف من بعض الركاب، وغالبًا ما يجدون أنفسهم في موقف صعب دون دعم، إلا إذا كانت الشرطة قريبة وقادرة على التدخل بسرعة. لذلك، يضطر هؤلاء السائقون إلى ابتكار استراتيجيات خاصة للتعامل مع الركاب المتحرشين، مثل التهديد بتقديم تقييم منخفض للراكب أو تقليل التواصل والمحادثة معه. كما يلجأ بعض السائقين إلى تقنيات مثل جعل الراكب يجلس في المقعد الخلفي وتجنب الحديث معه لتقليل المخاطر^(٩٤).

٢- الصحة Health

تؤثر القيادة بشكل كبير على الصحة الشخصية لسائقي أوبر والتاكسي، حيث يواجهون مشكلات مثل زيادة الوزن وآلام الظهر، بالإضافة إلى نظام غذائي غير

^(٩٣) وصف أحد سائقي أوبر وصف الظروف السيئة التي يتعرض لها عند التعامل مع ركاب خطرين، بالإضافة إلى إدارة ضغوط نظام تقييم أوبر «كل ما أستطيع قوله هو أنه من الصعب جدًا أن تكون سائقًا في أوبر. في المدى الطويل، يمكن للشخص أن يصبح مريضًا عقليًا بسهولة. التعامل مع مدمني المخدرات، وتجار المخدرات، والركاب السكارى الذين لا يعرفون ما يتحدثون عنه، والإناث المدللات في النادي الليلي، والعاشرات، والطلاب الأثرياء المدللين، وغيرهم من الأشخاص العشوائيين...» راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.41.

^(٩٤) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.41.

صحي وقلة فترات الراحة اللازمة. يعتمد نظامهم الغذائي على الوقت والمكان الذي يقودون فيه، ومع عدم توفر خيارات صحية بأسعار معقولة، يجد السائقون صعوبة في تخصيص ميزانية لوجبات صحية. كما أن الجلوس لفترات طويلة يعد تحديًا كبيرًا، حيث يقضي السائقون وقتًا طويلًا داخل السيارة، مما يؤدي إلى شعورهم بالتعب والإرهاق بعد فترات طويلة من القيادة المستمرة^(٩٥).

على الرغم من إدراك السائقين أن القيادة لفترات طويلة دون أخذ فترات راحة تؤثر سلبًا على صحتهم، إلا أنهم يستمرون في ذلك. فالرغبة في تحقيق أقصى قدر من الأرباح، بما في ذلك زيادة الأسعار، تدفعهم للقيادة لساعات ممتدة^(٩٦).

للتغلب على هذه المشكلة، ينبغي تحديد حدود زمنية لعدد ساعات القيادة من أجل تعزيز السلامة. يجب أن يُلزم السائقون بأخذ استراحات قصيرة كل أربع أو خمس ساعات. وعند الوصول إلى ست ساعات من القيادة، يجب أن يُفرض عليهم أخذ استراحة قصيرة تتراوح بين ١٥ دقيقة إلى نصف ساعة، مما يتيح لهم الفرصة للخروج وممارسة بعض التمارين البدنية.

^(٩٥) بعض سائقي أوبر يقول « بعد ١٣ أو ١٤ ساعة من القيادة المستمرة، أشعر وكأنني أسير على سطح القمر» راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.41.

^(٩٦) راجع:

MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. Driving For Uber..., op.cit.p.42.

المبحث الثاني

التكييف القانوني لعلاقة أوبر بسائقيها

تمهيد وتقسيم:

تعرف محكمة النقض^(٩٧) التكييف بأنه "إلحاق واقعة بمبدأ قانوني، وذلك بتصنيفها وردها إلى الفئة القانونية التي تنظمها وتطبق عليها...". ويقصد بتكييف العقد، إعطاؤه وصفًا قانونيًا معينًا، تمهيدًا لإنزال القواعد القانونية المناسبة لحكم العقد^(٩٨)، فإذا كان بيعًا طبقت أحكام عقد البيع، وإذا كان إيجارًا طبقت أحكام عقد الإيجار، وهكذا.

ولا يتقيد القضاء بما يضيفه الطرفان على العلاقة العقدية بينهما؛ فالمقرر . في قضاء محكمة النقض . أن العبرة في تكييف العقود بحقيقة ما عناه المتعاقدون منها، ويعرف هذا القصد من سلطة محكمة الموضوع، ومتى تبين أن تلك إرادتهم على حقيقتها فإن عليها تكييفها بعد ذلك التكييف القانوني الصحيح، غير مقيدة في ذلك بتكييف العاقدين^(٩٩).

وتعد مسألة تكييف العقد مسألة قانونية، ومن ثم تخضع لرقابة محكمة النقض، فالمقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه ولئن كان التعرف على ما عناه المتعاقدان من العقد هو مما يدخل في سلطة محكمة الموضوع فإنه متى استخلصت المحكمة ذلك فإن التكييف القانوني الصحيح لما قصد المتعاقدان، وإنزال حكم القانون على

^(٩٧) نقض مدنى الطعن رقم ٩٤٠٥ لسنة ٨٠ ق- جلسة ٢٧/٠٣/٢٠١٢- مجموعة أحكام محكمة النقض- السنة ٣٦- ص ٥٢٦- قاعدة رقم ٨٠.

^(٩٨) انظر في هذا المعنى: د. سعيد جبر، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩، ص ٣٠٦، د. أيمن سعد سليم، مصادر الالتزام دراسة موازنة بين القانون المدني المصري ومشروع مقترح للقانون المدني المصري طبقًا لأحكام الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ٢٠١٤، ص ٢٢٨.

^(٩٩) نقض مدنى الطعن رقم ١٢٢١٥ لسنة ٧٩ ق- جلسة ٢٣/١/٢٠١٢- مجموعة أحكام محكمة النقض- السنة ٣٦- ص ١٩١- قاعدة رقم ٢٧.

العقد، هو مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض^(١٠٠).

استناداً إلى ما تم ذكره، يتوجب علينا دراسة علاقة التبعية كعنصر أساسي في علاقة العمل بين أوبر وسائقها، وذلك في (المطلب الأول). بعد ذلك، سنستعرض موقف القضاء الفرنسي والإنجليزي من هذه العلاقة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التبعية القانونية كمعيار مميز لعقد العمل

تقسيم:

للقوف على ماهية علاقة التبعية، نرى تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع:

الفرع الأول: المقصود بالتبعية.

الفرع الثاني: نوع التبعية.

الفرع الثالث: نوع التبعية في علاقة أوبر بسائقها

الفرع الأول

المقصود بالتبعية

التعريف اللغوي للتبعية: تعرف التبعية لغةً بمعانٍ عدة؛ يقال: تَبِعَ الشيء . تَبِعًا وتُبوَعًا: سار في أثره، أو تلاه، ويقال: تبع فلانًا بحقه: طالبه به، وتبع المصلّي الإمام: حذا حذوه واقتدى به^(١٠١).

وعين الحال بالنسبة للعامل وصاحب العمل، وبيان ذلك: أن يقال تبع العاملُ صاحبَ العمل، أي: حذا حذوه واقتدى به.

التعريف الاصطلاحي للتبعية: أما عن التعريف الاصطلاحي للتبعية . في عقد العمل . فقد عرّفها البعض^(١٠٢) بأنها نوع من الخضوع يخل باستقلال أحد الطرفين لمصلحة الآخر، ويستفاد من التعريف اللغوي والاصطلاحي للتبعية أن هناك طرفاً

(١٠٠) نقض مدني الطعن رقم ٣٦٦٩ لسنة ٥٨ ق- جلسة ١٩٩٧/٦/١- مجموعة أحكام محكمة النقض- السنة ٤٨- ص ٨٥٣- قاعدة رقم ١٦٦.

(١٠١) المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، ط ٢٠٠٤، خاصة بوزارة التربية والتعليم، ص ٧١.

(١٠٢) د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٩١، بند ١٣٣.

ليس حرًا في أمور معينة، هذه الأمور يستقل بتحديدتها أحد الطرفين، وما على الطرف الآخر إلا أن يأتيها طوعًا أو كرهًا.

والعمل الذي يقوم به الإنسان قد يكون لحسابه الشخصي، مستقلًا بذاته لا يخضع لسلطان أحد، وقد يؤدي الإنسان عملاً لحساب غيره^(١٠٣)، بعبارة أخرى: فالعمل الذي يكون محلاً لعقد العمل، هو العمل التابع، وهو الذي يفترض أن العامل في مركز تابع بالنسبة لصاحب العمل^(١٠٤)، ونوضح فيما يأتي نوعي التبعية.

الفرع الثاني

نوعا التبعية

ثمة نوعان للتبعية إحداهما قانونية وأخرى اقتصادية وذلك على النحو التالي:

أولاً: التبعية القانونية:

فالمادة (٣١) عمل تعرف عقد العمل بأنه: العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر، وتعرف المادة (١/أ) العامل بأنه: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه. وتنص المادة (٦٧٤/مدني)، وهي بصدد تعريف عقد العمل، بأنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر؛" بل إن المادة (١/٦٧٦ مدني) أكثر وضوحًا في إظهار التبعية القانونية؛ إذ ورد بعجز فقرتها الأولى (..... ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم).

انطلاقًا من التعريف التشريعي لعقد العمل وللعامل، يمكن تعريف التبعية

^(١٠٣) راجع في هذا المعنى: د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١١٧، د. محمد لبيب شنب وأ/ وائل أنور بندق، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠، ص ٤٩ بند ٣٥.

^(١٠٤) د. إهاب حسن إسماعيل، شرح قانون العمل الجديد وقوانين الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، مطبعة جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٦٨، د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٢٩، بند ٦١.

القانونية بأنها خضوع العامل في تنفيذ العمل لإدارة أو إشراف صاحب العمل، ولهذا الأخير أن يصدر إليه الأوامر والتوجيهات، وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع هذه الأوامر^(١٠٥)؛ فهي "نوع من هيمنة صاحب العمل على نشاط العامل"^(١٠٦).

ويعل البعض^(١٠٧) سلطة صاحب العمل على العامل بأنها المقابل المنطقي لعدم تحمل الأخير لأية مخاطر اقتصادية يتعرّض لها المشروع.

صور التبعية القانونية:

وتتخذ التبعية القانونية عدة صور، تتفاوت في قوتها، وذلك على النحو الآتي:

التبعية الفنية: وهي أشد وطأة من باقي الصور، ففيها يكون العامل خاضعاً خضوعاً كلياً لصاحب العمل في كل دقائق العمل وتوصيلاته، على أن هذه الصورة تفترض . وهذا أمر منطقي . في صاحب العمل إمامه بكل دقائق العمل واتصاله المباشر بالعامل؛ إذ بدونهما لن يتسنى له الإشراف الفني الكامل على العامل^(١٠٨)، ونجد هذه الصورة في المتاجر الصغيرة التي يتولى مالكوها إدارتها^(١٠٩)، وكذلك نجدها في علاقة المحامي بزميل له يتعاقد معه على العمل لحسابه، وتحت إشرافه وتوجيهه^(١١٠).

التبعية التنظيمية أو الإدارية: وفيها يقتصر دور صاحب العمل على إدارة العمل وتنظيمه، ويتم ذلك بأن يشرف على الظروف الخارجية للعمل، فيعين للعامل

^(١٠٥) راجع في هذا المعنى: د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١١٨، د. إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ٦٨، د. حسام الدين كامل د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص ١٣٢.

^(١٠٦) د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٩١، بند ١٣٤.

^(١٠٧) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص ١٣٢.

^(١٠٨) راجع في هذا المعنى: د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١٢٥، د. إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ٥٥، بند ٣٩، د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٣١، د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٩١، بند ١٣٤.

^(١٠٩) انظر: د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٩٢، بند ١٣٤.

^(١١٠) انظر: د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١٣٩.

مكان العمل ووقته، وتقسيم العمل... إلخ، فهذه الصورة لا تتطلب الإلمام بالأصول الفنية لمهنة أو حرفة العامل؛ لأنه لا يراقب مراعاة العامل للأصول الفنية للحرفة أو المهنة^(١١١).

ويلاحظ أن هذه الصورة تناسب أصحاب الأعمال عديمي الخبرة في حرفة معينة، وكذلك يناسب أصحاب الأعمال ذوي الخبرة، ولكن لكبر حجم المشروع لن يتمكنوا من ممارسة التبعية الفنية.

واستقر الفقه^(١١٢) - وبحق - على أن التبعية الإدارية أو التنظيمية تكفي لتوافر التبعية القانونية، وبيان ذلك أن المشرع لم يحدد درجة معينة من الإشراف أو التوجيه، فلا يجوز تخصيص النص بغير مخصص، هذا من جانب، ومن جانب آخر فالأخذ بالتبعية القانونية في صورتها الفنية يحدّ من نطاق تطبيق قانون العمل.

ومن جانبه أكد القضاء أن "مناطق تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود . وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة . هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته... وأنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية"^(١١٣)،^(١١٤).

^(١١١) انظر في هذا المعنى: د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١٢٥.

^(١١٢) د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٣٢، د. محمد لبيب شنب وأ/وائل أنور بندق، مرجع سابق، ص ٥٦، بند ٤٩.

^(١١٣) المناطق في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدني بقولها: "عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، وما تقضى به المادة ٤٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من سريان أحكام قانون عقد العمل الفردي على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر، وأنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية) نقض مدنى الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٥٠ ق - جلسة ١٩٨١/٢/٨ - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ٣٢ - ص ٤٣١ - قاعدة رقم ٨٤. (تمييز عقد العمل عن غيره من العقود. مناطه. عنصر التبعية.

ثانياً: التبعية الاقتصادية:

لم تظهر التبعية الاقتصادية إلا قبيل الحرب العالمية الأولى، وذلك حينما عجزت التبعية القانونية عن شمول طوائف عديدة كانت في أشد الحاجة لأن تخضع للقوانين لتشملها الحماية القانونية، وتجلّى هذا العجز بالنسبة للعاملين في منازلهم^(١١٥).

ويقصد بالتبعية الاقتصادية استئثار صاحب العمل بنشاط العامل، في مقابل اعتماد الأخير على ما يتقاضاه من صاحب العمل اعتماداً أساسياً في معيشته^(١١٦)؛ ومن ثم فإن التبعية الاقتصادية تركز على عنصرين؛ **أولهما**: احتكار صاحب العمل لخدمات العامل، و**ثانيهما**: أن يكون الدخل الذي يحصل عليه العامل هو مصدر رزقه الرئيسي^(١١٧)، ويتبيّن من ذلك عدم البحث عن مدى خضوع العامل لإشراف أو إدارة صاحب العمل.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن التبعية الاقتصادية تكفي وحدها لوجود علاقة العمل^(١١٨)، في حين ذهب جانب آخر^(١١٩) إلى الاستعانة بعنصر التبعية

مؤداه. خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته تنظيمياً وإدارياً. المادتين ٦٧٤ مدنى، ٣١ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) الطعن رقم ١٠٢٩٧ لسنة ٨٧ قضائية الدوائر المدنية- جلسة ٢٠١٨/٥/١٥.

^(١١٤) يتميز عقد العمل بخصيصتين أساسيتين هما التبعية والأجر، ويتوافرها تكون العلاقة علاقة عمل، ولا يغير من هذا النظر كون المطعون عليه عضواً في مجلس إدارة الشركة، وهو ما أشارت إليه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ قبل تعديله بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٥٨ بقولها: "إن عضو مجلس الإدارة في الشركات المساهمة إذا كلف بعمل آخر في الشركة كما لو عين مديراً لها كان من حقه أن يؤجر على هذا العمل"، نقض مدنى الطعن رقم ١١ لسنة ٣٠ ق- جلسة ١٩٦٤/٠٣/١١- مجموعة أحكام محكمة النقض- السنة ١٥- ص ٣٣٠- قاعدة رقم ٥٦.

^(١١٥) د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٩٣، بند ١٣٥.

^(١١٦) في هذا المعنى راجع: د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١١٨، د. إهاب إسماعيل، مرجع سابق، ص ٦٨، د. محمد لبيب شنب وأ/ وائل أنور بندق، مرجع سابق، ص ٥٠.

^(١١٧) د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١١٨.

^(١١٨) في تفصيلات هذا الرأي راجع: د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٢٩-١٣٠، بند ٦١، د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٩٣-٢٩٤.

الاقتصادية، حين لا يسعنا عنصر التبعية القانونية، في إضفاء الحماية على بعض الفئات، واستند أنصار التبعية الاقتصادية إلى مجموعة من الحجج منها: الأخذ بالتبعية الاقتصادية يوسّع من نطاق تطبيق قانون العمل، ليشمل الأفراد الذين يعتمدون في معيشتهم على شخص واحد أو منشأة واحدة، دون أن يكونوا خاضعين لإشراف وسلطة هذا الشخص أو هذه المنشأة^(١٢٠)، فهؤلاء الأفراد لا يختلفون من حيث الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي، عن العمال الذين يعملون لدى صاحب عمل، ويخضعون لإشرافه أو رقابته في مكان العمل^(١٢١).

هذه الحجة لم تصمد أمام سهام النقد، فكون الهدف هو مدّ نطاق تطبيق قانون العمل، يجعل من المتعين ألا يكون ذلك على حساب فلسفة قانون العمل^(١٢٢)، فهذا الأخير ينظم العمل التابع فقط، ولو قلنا بغير ذلك لطغى عقد العمل على غيره من العقود، وهذه النتيجة يرفضها المنطق القانوني، فضلاً عن عدم وجود معيار دقيق محدد لها مما يصعب معه تبني هذه التبعية^(١٢٣).

وأكثر من ذلك، لا يجوز تكييف عقد العمل بالاستعانة بعنصر أجنبي عن العقد ألا وهو المركز الاجتماعي لأحد المتعاقدين، فتارة يكون العقد عقد عمل، وتارة أخرى عقد مقاوله في ضوء المركز الاجتماعي لمن يقوم بالعمل^(١٢٤).

ويعزز بعض أنصار التبعية الاقتصادية للأخذ بها^(١٢٥)، بحجة أخرى مفادها: أن المشرع المصري عوّل على فكرة التبعية الاقتصادية، وهو يعرف الصحفي المحترف

^(١١٩) د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١٢٤.

^(١٢٠) د. محمد لبيب شنب وأ/ وائل أنور بندق، مرجع سابق، ص ٥١.

^(١٢١) د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١٢٠.

^(١٢٢) على الأقل حتى الوقت الراهن، فإن فلسفة قانون العمل الحالي تدور حول العمل التابع المأجور.

^(١٢٣) انظر: د. محمد لبيب شنب وأ/ وائل أنور بندق، مرجع سابق، ص ٥١.

^(١٢٤) راجع في هذا المعنى: د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٣٠، بند ٦١.

^(١٢٥) د. أحمد حسن د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، د. أحمد البرعي ود. رامي

البرعي، مرجع سابق، ص ١٢٢.

في قانون نقابة الصحفيين، بأنه . أي الصحفي المحترف . مَنْ باشر بصفة أساسية ومنتظمة مهنة الصحافة في صحيفة يومية أو دورية تطبع في الجمهورية العربية المتحدة أو وكالة أنباء مصرية أو أجنبية تعمل فيها وكان يتقاضى عن ذلك أجرًا ثابتًا بشرط ألا يباشر مهنة أخرى^(١٢٦).

هذه الحجة ليست محصنة ضد النقد، حيث قدم المشرّع مثالاً يُعتبر استثناءً من القاعدة. القاعدة هنا هي الاعتماد على التبعية القانونية، ومن المعروف أن الاستثناء لا يُقاس عليه ولا يُفسر بشكل موسع، بل إن الاستثناء يعزز القاعدة. بعبارة أخرى، عندما أراد المشرّع الأخذ بالتبعية الاقتصادية، تدخل بشكل صريح وخصصها لفئة معينة، وهي في حالتنا الصحفيون المحترفون، دون غيرهم من الفئات. ومن جانبه أكد القضاء^(١٢٧) - مؤيدًا ذلك بجُلّ الفقه^(١٢٨) - على أن التبعية

^(١٢٦) مادة (١/٦) من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٠ بإنشاء نقابة الصحفيين، الجريدة الرسمية في ١٧/٩/١٩٧٠، العدد ٣٨.

^(١٢٧) انظر: نقض مدني الطعن رقم ٣٠٧٠ لسنة ٥٧ ق- جلسة ١٦/١/١٩٩٠- مجموعة أحكام محكمة النقض- السنة ٤١- ص ١٦٧- قاعدة رقم ٣٥؛ حيث ذهبت محكمة النقض إلى أنه: "لما كان من المقرر- في قضاء هذه المحكمة- أن تكييف العقد وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من لرقابة محكمة النقض، وأن المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته"، وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من القانون المدني بقولها: "إن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين أن يعمل في خدمته المتعاقد الآخر و تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، وما نصت عليه كذلك المادة ٢٩ من قانون العمل من تعريف عقد العمل بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر أياً كان نوعه".

^(١٢٨) د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٩٤، بند ١٣٦، د. محمد لبيب شنب وأ/ وائل أنور بندق، مرجع سابق، ص ٥٤، وإن كان سيادته يرى أنه: (لا يجب إهدار التبعية الاقتصادية كلية، ذلك أن الغالب أن تقرن التبعية القانونية بتبعية اقتصادية...)

د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٢٩، بند ٦١، وانظر عكس ذلك: د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص ١٣٨-١٤١؛ حيث يرى سيادته ضرورة المزج بين التبعية الاقتصادية والقانونية،

القانونية هي مناط تطبيق قانون العمل، وصارت هي المعيار المميز لعقد العمل عن غيره من العقود^(١٢٩).

وقد قرر القضاء أن "... المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية، ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته..."^(١٣٠).
إزاء تفنيد الحجج التي قال بها أنصار التبعية الاقتصادية فلا مناص لنا من الركون إلى التبعية القانونية كعنصر أساسي ومميز لعقد العمل.

الفرع الثالث

نوع التبعية في علاقة أوبر بسائقيها

ذهب البعض^(١٣١) إلى أن التكنولوجيا أثرت على علاقة التبعية، مما أدى إلى اختفاء هذه الأخيرة إلا في جانب ضئيل منها.

لا يمكننا إنكار أن للتكنولوجيا تأثيرًا على التبعية، حيث يمكن أن تؤدي إلى تغيير درجة هذه التبعية أو حتى إلغائها في بعض الأحيان. فالتكنولوجيا الحديثة قد تساهم في ظهور التبعية بأقصى صورها، كما يحدث عندما يقوم صاحب العمل بمراقبة الموظفين عبر كاميرات المراقبة، مما يجعلنا أمام عمل تابع ومأجور. من جهة أخرى، قد تؤدي التكنولوجيا أيضًا إلى انعدام التبعية بشكل كامل، بحيث لا يبقى أي مظهر من مظاهرها، مما يجعلنا نتحدث عن عمل مستقل.

وانظر أيضًا: د. أحمد البرعي ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١٢٠؛ (حيث إنهما لا يمنعان

من الاستعانة بالتبعية الاقتصادية، للتوسع في تطبيق أحكام قانون العمل...).

^(١٢٩) لمزيد من التفاصيل في التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود راجع: د. أحمد البرعي

ود. رامي البرعي، مرجع سابق، ص ١٤٦-١٦٠، د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق،

ص ١٤١-١٥٢.

^(١٣٠) نقض مدنى الطعن رقم ٣٠٧٠ لسنة ٥٧ ق- جلسة ١٦/١/١٩٩٠ سابق الإشارة إليه.

^(١٣١) د. فاطمة محمد أحمد الرزاز، أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة اتحاد الجامعات

العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد التاسع، إبريل (نيسان) ١٩٩٩، ص ٧٦-٧٧.

في هذا السياق، يشير هذا الرأي إلى أن صاحب العمل يواجه صعوبة في ممارسة علاقة التبعية عن بُعد، مما قد يؤدي إلى انتهاك خصوصية حياة العامل. ومع ذلك، نرى أن هذا الرأي مبالغ فيه، حيث إن انتهاك خصوصية العمل يمكن أن يحدث في كل من أنماط العمل التقليدية والحديثة. خلاصة القول، إذا غابت التبعية، فلا يمكن اعتبار العلاقة عقد عمل، سواء كانت تقليدية أو غير تقليدية.

مظاهر رابطة التبعية في علاقة أوبر بسائقيها

تعتبر نماذج العمل مثل نموذج Uber بالنسبة للأفراد الذين يؤدون العمل، مثل السائقين، نموذجًا يوفر حرية ومرونة أكبر في تنفيذ المهام مقارنة بالعلاقات العمالية "التقليدية". حيث يتمكن السائقون من تحديد أوقات عملهم ومدة العمل بأنفسهم، كما يمكنهم رفض أو إلغاء طلبات الرحلات. بالإضافة إلى ذلك، تسعى منصات مثل Uber إلى تعزيز أقصى درجات المرونة والاستقلالية في أداء العمل. ومع ذلك، يمكن ملاحظة بعض المؤشرات التي تدل على أن Uber تحتفظ بمستوى معين من السيطرة على طريقة عمل السائقين. فمفهوم تبعية العامل القانونية لصاحب العمل يشير إلى قدرة صاحب العمل على مراقبة العامل، بما في ذلك حقه في توجيه العامل حول كيفية أداء العمل، ومعاقبته على الأخطاء، ومراقبته في أثناء العمل. يُعتبر النظام الذي تعتمد عليه أوبر لمراقبة وإشراف سائقيها نظامًا لتقييم السائقين من قبل الركاب. يُمثل هذا النظام نوعًا جديدًا من المراقبة أثناء العمل، حيث تُفوض منصات الإنترنت مثل أوبر العملاء بمهمة "مراقبة" سائقيهم.

ونرى، كما يعتقد البعض، أن أوبر تستخدم هذا الأسلوب لإخفاء حقيقة أنها تسيطر بشكل فعلي على العمال. من المهم التأكيد على أن التقييمات السلبية من الركاب قد تؤدي إلى عواقب قانونية مباشرة تؤثر على العلاقة التعاقدية بين أوبر والسائقين. فعليًا، تمتلك أوبر الحق في تعطيل حساب السائق إذا انخفض تقييمه عن مستوى معين. يشبه هذا النظام وجود عقوبات من قبل صاحب العمل على العامل بسبب الأخطاء في العمل، بما في ذلك إمكانية إنهاء علاقة العمل، وهو ما يُعتبر

جزءًا من مفهوم التبعية القانونية.

في هذا الصدد، يشير الأستاذان/ براسل وريزاك Prassl & Risak إلى أن أوبر لديها السيطرة الكاملة على وجود العلاقة التعاقدية مع السائق، حيث تؤدي إحدى وظائف المشغل النموذجي في علاقة العمل^(١٣٢).

علاوة على ذلك، تمتلك أوبر آليات تتيح لها مراقبة جوانب متعددة من خدمات النقل. على سبيل المثال، تعتمد أوبر نظام تقييم خاص يشجع السائقين على الالتزام بقواعد معينة أثناء تقديم الخدمة، مثل الحفاظ على نظافة السيارة، وارتداء الزي الرسمي، والتواصل المهني مع الركاب، وتوفير الطعام والشراب داخل السيارة، وغيرها من الأمور.

كما يمكن لأوبر التأثير على نوع السيارات التي يُسمح للسائقين باستخدامها في تقديم الخدمات، ولديها الحق في إجراء فحوصات دورية على المركبات. تشمل الرقابة أيضًا طريقة تقديم الخدمة، بما في ذلك اختيار الموسيقى التي تُشغل داخل السيارة^(١٣٣).

يمكن استنتاج مما سبق أن العلاقة بين أوبر وسائقيها تتضمن عناصر تشير إلى وجود تبعية فنية أكبر من التبعية التنظيمية. وهذا يعني أن أوبر لديها القدرة على توجيه السائقين بشأن كيفية أداء عملهم. في المقابل، فإن التبعية التنظيمية للسائقين ليست قوية، حيث يتمتع السائقون بحرية اختيار أوقات عملهم ومدتها^(١٣٤).

في مصر، كما أشرنا سابقًا، استقر الفقه والقضاء على اعتبار التبعية التنظيمية أو الإدارية كافية لتوافر التبعية القانونية. وبالتالي، إذا كانت التبعية الفنية متوفرة، فإن التبعية القانونية تكون متحققة أيضًا، مما يعني أن القضاء في مصر سيعتبر العلاقة علاقة عمل.

(١٣٢) راجع:

Prassl, Jeremias; Risak, Martin, Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, No.3/2016., pp. 619-651, p.634.

Prassl; Risak, op. cit. p. 640.: راجع:

RADIĆ, op.cit.p.896. راجع:

ومن المهم الإشارة إلى أن هذا النوع المحدد من العمل الذي يتأثر بالتكنولوجيا الرقمية قد أحدث تغييرات في كيفية إعطاء التعليمات ومراقبة أداء العمل، مقارنةً بعلاقة العمل "التقليدية". لذا، فإن مفهوم التبعية القانونية يكتسب دلالات جديدة عند النظر إلى هذه الأشكال الحديثة من العمل، مقارنة بما كان عليه في السابق.

المطلب الثاني

موقف القضاء من علاقة أوبر بسائقها

تقسيم:

ونستعرض في هذا المطلب موقف القضاء الفرنسي وذلك في (الفرع الأول) ونعقبه بالحديث عن موقف القضاء الإنجليزي وذلك في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

موقف القضاء الفرنسي

سنستعرض حكمين مهمين صادرين عن محكمة النقض الفرنسية. الحكم الأول صدر في ٤ مارس ٢٠٢٠، حيث قامت شركة أوبر بالطعن في حكم الاستئناف الذي اعتبر العلاقة بين الشركة والسائقين علاقة عمل. أما الحكم الثاني، فقد صدر في ٢٥ يناير ٢٠٢٣، حيث قام أحد سائقي أوبر بالطعن في حكم الاستئناف الذي قرر عدم اعتبار العلاقة علاقة عمل.

أولاً: حكم محكمة النقض الفرنسية (شركة أوبر ضد سائقيها)^(١٣٥) الصادر في

٤ مارس ٢٠٢٠

الوقائع

تتلخص وقائع هذه القضية في الآتي:

١- وفقاً للحكم المطعون فيه (باريس ١٠ يناير ٢٠١٩) أبرم السيد... عقداً مع

(135) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin. Available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>.

(استقينا ترجمة هذا الحكم من: مجلة علمية محكمة- العدد (١٢)- السنة الثامنة- ربيع الأول ١٤٤٢هـ- أكتوبر ٢٠٢٠م).

الشركة الألمانية أوبر BV بعد التوقيع على استمارة تسجيل شراكة وعمل سائقا باستخدام منصة أوبر الرقمية منذ ١٢ أكتوبر ٢٠١٦، بعد أن استأجر سيارة من شريك أوبر وتقدم بطلب للتسجيل في سجل سيرين كمقاول مستقل مدرج ضمن نشاط نقل الركاب بسيارات الأجرة.

٢- عطلت أوبر BV حسابه بشكل دائم على المنصة في إبريل ٢٠١٧.

٣- التمس السيد/ من المحكمة الصناعية إعادة تصنيف العلاقات التعاقدية مع أوبر كعقد عمل وتقدم بمطالبات للحصول على مدفوعات رواتب بأثر رجعي وتعويضات عن إنهاء الخدمة.

حجج شركتي أوبر فرنسا وأوبر BV بعدم اعتبار علاقتها مع السائق علاقة عمل، واستندت إلى الآتي:

١- عقد العمل هو اتفاق يتعهد بموجبه شخص طبيعي بالعمل لصالح شخص آخر أو كيان قانوني مقابل تعويض، مما ينشئ علاقة تبعية قانونية. أما الاتفاق الذي يبرمه سائق سيارة أجرة مع منصة رقمية تقدم تطبيقًا إلكترونيًا للتواصل مع العملاء المحتملين مقابل دفع رسوم الخدمة، فلا يعتبر عقد عمل. ذلك لأن هذا الاتفاق لا يلزم السائق بالعمل على المنصة أو البقاء تحت تصرفها، ولا يتضمن أي التزام يجبره على استخدام التطبيق لأداء عمله في القضية المعنية. وقد ادعت شركة أوبر BV أن السائق الذي يدخل في شراكة مع المنصة يتمتع بحرية كاملة، حيث يمكنه اختيار استخدام التطبيق أو عدم استخدامه، وتحديد المكان والوقت الذي يرغب في الاتصال به، دون الحاجة لإخطار المنصة مسبقًا، كما يمكنه إنهاء اتصاله في أي وقت.

أوضحت أوبر BV أنه عندما يختار السائق استخدام التطبيق، فإنه يتمتع بالحرية في قبول أو رفض الرحلات المقترحة أو عدم الرد عليها. ورغم أن تكرار الرفض المتتالي قد يؤدي إلى قطع الاتصال بالتطبيق لأسباب تشغيلية تتعلق بكيفية عمل الخوارزمية، إلا أن السائق يمكنه إعادة الاتصال بالتطبيق في أي وقت، ولا يؤثر قطع الاتصال المؤقت على العلاقة التعاقدية بينه وبين أوبر BV. كما زعمت

أوبر BV أن المنصة تعتمد على تحصيل الرسوم من الرحلات المنفذة عبر التطبيق، مما يعني أن السائق ليس ملزمًا بأي التزام مالي تجاه المنصة يجبره على استخدام التطبيق.

وأخيراً، أوضحت أوبر BV أن اتفاقية الشراكة واستخدام التطبيق لا تفرض أي التزام حصري على السائق. يحق له استخدام تطبيقات أخرى في الوقت نفسه لإقامة علاقات عمل وبناء قاعدة عملاء من خلال المنصات المنافسة، بالإضافة إلى ممارسة أعمال تأجير السيارات الخاصة. كما يمكنه أيضاً تطوير قاعدة العملاء المذكورة بطرق أخرى.

نرى أن هذا الكلام غير صحيح، إذ إن الالتزام بعدم المنافسة هو التزام تعاقدي، وبالتالي فإن شركة أوبر BV قد تنازلت عن هذا الحق. علاوة على ذلك، فإن وجود شرط عدم المنافسة لا يعني بالضرورة وجود علاقة عمل، حيث إن هذه العلاقة تعتمد على وجود تبعية.

بناءً على ما سبق، استنتجت أوبر BV أن توقيع السيد... على العقد وأدائه له لم يترتب عليه أي التزام من جانبه للعمل على المنصة، وبالتالي لا يمكن تصنيف العلاقة التعاقدية على أنها علاقة عمل.

٢- لا تؤسس الاتفاقية الموقعة بين منصة رقمية وسائق يعمل في مجال سيارات الأجرة علاقة تبعية قانونية دائمة، ما لم تتضمن تلك الاتفاقية أي سلطة للمنصة تفرض على السائق أداء مهامه لصالحها أو تفرض عليه البقاء تحت تصرفها لفترة محددة، بغض النظر عن طول تلك الفترة، أو أي التزام آخر يلزم السائق باستخدام التطبيق الذي طوّرت المنصة.

٣- وعلى الرغم من أن تكرار رفض الرحلات قد يؤدي إلى قطع الاتصال بالتطبيق مؤقتاً، مما يتيح للخوارزميات العمل بشكل أكثر سلاسة، حيث تُعرض طلبات الرحلات على السائقين المتصلين وفقاً لترتيب اتصالهم، مع إعطاء الأولوية للسائق الأقرب للراكب، إلا أن السائق يمكنه إعادة الاتصال بالتطبيق في أي وقت بمجرد النقر عليه. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت أوبر BV أن توقيع اتفاقية

الشراكة واستخدام التطبيق لا يخلق أي حقوق ملكية أو التزام مالي على السائق تجاه أوبر BV، مما يعني أن السائق ليس ملزمًا باستخدام التطبيق، وأن التعويض الذي تحصل عليه المنصة يعتمد حصريًا على الرسوم المستحقة عن الرحلات التي تتم فعليًا من خلال التطبيق.

٤- يقتضي تنفيذ اتفاقية الشراكة التي تستتبع استخدام سائق الأجرة لتطبيق إلكتروني لإقامة علاقات مع العملاء إمكانية تأكد المنصة من سلامة عمل التطبيق والالتزام السائق باللوائح المعمول بها، مع ضمان سلامة الأشخاص وجودة الخدمة المقدمة ولا تعتبر إمكانية إنهاء المنصة الرقمية للاتفاقية من جانب واحد بسبب انتهاكات السائق الجسيمة والمتكررة للالتزامات التي تنص عليها اتفاقية الشراكة سلطة تأديبية.

ونرى أن ذلك هو صميم السلطة التأديبية إن لم يكن ذلك من قبيل السلطة التأديبية فما هي السلطة التأديبية إذا؟!

٥- إن مجرد وجود احتمال مذكور في الاتفاقية أو في المنصة بإلغاء تفعيل أو تقييد إمكانية الوصول إلى التطبيق لا يمكن في حد ذاته أن يشكل إشراقًا على عمليات السائقين بسبب عدم وجود دليل يوضح أن مثل هذه الصلاحية يمكن استخدامها لإجبار السائقين على الاتصال وقبول الرحلات المعروضة عليهم.

٦- لا يمكن اعتبار حقيقة احترام طلب العميل الذي قبله سائق الأجرة إشارة على وجود علاقة تبعية بين السائق والمنصة الرقمية التي أقامت علاقات بين السائق والعميل وبالتالي، فإن حقيقة أن سائق الأجرة الذي وافق على تنفيذ خدمة نقل حصرية يحجزها عميل يفي بشروط الخدمة المحجوزة وعدم جواز اصطحاب السائق لركاب آخرين ما دامت هذه الخدمة مستمرة لا تشير إلى علاقة تبعية فيما يتعلق بالمنصة الرقمية.

٧- ووفقًا لميثاق مجتمع أوبر، فإن الأعمال التي تهدد سلامة السائقين والركاب محظورة مثل التواصل مع الركاب بعد انتهاء الرحلة دون موافقتهم على سبيل المثال: إرسال الرسائل النصية أو الاتصال بالراكب أو زيارته بعد انتهاء الرحلة،

دون موافقته". وفي ضوء أحكام هذه الوثيقة التعاقدية المقدمة خلال الجلسات، فإن منع الاتصال بالعملاء بعد الرحلة مراعاة لمقتضيات السلامة، لا يطبق في الحالات التي يوافق فيها العميل على التواصل مع السائق. ومن ناحية أخرى، لا يحظر على السائق إعطاء تفاصيل الاتصال به للعملاء ليتواصلوا معه مباشرة دون استخدام المنصة. ومع ذلك، فإن المحكمة (أي محكمة الاستئناف) ارتأت أن منع السائق للتواصل مع الركاب والاحتفاظ ببياناتهم الشخصية بعد الرحلة قصد به "منع أوبر BV للسائقين من احتمالية موافقة الراكب على إعطائه تفاصيل التواصل مع السائق لحجز رحلات مستقبلية بعيدا عن تطبيق أوبر.

٨- لا يخلق نظام التتبع الجغرافي المدمج في تشغيل المنصة الرقمية علاقة تبعية قانونية بين سائقي سيارات الأجرة والعملاء المحتملين، حيث إن هذا النظام لا يهدف إلى مراقبة أنشطة السائقين، بل يُستخدم فقط لتوصيل السائقين بأقرب عميل، مما يضمن سلامة الركاب وتحديد سعر الخدمة.

٩- لا يمكن اعتبار حقيقة أن منصة معينة تسعى لإقامة علاقات عبر وسائل إلكترونية لتحديد أسعار الخدمات المقدمة من خلالها دليلاً على وجود عقد عمل. كما أن حساب أجرة خدمة النقل بناءً على عدد الكيلومترات في الساعة، وإمكانية تعديل سعر الخدمات عند طلب الراكب، في حال كان الطريق الذي اختاره السائق طويلاً دون مبرر، لا يُعتبر توجيهياً أو تعليمات لأداء العمل.

رد محكمة النقض الفرنسية على حجج شركتي أوبر فرنسا وأوبر BV

- ١- وفقاً للمادة ٦-٨٢٢١ من قانون العمل الفرنسي، فإن الأشخاص الطبيعيين، عند قيامهم بأعمال تستلزم التسجيل في السجلات أو الأدلة المذكورة في هذه المادة، من المفترض ألا يكونوا ملتزمين نحو صاحب العمل بعقد عمل. ومع ذلك، فإن وجود عقد العمل يمكن إثباته في الحالات التي يقدم فيها الأشخاص المذكورين خدمات بموجب شروط وأحكام تجعلهم في علاقة تبعية دائمة مع صاحب العمل.
- ٢- ووفقاً للسوابق القضائية للمحكمة (محكمة النقض الدائرة المدنية ١٣ نوفمبر ١٩٩٦ طعن رقم ١٣.١٨٧٩٤، نشرة مجلد رقم ٣٨٦، الجمعية العمومية) تتميز

- علاقة التبعية بأداء وظيفة تحت سلطة صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتعليمات والإشراف على التنفيذ ومعاينة المرؤوس على أي مخالفات.
- ٣- ووفقا للسابقة القضائية المذكورة أعلاه، فإن العمل في خدمة منظمة يشير إلى علاقة تبعية إذا كان صاحب العمل هو مَنْ يحدد شروط أداء الوظيفة وأحكامها، من جانب واحد.
- ٤- وفي هذا الصدد، قضت محكمة الاستئناف بأنه لكي يصبح "شريكا في شركة أوبر BV وتطبيقها الخاص، كان على السيد /..... أن يتقدم بطلب إلى السجل التجاري (Register des Métiers). وبعيدا عن اتخاذ القرار بحرية لتنظيم عملياته أو البحث عن عملاء أو اختيار مورديه، فقد انضم إلى خدمة نقل أعدتها ونظمتها شركة أوبر BV بالكامل والتي لا توجد إلا من خلال تلك المنصة. ولم يؤد استخدام خدمة النقل المذكورة إلى الحصول على قاعدة عملاء خاصة للسيد /.... الذي ليس حرا في تحديد أسعاره أو وضع الشروط والأحكام اللازمة لمزاولة أعماله في خدمة النقل التي تحكمها أوبر BV بالكامل.
- ٥- وفيما يتعلق بحرية الاتصال بالتطبيق وحرية اختيار ساعات العمل، رأيت محكمة الاستئناف أن حقيقة قدرتك على اختيار أيام العمل وساعات العمل لا تستبعد في حد ذاتها علاقة التبعية في العمل مادام السائق عند اتصاله بمنصة أوبر يلتحق بخدمة تنظمها أوبر BV.
- ٦- وفيما يتعلق بالأسعار، أوضحت محكمة الاستئناف أن الأسعار توضع على أساس تعاقدية بناء على خوارزميات منصة أوبر بالاعتماد على آلية تنبؤية تفرض هذه الآلية خط سير الرحلة على السائق وليس له حق الاختيار في هذا الصدد لأن المادة ٣-٤ من الاتفاقية تنص على احتمالية تعديل شركة أوبر لأسعار الرحلات، لا سيما إذا اختار السائق "مسارا غير مناسب". قدم السيد.... أدلة على العديد من تعديلات الأسعار التي فرضتها عليه أوبر BV مما أوضح حقيقة أن الشركة كانت تعطيه تعليمات وتشرف على التطبيق.
- ٧- وفيما يتعلق بشروط وأحكام القيام بأعمال خدمات النقل، أقرت محكمة الاستئناف

أن تطبيق أوبر يشرف على قبول الرحلة لأن السيد /..... أكد- دون اعتراض على تأكيده أنه بعد تكرار رفض الطلبات ثلاث مرات استلم رسالة نصها، أما زلت هنا؟" ينص الميثاق على أن يفصل السائقين الذين لا يرغبون في قبول رحلات التطبيق ببساطة ويسر. يجب النظر إلى هذه الدعوة في ضوء الشروط الواردة في المادة ٤-٢ من الاتفاقية والتي تنص على ما يلي تحتفظ أوبر أيضًا بحقها في إلغاء تنشيط الحساب أو تقييد الوصول إلى التطبيق أو استخدامه من السائق أو استخدام العميل أو أي من سائقيه للتطبيق أو الخدمات ويحق لأوبر ذلك لأي سبب كان، حسب تقديرها المعقول".

تجبر هذه الشروط السائقين على البقاء على اتصال بالتطبيق على أمل الحصول على رحلة ومن ثم فإنهم يبقون دائما تحت تصرف أوبر BV على مدار مدة الاتصال، دون أن يكون من حقهم اختيار الرحلة التي تفيدهم أو عدم اختيارها كحال السائق المستقل. وهذا ما تنص عليه المادة ٢.٢ من الاتفاقية "يجب أن يحصل السائق على وجهة المستخدم سواء بنفسه أو عند اصطحاب المستخدم أو من تطبيق السائق، إذا اختار المستخدم إدراج الوجهة من خلال تطبيق أوبر على الهاتف الجوال". يقتضي ذلك أن معيار الوجهة، الذي قد يجعل قبول الرحلة مشروطا غير معروف للسائق في بعض الأحيان عند الرد على الطلبات عن طريق منصة أوبر. وهذا ما أكدته تقرير حاجب المحكمة الصادر بتاريخ ١٣ مارس ٢٠١٧ والذي أوضح أن السائق لديه ثماني ثوان فقط لقبول الرحلة المعروضة عليه. (وهناك شرط ينص على ذلك في وثيقة أوبر).

٨- وفيما يتعلق بسلطة فرض العقوبات بالإضافة إلى قطع الاتصال المؤقت عن التطبيق بعد رفض ثلاث رحلات حسب ما أقرت به أوبر، وتعديلات الأسعار التي تطبق إن سلك السائق "مسارا غير مناسب، قررت محكمة الاستئناف أن أسعار إلغاء الطلب التي حددتها أوبر BV وتتغير حسب كل مدينة وفقا لميثاق مجتمع أوبر يمكن تطبيقها على السيد.... مما يؤدي إلى فقدان إمكانية الوصول إلى الحساب أو إلى عدم التمكين من الوصول إلى تطبيق أوبر على أساس دائم

في حالة إبلاغ العملاء عن سوء سلوك السائق، بغض النظر عن التحقق من الادعاءات أم لا أو مما إذا كانت العقوبات تتناسب مع الفعل أم لا. ٩- وفي ضوء المعلومات المذكورة أعلاه، قررت محكمة الاستئناف أن وضع السيد... كعامل مستقل وضع زائف وأن أوبر BV كانت ترسل إليه تعليمات وتشرف على أدائه وتمارس سلطة فرض العقوبات عليه، دون أي انحراف عن شروط الاتفاقية أو أحكامها^(١٣٦).
ثانياً: حكم محكمة النقض الفرنسية (أحد سائقي أوبر ضد شركة أوبر) الصادر في ٢٥ يناير ٢٠٢٣^(١٣٧).

وعلى عكس الحكم السابق، فإن حكم الاستئناف قرر عدم اعتبار العلاقة علاقة عمل، لذا يجدر بنا أن نتعرض لحكم الاستئناف (الحكم الطعين) قبل الشروع في بيان حكم النقض.

* حكم محكمة الاستئناف في ليون (الدائرة الاجتماعية) الصادر في ١٥ يناير ٢٠٢١ (عدم اعتبار العلاقة علاقة عمل)^(١٣٨).

الوقائع

تتلخص وقائع هذا الحكم في أن شركة Uber B.V التي يقع مقرها في أمستردام، هولندا، تعمل في نشاط نقل الأشخاص.
وتنفيذاً لعقد يسمى "نموذج تسجيل الشراكة" بتاريخ ٢٤ مارس ٢٠١٥، الموقع مع شركة Uber B.V، عمل السيد... كسائق لمركبة سياحية، وفي مارس ٢٠١٦،

^(١٣٦) وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة قضت «بإلزام الشركتين أوبر فرنسا وأوبر BV بدفع رسوم التقاضي. ووفقاً لأحكام المادة ٧٠٠ من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي، حكمت المحكمة على الشركتين أوبر فرنسا وأوبر BV بأن تدفعا للسيد /..... ثلاثة آلاف يورو (٣٠٠٠ يورو...).

^(١٣٧) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 janvier 2023, 21-11.273, Inédit, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000047074104?init=true&page=1&query=Uber&searchField=ALL&tab_selection=all.

^(١٣٨) Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale b, 15 janvier 2021, n° 19/08056 https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CA_LYON_2021-01-15_1908056#texte-integral

عطلت شركة Uber B.V حساب السيد.... لمدة أسبوعين بحجة ارتفاع معدل إلغاء رحلاته. تم إعادة تفعيل حسابه في ١ أبريل ٢٠١٦، وفي ٩ يونيو ٢٠١٧، رفع السيد.... دعوى أمام مجلس التحكيم العمالي في ليون مطالباً بعودة طلبات ضد شركة Uber B.V وشركة Uber France، ساعياً إلى إعادة تصنيف هذه الاتفاقية كعقد عمل غير محدد المدة، وفسخ هذا العقد قضائياً ودفن مبالغ مختلفة. بموجب حكم بتاريخ ٨ مارس ٢٠١٩، قرر مجلس التحكيم العمالي في ليون أن «العلاقة ليست في إطار علاقة عمل بل شراكة» استأنف السائق الحكم وطلب اعتبار العلاقة علاقة عمل^(١٣٩).

(^{١٣٩}) وتجدر الإشارة إلى أن السائق قدم طلبات أخرى منها:

إعلان أن العلاقة التعاقدية هي عقد عمل غير محدد المدة- إعلان بالتالي اختصاصها للنظر في النزاع- لإصدار حكم قضائي بفسخ عقد العمل على حساب شركتي Uber، أو على الأقل إعلان أن الفسخ الذي حدث عند الانفصال يشكل فسحاً تعسفياً لعقد العمل- للمطالبة بأجور متأخرة وأجور الإجازات المستحقة- للمطالبة بأجور متأخرة بسبب عدم الدفع أثناء عدم تقديم العمل وأجور الإجازات المستحقة- للمطالبة بأجور متأخرة بسبب إلغاء الإيقاف التأديبي بالإضافة إلى أجور الإجازات المستحقة- للمطالبة بأجور متأخرة بسبب الإجازات غير المأخوذة- للحصول على تعويض بدلاً من فترة الإشعار وأجور الإجازات المستحقة- للحصول على تعويض عن الفصل من العمل- للحصول على تعويضات عن الفصل غير المبرر- للحصول على تعويضات عن العمل المخفي- للحصول على تعويضات عن عدم احترام الإجازات- للحصول على تعويضات عن عدم احترام القوانين المتعلقة بأقصى ساعات العمل وأوقات الراحة الإلزامية- للحصول على تعويضات عن استرداد المساهمات والضرائب المدفوعة بدون وجه حق- التعويضات عن استرداد النفقات الكيلومترية التي تم إنفاقها لصالح الشركة واسترداد النفقات ذات الصلة- التعويضات عن الاحتيال في تطبيق أحكام قانون العمل- التعويضات عن عدم الامتثال للفحوص الطبية- المادة ٧٠٠ من قانون الإجراءات المدنية). وفيما يتعلق بإنهاء عقد العمل، طالب السائق بـ (أن صاحب العمل ارتكب مخالفات جسيمة ومتكررة في واجباته مما يجعل استمرار عقد العمل مستحيلًا- إصدار حكم قضائي بفسخ عقد العمل على حساب شركتي Uber B.V و Uber France وتحديد تاريخ الفسخ في اليوم الأخير من المهمة في ٣٠ يوليو ٢٠١٧، بدلاً من إنهاء علاقة العمل في اليوم الأخير من المهمة دون احترام أي إجراءات فصل يجب أن يُعتبر فصلاً تعسفياً بدون سبب حقيقي وجاد).

حجج محكمة الاستئناف بعدم اعتبار العلاقة علاقة عمل

- شركة Uber ليست صاحبة العمل المباشر حيث إنها ليست مشغلة لخدمة النقل بل هي مجرد وسيط يربط شركائها الذين يقدمون خدمة النقل بالعملاء الذين هم المستفيدون المباشرون من الخدمة، والذين هم أصحاب العمل الفعليين للعاملين الذين يقدمون خدمة النقل،
- الحرية التي يتمتع بها السائقون عند استخدام تطبيق Uber لا تتوافق مع العمل المأجور.
- شروط التسجيل في تطبيق Uber لا تكشف عن وجود علاقة تبعية، وهي لا تفرض أوامر أو توجيهات على السائقين.
- لا توجد أي مادة في العقد تلزم السائق بالعمل من خلال تطبيق Uber وبالتالي تخصيص كل أو جزء من وقت عمله لهذا التطبيق.
- يتمتع السائق بحرية كاملة في الاتصال متى شاء، أو عدم الاتصال، وبالتالي عدم العمل.
- يتمتع بحرية كاملة في تحديد ساعات عمله ولا يُفرض عليه جدول زمني للاتصال أو فترات زمنية إلزامية.
- حتى عند استخدام التطبيق، لا يُطلب من السائق قبول الرحلات المقدمة، والامتناع عن الرد على ثلاثة عروض رحلات متتالية يؤدي فقط إلى فصله مؤقتًا لأسباب تتعلق بحسن تشغيل التطبيق بالنسبة للمستخدمين، ويمكنه إعادة الاتصال

وفيما يتعلق بتنفيذ عقد العمل طالب السائق بـ (أن شركتي Uber B.V و Uber France لا تدفعان مقابل الساعات الإضافية التي قام بها- أن شركتي Uber B.V و Uber France لا تلتزمان بالواجبات القانونية المتعلقة بالإجازات المدفوعة- أن شركتي Uber B.V و Uber France لا تلتزمان بالحد الأقصى لساعات العمل وأوقات الراحة الأسبوعية- أن شركتي Uber B.V و Uber France لا تلتزمان بالفحوص الطبية الإلزامية- أن شركتي Uber B.V و Uber France قد أنشأتا نظامًا غير قانوني للتحويل على التشريعات المتعلقة بحقوق العمل بشكل متعمد).

في أي وقت يشاء .

- لا يوجد بند حصري محدد تعاقدياً بحيث يحتفظ السائق بحرية العمل لحسابه الخاص أو حتى لصالح شركة أخرى أو من خلال منصة أخرى.
- لا تُفرض أي رسوم ثابتة على السائق، حيث يتم تعويض شركة Uber France من خلال خصم الرسوم فقط على الرحلات التي تم تنفيذها.
- لا يُفرض على السائق أي منطقة جغرافية محددة، حيث لم تُدعم ادعاءات المستأنف بأنه يمكنه العمل فقط في مدينة ليون التي تم تسجيله فيها بأي دليل في الملف.

فيما يتعلق بوجود أوامر أو توجيهات تنفذها شركة Uber ويستند إليها المستأنف لإثبات وجود علاقة تبعية، تلاحظ المحكمة أن:

- تسليم معدات إلكترونية، بما في ذلك مجموعة هاتفية، لا يكشف عن أي سلطة توجيهية طالما أن ذلك اختياري، حيث تشير شركة Uber، دون أن يتم الاعتراض على ذلك، إلى أن السائقين يمكنهم تثبيت التطبيق مباشرة على هواتفهم.
- تنفيذ تدريب مسبق، والذي لا يبدو أن إجباريته محل نقاش من قبل شركة Uber، لا يشكل أيضاً مؤشراً كافياً على التبعية.
- كون السائق لا يعرف العميل أو وجهته عندما يدخل العميل السيارة لا يختلف عن وضعية سيارة الأجرة المستقلة التي تأخذ راكباً من الشارع أو من محطة سيارات الأجرة ولا يمكنها رفض الرحلة لهذا العميل، وهذا العنصر لا يشكل أيضاً مؤشراً على التوجيه والمراقبة من قبل صاحب العمل.

قررت محكمة الاستئناف - على استحياء - أن بعض شروط العقد قد تشبه ممارسة سلطة توجيهية من قبل شركة Uber على السائقين من ذلك على وجه الخصوص:

- تحديد مسار معين بواسطة البرنامج، وإن لم يكن توجيهياً دقيقاً ورسمياً من قبل صاحب العمل، حيث يمكن للموظف دائماً اتخاذ مسار آخر، ولكن يعتبر ذلك وسيلة لتحديد السعر بهدف تقديم خدمة فعالة وبأقل تكلفة لصالح العميل، وهو ما لا يستبعد

صفة العمل المستقل.

- إلزام السائقين بأخذ استراحة لمدة ٦ ساعات عند تراكم ١٠ ساعات من القيادة.

- توصية السائق (المادة ٢-٢ من الشروط العامة) بانتظار ١٠ دقائق على الأقل ليظهر العميل في الموقع المحدد، وإن كانت مجرد توصية وليست توجيهًا إلزاميًا.

- التزام السائق بعدم الاتصال بالعملاء أو استخدام بياناتهم الشخصية، إلا في حالة الموافقة.

- الشروط (المادة ٣-٢) التي تمنع السائق من نقل أي شخص آخر غير العميل وتلزمه بنقل جميع العملاء مباشرة إلى وجهتهم المتفق عليها دون انقطاعات أو توقفات غير مصرح بها، وإن كانت هذه التوجيهات تنطبق فقط في حالة عدم وجود اتفاق مع الراكب.

- التزام السائق بعدم عرض أسماء أو شعارات على مركبته أو ارتداء زي أو ملابس تحمل شعار أو ألوان Uber.

- بشكل عام، فإن التوصيات المتعلقة بقواعد السلوك، وإن كانت هذه القواعد تفرض بوضوح في إطار علاقة تجارية جيدة بين الطرفين ولا تختلف عن تلك المطبقة في أنواع أخرى من العلاقات التعاقدية، مثل عقد الامتياز.

تلاحظ المحكمة في النهاية أن هذه التوصيات تركز بشكل أكبر على وضع معايير لضمان جودة وأمان الخدمة، بدلاً من تنفيذ توجيهات رسمية ودقيقة تعكس سلطة توجيه صاحب العمل. ومن المؤكد أيضًا أن هذه التوصيات تنطبق فقط عندما يستخدم السائقون التطبيق، حيث يحتفظون دائمًا بحرية اختيار الوقت والمكان ومحتوى عملهم، ولا يمكن لشركة Uber فرض أي قيود عليهم في هذا الشأن.

إن نظام التتبع الجغرافي، الذي يعمل بفعالية فقط عند اتصال السائق، لا يهدف إلى مراقبة أداء السائقين، بل يهدف فقط إلى تمكين تشغيل النظام من خلال تحديد المواقع الجغرافية للسائقين والركاب المحتملين. وبدون هذا التحديد، يفقد التطبيق

فعاليتيه بشكل ملحوظ.

- العملاء هم الذين لديهم القدرة على إعطاء تقييمات في نهاية كل رحلة، في إطار نظام تقييم جودة الخدمة المقدمة، وهو ممارسة شائعة في هذا النوع من المنصات الرقمية، وليس شركة Uber نفسها، مما يستبعد هنا أي فكرة عن سلطة تأديبية.

ونرى أن هذا الكلام غير صحيح؛ حيث تأخذ شركة أوبر تقييمات العملاء بعين الاعتبار عند تطبيق سلطتها التأديبية. وبالتالي، يمكن اعتبار ذلك تفويضًا ضمنيًا من الشركة للعملاء لممارسة هذه السلطة.

كما أن شركة أوبر لا تتكر امتلاكها لهذه السلطة، وتوضح أنه يمكن تعليق حساب السائق مؤقتًا أو حتى إيقافه بشكل دائم إذا قام السائق بقبول رحلة ثم إلغائها عدة مرات. وهذا يعد جزءًا من معايير الجودة وأمان الخدمة، بدلًا من كونه تنفيذًا لتوجيهات رسمية.

ونرى أن تعليق حساب السائق مؤقتًا من قبل أوبر يعيد للأذهان إحدى صور الجزاءات التأديبية وهو الوقف التأديبي^(١٤٠)، ويقصد بهذا الأخير منع العامل من العمل فترة من الزمن مع حرمانه من الأجر خلالها^(١٤١)، فأوبر تمنع العامل من العمل خلال فترة تعليق الحساب.

تذكر المادة ٤-٢ من الشروط العامة بوضوح أن Uber تحتفظ بالحق، وبمحض تقديرها، في تعطيل أو تقييد الوصول أو الاستخدام لأي عميل أو سائق للتطبيق في

(١٤٠) فالوقف كجزاء تأديبي كان معمولًا به في ظل قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، حيث أحالت المادة (٣/٦٠) منه إلى قرار يصدر من وزير العمل لبيان الجزاءات التأديبية، وتطبيقًا لذلك صدر القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ والذي نص على أن العقوبات التأديبية هي ١-...٢-...٣-الوقف عن العمل...). لمزيد من التفاصيل راجع: د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٥٤ وما بعدها.

(١٤١) لمزيد من التفاصيل عن الوقف التأديبي راجع: د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، ١٩٥٣، ص ٣٠٥.

حالة مخالفة العقد... أو لأي سبب آخر، دون الإشارة بشكل صريح إلى حالة معدل الإلغاء المرتفع للرحلات من قبل السائقين.

هذا العنصر، رغم أنه قد يشكل مؤشراً على ممارسة سلطة تأديبية من قبل صاحب العمل، يمكن تفسيره أيضاً كقدرة للفاعل الاقتصادي على إنهاء علاقاته مع المتعاقد معه بسبب عدم الامتثال لشروط الاتفاقية. هذا العنصر غير كافٍ لإثبات ممارسة سلطة تأديبية بشكل لا لبس فيه.

وقد فات محكمة الاستئناف أن الخطأ التأديبي هو كل مخالفة للأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل والتي يستقل بتقديرها وتحديدها صاحب العمل^(١٤٢)، فمخالفة أوامر صاحب العمل تستوجب الجزاء التأديبي، وهو في حالتنا هذه تعطيل حساب السائق، فهذا الأخير أخل بأحد بنود العقد مع أوبر وهو عدم رفض ثلاث رحلات، فكان الجزاء التأديبي من شركة أوبر هو تعطيل حسابه مؤقتاً.

في ضوء جميع هذه العناصر، ترى المحكمة أن السيد... لم يثبت أن وضعه كعامل مستقل هو وضع خيالي وأنه مرتبط بشركة Uber بعلاقة يجب إعادة تصنيفها كعقد عمل.

وعليه فإن الحكم المطعون فيه قد قرر أن العلاقة بين الأطراف لا تقع في إطار علاقة عمل تابع^(١٤٣).

^(١٤٢) د. حسام الأهواني، مرجع سابق، ص ٤١٥.

^(١٤٣) وتجدر الإشارة إلى أن محكمة استئناف مقاطعة فلوريدا في قضية the Darrin E. McGillis 'Uber' v. - في ١ فبراير ٢٠١٧- ذهبت إلى أنه عند اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان شخص مستقلاً أم عاملاً، من المهم الأخذ في الاعتبار التبعية والتحكم ومكان العمل والمعدات التي يوفرها صاحب العمل ومدة العمل وتقييم العلاقات المتبادلة بين صاحب العمل والموظف. وبما أن السائقين يستخدمون سياراتهم الخاصة، ولا يتم توفير سيارات لهم من قبل صاحب العمل، ويختارون بحرية كم يريدون العمل، ومتى يريدون البدء، وما إذا كانوا يريدون قبول الطلبات الفردية أم لا، وبمعنى آخر، لا يتحكم أحد في عملهم، ويمكنهم العمل في وقت واحد للمنافسين المباشرين، فقررت المحكمة أنه يجب التعامل مع العلاقات المعنية على أنها عمل مستقل. راجع:

طعن سائق أوبر على حكم الاستئناف وهو ما سنبينه في حكم النقض الصادر في ٢٥ يناير ٢٠٢٣.
* حكم محكمة النقض الفرنسية (أحد سائقي أوبر ضد شركة أوبر) الصادر في ٢٥ يناير ٢٠٢٣

الوقائع (إحالة)

سبق وأن عرضناها عند الحديث عن حكم الاستئناف (الحكم الطعين) الصادر في ١٥ يناير ٢٠٢١.
رد محكمة النقض على الحكم الطعين
واستندت المحكمة إلى:

١- أن رابطة التبعية تتحقق من خلال تنفيذ عمل تحت سلطة صاحب العمل الذي له سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات والرقابة على تنفيذها وتوقيع الجزاءات على مرؤوسه؛ وأنه عند التأكيد على أن "بعض بنود العقد قد تشبه ممارسة سلطة التوجيه من قبل شركة أوبر على السائقين"، لا سيما تلك المتعلقة بتحديد المسار من خلال البرنامج، والالتزام للسائقين بأخذ ٦ ساعات راحة عند تراكم ١٠ ساعات قيادة، والتوصية للسائق (المادة ٢-٢ من الشروط العامة) بالانتظار لمدة ١٠ دقائق على الأقل حتى يحضر العميل إلى المكان المنفق عليه، والتزام السائق بعدم الاتصال بالعملاء أو استخدام بياناتهم الشخصية إلا إذا وافقوا على ذلك، والالتزام (المادة ٢-٣ من عقد الخدمات) بعدم نقل أي شخص آخر غير العميل والالتزام بنقل جميع العملاء مباشرة إلى وجهتهم المنفق عليها، دون أي انقطاعات أو توقفات غير مصرح بها، والتزام السائق بعدم عرض أسماء أو شعارات على سيارته أو عدم ارتداء زي موحد أو ملابس أخرى تحمل شعار أو ألوان أوبر، وكذلك التوصيات بقواعد السلوك، وقررت على الرغم من ذلك أن هذه "التوصيات" تنتمي أكثر إلى تحديد دفتر شروط

District Court of Appeal of Florida. (2017). Darrin E. McGillis, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER, Appellees. No. 3D15-2758. Available at: <https://caselaw.findlaw.com/fl-district-court-of-appeal/1775972.html> Last visited on, 22 Apr 2023.

موجه لضمان جودة وسلامة الخدمة بدلاً من تنفيذ توجيهات رسمية ودقيقة تميز سلطة توجيه صاحب العمل، فإن محكمة الاستئناف، التي لم تستخلص النتائج القانونية من استنتاجاتها الخاصة، قد انتهكت المواد L. 1221-1 و L. 1411-1 و L. 8221-6 من قانون العمل".

٢- أن تحديد منصة الربط الإلكتروني لسعر خدمات التوصيل يعد ممارسة لسلطة التوجيه والرقابة على نشاط السائقين، طالما أن التعريف يمكن تعديلها من جانب واحد من قبل الشركة، خاصة في حالة وجود مسار غير فعال؛ وأنه في هذه القضية، كان من الثابت أن التعريفات كانت محددة تعاقدياً باستخدام خوارزميات منصة أوبر بواسطة آلية تنبؤية، تفرض على السائق مساراً محدداً ليس له حرية اختياره، حيث نص العقد في المادة ٣-٤ منه على إمكانية تعديل أوبر للتعريف، لا سيما إذا اختار السائق "مساراً غير فعال"، مما يعكس وجود توجيهات من شركة أوبر والتي تتحكم في تطبيقها.

٣- إن ممارسة سلطة العقوبة، التي تُعتبر جزءاً من علاقة التبعية القانونية، تشمل إلى جانب فصل السائقين مؤقتاً بعد الرفض الثالث للرحلات، والتي اعترفت بها شركة أوبر، التعديلات السعرية المطبقة في حال اختار السائق مساراً غير فعال. كما تحدد شركة Uber BV معدل إلغاء الطلبات، الذي يختلف من مدينة لأخرى وفقاً لميثاق مجتمع أوبر، مما قد يؤدي إلى فقدان الوصول إلى الحساب، وكذلك فقدان الدائم للوصول إلى تطبيق أوبر في حال تلقي شكاوى عن سلوكيات مشبوهة من العملاء. وقد رأت المحكمة أنه "عندما لا يستجيب السائق، رغم اتصاله، لثلاث طلبات متتالية للرحلات، يتم فصله عن التطبيق، وهذا لا يمكن اعتباره ممارسة لسلطة تأديبية، طالما أن السائق لديه القدرة على العودة إلى الاتصال بمجرد النقر على زر". كما أن السيد.... يثبت من خلال تبادل البريد الإلكتروني أن حسابه تم تعطيله بين ١٤ مارس و ١ أبريل ٢٠١٦ بسبب معدل إلغاء مرتفع؛ وأن شركة أوبر لا تكرر أنها تمتلك بالفعل هذه السلطة بالقول إن حساب السائق يمكن تعليقه مؤقتاً أو حتى إيقافه نهائياً عندما يقبل رحلة ثم يلغيها عدة مرات، كما يبدو أن هذا كان

الحال مع السيد....، حسبما يظهر من محتوى رسائل البريد الإلكتروني المقدمة في المناقشات. إن هذه القدرة على فصل السائقين مؤقتًا أو نهائيًا مذكورة أيضًا في المادة ٢.٤ من الشروط العامة التي تنص على أن أوبر تحتفظ بالحق، ووفقًا لتقديرها الخاص، في تعطيل أو تقييد الوصول أو استخدام التطبيق من قبل العميل أو السائق في حالة حدوث انتهاك للعقد... أو لأي سبب آخر، دون أن يتم ذكر حالة معدل الإلغاء المرتفع للرحلات من قبل السائقين بشكل صريح. فكل ذلك يشير إلى ممارسة سلطة تأديبية من قبل صاحب العمل (شركة أوبر).

٤- إن السائق الذي يبرم عقد شراكة مع شركة أوبر يندمج في خدمة تقديم النقل التي أنشأتها ونظمتها بالكامل شركة Uber BV، والتي لا وجود لها إلا بفضل هذه المنصة، ومن خلال استخدام خدمة النقل هذه، لا يُنشئ أي عملاء له، ولا يحدد أسعار خدماته بحرية، ولا شروط أداء خدمته التي تحكمها بالكامل شركة Uber BV، وأن القدرة على اختيار أيام وساعات العمل لا تستبعد بحد ذاتها وجود علاقة عمل تابعة، طالما أن السائق عندما يتصل بمنصة أوبر، يندمج في خدمة منظمة من قبل شركة Uber BV.

٥- إن تقييم علاقة التبعية يجب أن يتم فقط من لحظة الاتصال بالمنصة، بغض النظر عن حرية السائق في الاتصال أو عدم الاتصال، أو وجود زبائن خاصة به، أو اختيار أوقات عمله، وعند الحكم بأن العلاقات بين الأطراف لا تدخل في إطار علاقة عمل، بالاستناد، من بين أمور أخرى، إلى عدم وجود بند تعاقد يُلزم السائق بالعمل من خلال تطبيق أوبر وبالتالي تخصيص كل أو جزء من وقته للعمل لهذا التطبيق، حرية السائق في الاتصال أو عدم الاتصال بالتطبيق، غياب شرط الحصرية، حرية السائق في العمل لحسابه الخاص أو لحساب شركة أخرى أو من خلال منصة أخرى، حرية السائق في عدم الالتزام بهذا النظام والعمل خارجه باستقلال تام، بالإضافة إلى عدم فرض رسم ثابت على السائق وعدم تحديد منطقة جغرافية مفروضة، فإن محكمة الاستئناف، التي قيمت وجود علاقة التبعية بناءً على عناصر خارجية عن الاتصال بالمنصة، حكمت بأسباب غير فعالة وانتهكت المواد

L. 1221-1، L. 1411-1 و L. 8221-6 من قانون العمل.

٦- ومما يدل على وجود التوجيه والرقابة من صاحب العمل (أوبر) هو نص الفقرة ٢.٤ من عقد تقديم الخدمة، المشار إليها من قبل المحكمة، على أن: "تحتفظ أوبر أيضًا بالحق في تعطيل أو تقييد الوصول أو استخدام تطبيق السائق أو خدمات أوبر من قبل العميل أو أي من سائقيه أو لأي سبب آخر، وفقًا لتقدير أوبر المعقول"، مما يشجع السائقين على البقاء متصلين على أمل الحصول على رحلة وبالتالي، يظلوا متاحين بشكل دائم خلال فترة الاتصال لصالح شركة Uber BV، دون القدرة على اختيار الرحلة بحرية حقيقية كما يفعل السائق المستقل، لا سيما أن الفقرة ٢.٢ من العقد تنص على أن السائق "سيحصل على وجهة العميل، إما شخصيًا عند الاستلام، أو من خلال تطبيق السائق إذا اختار العميل إدخال الوجهة من خلال تطبيق أوبر المحمول"، مما يعني أن معيار الوجهة، الذي قد يحدد قبول الرحلة، يكون أحيانًا غير معروف للسائق عندما يتعين عليه الرد على طلب المنصة أوبر؛ مما يعني اختلاف الوضع عن سائق التاكسي المستقل الذي يأخذ راكبًا في الشارع أو في محطة التاكسي وليس كما زعمت محكمة الاستئناف بأنه لا فارق بينهما.

٧- حيث أن تحديد موقع السائق عبر تطبيق منصة رقمية للتواصل بين سائقي سيارات الأجرة والركاب ونظام GPS الخاص به يشكل مؤشرًا على وجود علاقة التبعية القانونية عندما تُستخدم المنصة للتحكم في الأوامر والتوجيهات التي تصدرها؛ في هذه الحالة، لم يكن هناك خلاف على أن السائق عندما يكون متصلًا بتطبيق أوبر، يجب أن تُعطى معلومات تحديد موقعه لخدمات أوبر عبر جهاز إلكتروني لتقديم خدمات النقل (المادة ٨-٢ من عقد تقديم الخدمات)، وأن هذا النظام لتحديد المواقع يسمح لشركة أوبر بمتابعة موقع السائق في الوقت الفعلي (طبقًا لميثاق مجتمع أوبر)، مما يتيح لشركة أوبر تعديل تكلفة الرحلة خاصة إذا اختار السائق مسارًا آخر غير الموصى به أو في حالة وجود مسار "غير فعال" (المادة ٣-٤ من عقد تقديم الخدمات)؛ وعند التأكيد على أنه "تم التذكير بأنه تم تقديم الوثيقة المعنونة

'نموذج تسجيل الشراكة' بتاريخ ٢٤ مارس ٢٠١٥، الشروط العامة المعروفة بـ "شروط الشراكة"، نسخة من عقد تقديم الخدمات (لا سيما المواد ٢.٢، ٢.٤، ٢.٨، إلخ.) وميثاق مجتمع أوبر، أن "إعداد هذا النظام لتحديد المواقع الذي يعمل فقط عندما يكون السائق متصلاً ليس الهدف منه التحكم في عمل السائقين ولكن فقط للسماح للنظام بالعمل من خلال تحديد المواقع الجغرافية للسائقين والركاب المحتملين، وهو نظام بدون استخدام التطبيق لا يقدم أي فائدة"، فإن محكمة الاستئناف قد حرمت قرارها من الأساس القانوني بموجب المواد L. 1221-1، L. 1411-1 و L. 8221-6 من قانون العمل.

٨- إن ممارسة السلطة التأديبية، التي تعد سمة من سمات علاقة التبعية القانونية، تتجسد في قدرة شركة أوبر BV على تعطيل وصول السائق إلى تطبيق السائق وخدمات أوبر، في حالة كان التقييم المتوسط من قبل العملاء أقل من التقييم الأدنى المقبول المحدد من قبل أوبر في الإقليم، والذي يمكن تحديثه من قبل أوبر وفقاً لتقديرها الخاص (المادة ٢-٦-٢ من عقد تقديم الخدمات بعنوان "التقييمات").

خلاصة اتجاه القضاء الفرنسي بشأن علاقة أوبر بسائقيها:

من خلال تحليل الأحكام السابقة لمحكمة النقض الفرنسية، يتضح أن من معايير العمل المستقل إمكانية إنشاء قاعدة عملاء خاصة، بالإضافة إلى حرية تحديد الأسعار ووضع الشروط والأحكام لتقديم الخدمات. على النقيض من ذلك، يعتمد العمل التابع على وجود علاقة تبعية، حيث يمتلك صاحب العمل السلطة في إصدار التعليمات والإشراف على التنفيذ، فضلاً عن إمكانية معاقبة عدم الامتثال.

بالنسبة للسائقين الذين يستخدمون تطبيق أوبر، فإنهم لا يقومون بإنشاء قاعدة عملاء خاصة بهم، ولا يتمتعون بحرية تحديد الأسعار. كما أن شروط تقديم خدمات النقل وأحكامها تفرضها الشركة، التي تحدد أيضاً مسار الرحلة وتعديل أجره السائق في حال عدم اتباعه لهذا المسار. علاوة على ذلك، لا يعرف السائق وجهته، مما يحد من استقلاليته في اختيار الطريق.

إذا رفض السائق أكثر من ثلاث رحلات، قد تتخذ أوبر قراراً بفصله مؤقتاً عن

التطبيق. كما أن تجاوز معدل إلغاء الطلبات أو الإبلاغ عن سلوك غير لائق قد يؤدي إلى عدم قدرته على الوصول إلى حسابه. وأخيراً، يشارك السائق في خدمة نقل منظمة تحدد أوبر شروطها وأحكامها بشكل أحادي. وبالتالي، تشكل جميع هذه العناصر علاقة تبعية بين شركة أوبر والسائق بمجرد انضمامه إلى المنصة الرقمية؛ لأن وضع السائق كعامل مستقل وضع وهمي. وفيما يتعلق بعدم التزام السائق بالاتصال بالمنصة وأن عدم اتصاله مهما طالته مدته لا يعرضه لأي عقوبة فإن ذلك لا يمكن وضعه في الاعتبار عند توصيف علاقة التبعية.

الفرع الثاني

موقف القضاء الإنجليزي

لا يخفى أن أحد أبرز خصائص النظام القضائي الإنجليزي هو الالتزام بالسوابق القضائية. تُعتبر أحكام المحكمة العليا ملزمة لجميع المحاكم الأدنى، مما يعني أن قرارات المحكمة العليا تشكل الأساس القانوني المعتمد في المملكة المتحدة. لذلك، قمنا بالاستناد إلى حكم صادر عن محكمة أدنى وآخر صادر عن محكمة أعلى في نفس النزاع.

أولاً: حكم محكمة العمل المركزية في لندن 'Uber' v. 'the A slam' الصادر في ١٢ نوفمبر ٢٠١٦ (١٤٤).

الوقائع

تتلخص وقائع هذا الحكم حول تقديم مجموعة من سائقي أوبر طلبات إلى المحكمة لاحتساب وقت انتظار الرحلات كجزء من وقت العمل، كما طالبوا بتطبيق الحد الأدنى للأجور وفقاً للوائح الحد الأدنى للأجور الوطنية لعام ٢٠١٥. إلا أن أوبر رفضت هذه الطلبات، مشيرة إلى أن السائقين يعتبرون عمالاً مستقلين وليسوا

(١٤٤) راجع:

Judiciary UK. (2016). Case Nos 2202551/2015 and Others. Employment Tribunals. Available at: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uberemployment-judgment-20161028-2.pdf>.

Last visited on, 22 Apr 2023.

موظفين تابعين للشركة.

حجج أوبر بعدم اعتبار العلاقة علاقة عمل

اعتمدت شركة أوبر على الشروط التي وضعتها لتنظيم علاقتها مع سائقيها، ولم يتم مناقشة أو التشاور حول هذه الشروط. تم إبلاغ السائقين بها عبر التطبيق، وكان يتعين عليهم قبولها قبل الاتصال بالإنترنت ليصبحوا مؤهلين للعودة إلى العمل كسائقين.

وهذه الشروط تنص على ما يلي:

أ- "هذه اتفاقية خدمات بين شركة مستقلة تعمل في مجال تقديم خدمات النقل... ("العميل") وأوبر B.V".

ب- "تقدم أوبر خدمات أوبر لغرض توفير توليد العملاء لمقدمي خدمات النقل..."

ج- يقر العميل ويوافق على أن أوبر هي مزود خدمات تكنولوجية لا يقدم خدمات النقل ولا يعمل كناقل أو وكيل لنقل الركاب.

وتسوق أوبر حجة أخرى مفادها أن سائقي Uber ليسوا ملزمين أبدًا بتشغيل التطبيق أو حتى إذا كانوا متصلين، بقبول أي مهمة قيادة قد تُعرض عليهم. نتفق مع أوبر على أنه عندما يكون التطبيق مغلقًا، لا يوجد أي التزام تعاقدي لتقديم خدمات القيادة. ومع ذلك، يتغير التحليل القانوني عندما يكون التطبيق مفعلاً. فإذا كان تطبيق السائق نشطًا، ويعمل ضمن المنطقة المسموح له بها، وهو قادر ومستعد لقبول المهام، فإن هذه الشروط تعني أنه يعمل لصالح أوبر بموجب عقد "عمل".

تدعي Uber أن السائق يدخل في اتفاق ملزم مع شخص لا يعرف هويته (ولن يعرفها أبدًا) والذي لا يعرف هويته ولن يعرفها أبدًا، للقيام برحلة إلى وجهة لم تُكشف له حتى تبدأ الرحلة، عبر طريق يحدده شخص غريب عن العقد (أي شركة أوبر) والذي لا يمكنه التنازل عنه (على الأقل ليس بدون مخاطرة)، مقابل أجر يتم تحديده: (أ) بواسطة الشخص الغريب (أي شركة أوبر)، و(ب) غير معروف للراكب (الذي يُقال له فقط المبلغ الإجمالي الذي يجب دفعه)، و(ج) يتم حسابه بواسطة الشخص

الغريب (أي شركة أوبر) كنسبة من المبلغ الإجمالي، و(د) يتم دفعه للشخص الغريب (أي شركة أوبر).

تضطر Uber إلى أن تقول إنه إذا أصبحت المنظمة غير قادرة على الدفع، فإن السائقين سيكون لديهم حقوق قابلة للتنفيذ مباشرة ضد الركاب. وإذا كانت العقود هي عقود "عمل"، فإن الركاب سيتعرضون لمسؤولية محتملة كأرباب عمل السائقين بموجب تشريعات العمل.

وهذا الادعاء من أوبر غير صحيح وذلك لأن (بصرف النظر عن أي سبب آخر) بحلول الوقت الذي يلتقي فيه أي سائق مع راكبه، يكون الاتفاق قد تم بالفعل (بين أوبر والراكب).

حجج المحكمة باعتبار العلاقة بين السائق وأوبر علاقة عمل

- ١- أن السائق والمركبة يلتزمان في جميع الأوقات بمعايير الجودة التي تحددها أوبر.
- ٢- اشتراط أوبر على السائق الموافقة على المراقبة المستمرة من قبل أوبر وعلى احتفاظ أوبر بالبيانات الناتجة عن ذلك.
- ٣- التزام السائق بأداء العمل شخصياً: بموجب شروط الشريك، والشروط الجديدة، وملحق السائق، كان الوصول إلى التطبيق ولا يزال شخصياً للسائق. كان الحق في استخدام التطبيق ولا يزال غير قابل للتحويل. لا يُسمح للسائقين بمشاركة الحسابات. كما أنهم لا يمكنهم مشاركة معرفات السائق الخاصة بهم، والتي تُستخدم لتسجيل الدخول إلى التطبيق^(١٤٥). لا يوجد أي احتمال لاستبدال أي سائق ببديل.
- ٤- ما تضمنته الحزمة الترحيبية^(١٤٦) "A Welcome Packet" من "نصائح نجوم".
- ٥- على الرغم من أن السائق حر في قبول أو رفض الرحلات كما يشاء، إلا أن

^(١٤٥) ملحق السائق، البند ٢.١.

^(١٤٦) وقد سبق أن تناولنا بنود هذه الحزمة في بداية البحث.

إحصاءات قبوله تُسجل، وتحذر وثيقة أوبر قائلة: «يجب عليك قبول ما لا يقل عن ٨٠% من طلبات الرحلات للحفاظ على حالة حسابك». فالسائقون الذين يرفضون رحلات ثلاثة متتالية قد يتعرضون لتسجيل خروج إجباري من التطبيق بواسطة أوبر لمدة ١٠ دقائق. وعلى الرغم من أن أوبر تتكرر أن هذا يعتبر عقوبة، لكن وثيقة من أوبر بعنوان "عملية تأكيد وإلغاء معدل" تُظهر أن مصطلح "تحذير من صندوق العقوبات" مستخدم حاليًا في المنظمة. النص الثالث في سلسلة الرسائل النموذجية المنهجية ينص على:

... **لاحظنا** أنك قد تكون قد تركت تطبيق الشريك الخاص بك قيد التشغيل في أثناء غيابك عن سيارتك، وبالتالي لم تتمكن من تأكيد توافرك لأخذ الرحلات. بصفتك مقاولاً مستقلاً، لديك مرونة مطلقة لتسجيل الدخول إلى التطبيق في أي وقت، ولأي فترة تختارها. ومع ذلك، فإن كونك على الإنترنت مع تطبيق أوبر هو إشارة إلى أنك متاح لأخذ الرحلات، وفقاً لاتفاقية الخدمات الخاصة بك. اعتباراً من اليوم، إذا لم تؤكد توافرك لأخذ الرحلات مرتين على التوالي، سنأخذ ذلك كإشارة على أنك غير متاح وسنسجلك خارج النظام لمدة ١٠ دقائق.

٦- نظام التقييم كوسيلة إضافية تسعى من خلالها أوبر لممارسة السيطرة على السائقين حيث يُطلب من الركاب تقييم السائقين في نهاية كل رحلة على نظام تقييم بسيط من ٠-٥. يتم مراقبة التقييمات ويصبح السائقون الذين لديهم درجات متوسطة أقل من ٤.٤ خاضعين لسلسلة تدريجية من "تدخلات الجودة" التي تهدف إلى مساعدتهم على التحسن. فالسائقون الذين لا تحسن أرقامهم إلى ٤.٤ أو أفضل يتم "إزالتهم من المنصة" ويتم "تعطيل" حساباتهم.

٧- من غير الواقعي إنكار أن Uber تعمل كمزود لخدمات النقل. تقدم شركة Uber مجموعة متنوعة من خدمات القيادة. بعبارة أخرى فإن أوبر لا تباع البرمجيات فقط؛ إنها تباع الرحلات أيضاً إن جاز التعبير.

٨- لا يمكن تصنيف وظيفة Uber بشكل معقول على أنها توفير "فرص" للسائقين كما زعمت أوبر، هذا يوحي بأن السائق يتم وضعه على اتصال مع راكب

محتمل لديه فرصة للتفاوض وإبرام صفقة. لكن السائقين لا يتفاوضون ولا يمكنهم التفاوض مع الركاب. يتم عرض الرحلات عليهم ويقبلونها بشكل صارم strictly وفقاً لشروط Uber.

ثانياً: حكم المحكمة العليا في المملكة المتحدة^(١٤٧) بشأن علاقة أوبر بسائقيها^(١٤٨)

Uber BV and others v Aslam and others.

الوقائع

يتعلق هذا الحكم بوضع توظيف السائقين الذين يقدمون خدماتهم من خلال تطبيق أوبر على الهواتف الذكية. السؤال الرئيسي المطروح هو ما إذا كان سائقو أوبر يُعتبرون "عمالاً" وفقاً للتشريعات العمالية التي تمنح "العمال" حقوقاً مثل الحد الأدنى للأجور، والإجازة السنوية المدفوعة، وغيرها من الحماية. كما تبحث المحكمة العليا في مسألة الوقت الذي يُحتسب، إذا كان السائقون يُعتبرون "عمالاً"، كوقت عمل لأغراض الحقوق ذات الصلة.

شركة Uber BV هي شركة هولندية تمتلك التكنولوجيا التي تدعم تطبيق أوبر. شركة Uber London Ltd هي شركة تابعة في المملكة المتحدة مرخصة لتشغيل سيارات الأجرة الخاصة في لندن. المدعيان، السيد أسلم والسيد فارار، كانا في الأوقات ذات الصلة مرخصين لقيادة سيارات الأجرة الخاصة في لندن وكانا يفعلان ذلك باستخدام تطبيق أوبر. تم تقديم دعواهم في محكمة العمل لتحديد وضعهم الوظيفي. في وقت جلسة المحكمة في عام ٢٠١٦، كان يقدر عدد سائقي أوبر الذين يعملون في المملكة المتحدة بحوالي ٤٠,٠٠٠، منهم حوالي ٣٠,٠٠٠ يعملون في منطقة لندن.

^(١٤٧) تقع المحكمة العليا في قمة النظام القانوني في المملكة المتحدة، حيث تنظر في الاستئنافات المقدمة من المحاكم في إنجلترا وويلز واسكتلندا وأيرلندا الشمالية.

^(١٤٨) Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UKSC 2019/0029 available at:

<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

تعريف "العامل" في المادة (٣/٢٣٠) من قانون حقوق التوظيف لعام ١٩٩٦ والتشريعات ذات الصلة الأخرى يشمل أي شخص يعمل بموجب عقد عمل ولكنه يمتد أيضًا ليشمل بعض الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص. على وجه الخصوص، يشمل التعريف الفرد الذي يعمل بموجب عقد "يقوم بموجبه الفرد بتنفيذ أو أداء أي عمل أو خدمات لشخص آخر في العقد، والذي لا تكون صفته بموجب العقد هي صفة عميل أو زبون لأي مهنة أو نشاط تجاري يمارسه الفرد".

وجدت محكمة العمل أن السيد أسلم والسيد فارار يفيان بهذا الاختبار ويعملان بموجب عقود العاملين لدى أوبر لندن. كما رفضت محكمة استئناف العمل ومحكمة الاستئناف^(١٤٩) (بالأغلبية) استئنافات أوبر.

حجج شركة أوبر بعدم اعتبار السائق "عاملاً"

ادعت شركة أوبر بأن شركة Uber BV تعمل فقط كمزود للتكنولوجيا وأن

(149) The Employment Appeal Tribunal and the Court of Appeal.

وتجدر الإشارة إلى أن محكمة استئناف العمل (Employment Appeal Tribunal) ومحكمة الاستئناف (Court of Appeal) هما محكمتان في النظام القضائي البريطاني تتعاملان مع قضايا العمل والاستئنافات القانونية.

محكمة استئناف العمل (Employment Appeal Tribunal):

هذه المحكمة تختص بالنظر في الاستئنافات المقدمة ضد قرارات محاكم العمل (Employment Tribunals). إذا اعتقد شخص ما أن قرار محكمة العمل قد شابته أخطاء قانونية، يمكنه تقديم استئناف إلى محكمة استئناف العمل. هذه المحكمة تراجع القضايا للتأكد من أن القانون قد طُبق بشكل صحيح.

محكمة الاستئناف (Court of Appeal):

هذه المحكمة هي جزء من النظام القضائي الأعلى في المملكة المتحدة، وهي تختص بالنظر في الاستئنافات المقدمة ضد قرارات محاكم الدرجة الأولى، بما في ذلك محكمة استئناف العمل. محكمة الاستئناف تراجع القضايا من منظور قانوني أوسع، وهي قادرة على تأييد أو تعديل أو إلغاء القرارات التي صدرت عن المحاكم الأدنى. بالتالي، عندما يذكر الحكم "محكمة استئناف العمل ومحكمة الاستئناف"، فإن ذلك يشير إلى أن القضية قد مرت باستئنافين في محكمة استئناف العمل أولاً، ثم رفع الاستئناف إلى محكمة الاستئناف للمراجعة القانونية النهائية.

فرعها (Uber London في هذه الحالة) يعمل كوكيل حجز للسائقين الذين تم اعتمادهم من قبل Uber London لاستخدام تطبيق أوبر. وادعت أوبر أنه عندما يتم حجز رحلة عبر تطبيق أوبر، يتم إبرام عقد مباشرة بين السائق والراكب، حيث يوافق السائق على تقديم خدمات النقل للراكب. يتم حساب الأجرة بواسطة تطبيق أوبر ويدفعها الراكب لشركة Uber BV، التي تخصم جزءًا (٢٠%) في هذه الحالات) وتدفع الباقي للسائق. تصف أوبر هذه العملية بأنها جمع الدفع نيابة عن السائق وفرض "رسوم خدمة" على السائق لاستخدام التكنولوجيا والخدمات الأخرى التي توفرها. لدعم قضيتها، استندت أوبر إلى صياغة عقودها المكتوبة النموذجية بين شركة Uber BV والسائقين وبين شركات أوبر والركاب^(١٥٠). كما شددت أوبر على أن السائقين أحرار في العمل عندما يريدون وبقدر ما يريدون. باختصار، جادلت أوبر بأن السائقين هم متعاقدون مستقلون يعملون بموجب عقود مبرمة مع العملاء ولا يعملون لصالح أوبر.

رد المحكمة العليا على ادعاءات شركة أوبر

يركز الحكم على خمسة جوانب من النتائج التي توصلت إليها محكمة العمل والتي بررت استنتاجها بأن المدعين كانوا يعملون لصالح أوبر بموجب عقود عمل مع الشركة:

أولاً: عندما يتم حجز رحلة عبر تطبيق أوبر، فإن أوبر هي التي تحدد الأجرة ولا يُسمح للسائقين بفرض رسوم أعلى من الأجرة المحسوبة بواسطة التطبيق، وبالتالي، فإن أوبر هي التي تملّي مقدار ما يحصل عليه السائقون مقابل عملهم.

ثانياً: شروط العقد التي يؤدي بموجبها السائقون خدماتهم تفرضها أوبر، ولا يملك السائقون أي رأي فيها.

ثالثاً: بمجرد تسجيل دخول السائق إلى تطبيق أوبر، تكون خياراته بشأن قبول طلبات الرحلات مقيدة بواسطة أوبر. يتم ذلك من خلال مراقبة معدل قبول السائق

(١٥٠) وقد تناولنا هذه الشروط عند الحديث عن حكم محكمة لندن أنف الذكر.

للرحلات وإلغاء الطلبات، وفرض ما يمكن اعتباره عقوبة إذا تم رفض أو إلغاء عدد كبير من الطلبات، حيث يتم تسجيل خروج السائق تلقائيًا من التطبيق لمدة عشر دقائق، مما يمنعه من العمل حتى يُسمح له بتسجيل الدخول مرة أخرى.

رابعًا: تمارس أوبر أيضًا سيطرة كبيرة على الطريقة التي يقدم بها السائقون خدماتهم. ومن بين الأساليب التي ذكرت في الحكم نظام التقييمات، حيث يُطلب من الركاب تقييم السائق على مقياس من ١ إلى ٥ بعد كل رحلة وأي سائق يفشل في الحفاظ على متوسط تقييم مطلوب يتلقى سلسلة من التحذيرات، وإذا لم يتحسن تقييمه، يتم إنهاء علاقته مع أوبر.

خامسًا: تقيد أوبر التواصل بين الراكب والسائق إلى الحد الأدنى الضروري لتنفيذ الرحلة المحددة، وتتخذ خطوات فعالة لمنع السائقين من إقامة أي علاقة مع الراكب يمكن أن تمتد إلى ما بعد رحلة فردية.

بأخذ هذه العوامل مجتمعة، فإن خدمة النقل التي يؤديها السائقون وتعرض على الركاب عبر تطبيق أوبر تكون محددة ومتحكم بها بشكل دقيق (أي توافر التبعية القانونية في صورتها الفنية) من قبل أوبر. ويكون السائقون في موقف خضوع واعتماد على أوبر، مما يعني أنهم ليس لديهم القدرة على تحسين وضعهم الاقتصادي من خلال مهاراتهم المهنية. في الواقع، الطريقة الوحيدة التي يمكنهم بها زيادة أرباحهم هي العمل لساعات أطول مع الالتزام المستمر بمعايير الأداء التي تحددها أوبر.

تعتبر المحكمة العليا أن المقارنات التي أجرتها أوبر مع المنصات الرقمية التي تعمل كوكلاء حجز للفنادق والإقامة الأخرى ومع سائقي سيارات الأجرة الصغيرة لا تدعم قضيتهم. وقد وجدت المحكمة أن السائقين هم بحق "عمال".

الحكم

قررت المحكمة العليا بالإجماع اعتبار العلاقة علاقة عمل، كما أكدت المحكمة العليا أن محكمة العمل كانت محقة في اعتبار أن الوقت الذي يقضيه المدعون في العمل لصالح أوبر لم يكن مقصورًا على الفترات التي كانوا يقودون فيها الركاب فعليًا

إلى وجهاتهم، بل شمل أيضًا أي فترة كان فيها السائق مسجلًا الدخول إلى تطبيق أوبر داخل الإقليم الذي كان مرخصًا له العمل فيه وكان جاهزًا ومستعدًا لقبول الرحلات.

خلاصة الاتجاه الإنجليزي بشأن علاقة أوبر بسائقيها

علاقة أوبر بسائقيها علاقة عمل لأن أوبر هي التي:

- ١- تجري مقابلات وتوظف السائقين وتتحكم في المعلومات الأساسية (خاصة اسم الراكب، تفاصيل الاتصال والوجهة المقصودة) وتستبعد السائق منها.
- ٢- تطلب من السائقين قبول الرحلات و/أو عدم إلغاء الرحلات، وتفرض هذا الشرط عن طريق تسجيل خروج السائقين الذين يخالفون هذه المتطلبات.
- ٣- تحدد الطريق (الافتراضي) ويغادر السائق منه على مسؤوليته.
- ٤- تحدد الأجرة ولا يمكن للسائق الاتفاق على مبلغ أعلى مع الراكب.
- ٥- تفرض شروطًا عديدة على السائقين (مثل اختيار محدود للمركبات المقبولة)، وتوجه السائقين حول كيفية أداء عملهم، وتتحكم في أدائهم بطرق عديدة.
- ٦- تخضع السائقين من خلال نظام التقييم لما يعادل إدارة الأداء/الإجراءات التأديبية.
- ٧- تحدد قضايا الخصومات، في بعض الأحيان دون حتى إشراك السائق الذي قد تتأثر أجرته.
- ٨- تتحمل خطر الخسارة الذي كان سيتحمله السائقون إذا كانوا فعليًا في عمل خاص بهم.
- ٩- تتعامل مع الشكاوى من الراكب، بما في ذلك الشكاوى عن السائقين.
- ١٠- تحتفظ بسلطة تعديل شروط السائقين بشكل أحادي).

الخاتمة

بعد الانتهاء من موضوع البحث المتعلق بالطبيعة القانونية لعلاقة شركة أوبر بسائقيها، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات كما يلي:

أولاً: النتائج:

١- تمت ملاحظة إمكانية التعرف على بعض العلامات التي تشير إلى وجود عناصر أساسية لعلاقة العمل الفعلية في العلاقة التعاقدية بين أوبر والسائقين. وذلك استناداً إلى تعريف العلاقة العمالية كعلاقة تجارية مدفوعة تعتمد على التبعية، حيث يُلزم العامل بأداء العمل شخصياً وفقاً لتوجيهات وإشراف صاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، هناك بعض المعايير الثانوية التي تُستخدم لتحديد وجود علاقة العمل. في حالة أوبر وسائقيها، تتوفر عناصر التبعية والأجر، بالإضافة إلى الالتزام بأداء العمل شخصياً. كما توجد آليات خاصة تتيح مراقبة السائقين وتوجيههم حول كيفية أداء العمل. من خلال إلغاء حساب السائق، تتحكم أوبر بشكل كامل في العلاقة التعاقدية مع السائق، مما يعكس أحد الوظائف النموذجية لصاحب العمل في علاقة العمل.

٢- حتى الآن، وعلى حد علمنا، لم تعبر المحاكم المصرية عن رأيها بشأن تصنيف سائقي أوبر أو مسألة وجود تمويه في علاقة العمل. من المتوقع أن تثير هذه القضايا اهتماماً في المستقبل، ليس فقط فيما يخص أوبر، بل أيضاً فيما يتعلق بأشكال العمل الحديثة الأخرى المشابهة في البيئة الرقمية.

٣- توافر علاقة التبعية في صورتها الفنية على الرغم من أن سائقي أوبر هم الذين يحددون أوقات عملهم ومدتها.

٤- تمارس شركة أوبر سلطتها التأديبية بطريق مباشر (بنفسها) وأحياناً تفوض العملاء في ذلك عن طريق التقييمات، فهي تعول على تقييمات العملاء لاستبقاء السائق لديها أو تعطيل حسابه أو حتى إلغاء حسابه.

- ٥- تضارب أحكام الاستئناف في فرنسا بخصوص تكييف علاقة أوبر بسائقيها؛ فبعضها يقرر أنها علاقة عمل تابع والآخر يقرر أنها عمل مستقل.
- ٦- استقرار أحكام المحاكم العليا، سواء الفرنسية أو الإنجليزية، ولا شك أن القضاء الإنجليزي أكثر استقرارًا لأخذه بمبدأ السوابق القضائية، على اعتبار علاقة أوبر بسائقيها علاقة عمل.

ثانياً: التوصيات

- ١- نناشد القضاء، لإصدار قانون خاص بعمال المنصات الرقمية، أن يعتبر سائقي شركة أوبر في مصر عمالاً يخضعون لقانون العمل المصري، نظراً لتوافر شروط التبعية القانونية.
- ٢- نوصي بتقديم تعويض للسائق عن النفقات التي يتحملها نتيجة تلف مقاعد السيارة بسبب الأشياء الحادة الموجودة على ملابس الركاب.
- ٣- نوصي بالسماح لسائقي أوبر بتركيب كاميرات في سياراتهم كإجراء أمان ضروري، لحماية السائق من الاتهامات غير العادلة من الركاب، وتسجيل أي سلوك خطر من قبلهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- د. أحمد حسن البرعي، ود. رامي أحمد البرعي:
- "الوسيط في التشريعات الاجتماعية- الجزء الثاني . شرح عقد العمل الفردي"،
دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- د. إهاب حسن إسماعيل:
- شرح قانون العمل الجديد وقوانين الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، مطبعة
جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
- د. أيمن سعد سليم:
- مصادر الالتزام دراسة موازنة بين القانون المدني المصري ومشروع مقترح للقانون
المدني المصري طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ٢٠١٤.
المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، ط ٢٠٠٤، خاصة بوزارة التربية والتعليم.
- د. جعفر محمد المسير:
- التكييف الفقهي لعقود الشركات الإلكترونية للنقل البري للأشخاص (شركة
أوبر نموذجاً)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهما الأشراف، المجلد ٢١،
العدد ٦، ٢٠١٩، الصفحات ٤٧٠٣-٤٧٦٨.
- د. حسام الدين كامل الأهواني:
- شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، الطبعة الرابعة، دار النهضة
العربية، ٢٠٢٠.
- د. حسن كيره:
- أصول قانون العمل (عقد العمل)، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، ١٩٧٩.
- د. رغداء عبد المحسن سيد ريان:
- إسهامات القضاء الفرنسي في حماية الحقوق الأساسية للعامل "دراسة
تحليلية"، المجلة القانونية، المجلد ٢٠، العدد ١ مايو ٢٠٢٤ الصفحة
١٤٩-١٩٦.

- د. سعيد جبر:
 - مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩.
- د. عبد الودود يحيى:
 - شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، ١٩٨٧.
- د. فاطمة محمد أحمد الرزاز:
 - أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد التاسع، إبريل (نيسان) ١٩٩٩.
- فيصل خليل ابراهيم عبد الجواد وهيام محمود حرب الشوابكة:
 - أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء الخاصة عمان، ٢٠١٩.
- محمد حسين منصور:
 - قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢١.
- د. محمد حلمي مراد:
 - قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، ١٩٥٣.
- د. محمد لبيب شنب وأ/ وائل أنور بندق:
 - شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠.
- د. محمود جمال الدين زكي:
 - قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Aloisi, Antonio, Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of „on-demand/ gig economy“ platforms, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, No.3/2016, pp. 653-690.
- De Stefano, Valerio, The Rise of the „Just-in-Time Workforce“: On-Demand Work, Crowdswork, and Labor Protection in the „Gig Economy“, Champaign, Comparative Labor Law &

Policy Journal, vol. 37, No. 3/2016, pp. 471-503.

- Demary, Vera, and Christian Rusche: *The economics of platforms*. No. 123. IW-Analysen, 2018, pp.6-8.
- Harpur, Paul, and Peter Blanck. "Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response." *Journal of Occupational Rehabilitation* 30.4 (2020), pp. 511-520.
- MacEachen E, Reid-Musson E, Saunders R, et al. *Driving For Uber: A Developmental Evaluation of Occupational Health and Safety Conditions of Ride-Share Work*. Waterloo: University of Waterloo, July 15 2019.
- Piasna, Agnieszka, Wouter Zwysen, and Jan Drahokoupil: *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. No. 2022.05. Working Paper, 2022, pp.11-13.
- Prassl, Jeremias; Risak, Martin, Uber, Taskrabbit, and co.: *Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, No.3/2016., pp. 619-651.
- RADIĆ, Iva Bjelinski. NOVI OBLICI RADA KAO SUVREMENI IZAZOV ZA RADNO PRAVO: SLUČAJ UBER*. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 2017, Vol. 38. No.2: pp.881-905.
- Srnicek, Nick.: "Value, rent and platform capitalism." *Work and labour relations in global platform capitalism*. Edward Elgar Publishing, 2021. pp. 29-45.
- Uber Community Guidelines (2017). Available at: <https://www.uber.com/enCA/legal/community-guidelines/us-en/>

ثالثاً: المقالات الأجنبية

- Didi Chuxing took on Uber and won. Now it's taking on the world. Available at: <https://www.wired.com/story/didi->

chuxing-china-startups-uber/.

- Etherington ،D. (2017). Uber adds more driver-friendly features as it hits \$50M in tips. TechCrunch. Available at: <https://techcrunch.com/2017/08/22/uber-addsmore-driver-friendly-features-as-it-hits-50m-in-tips/?ncid=mobilentrend>.
- Juniper Research: <https://www.juniperresearch.com/resources/infographics/sharingeconomy-market-snapshot-2017>.
- Johal, Sunil, and Noah Zon. "Policymaking for the Sharing Economy: Beyond Whack-A-Mole.(Mowat Centre)." (2015). Available at : <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/99326>.
- Scheiber, N. (2017, April 2). How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. New York Times. Available at: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychologicaltricks.html>.
- The history of how Uber went from the most feared startup in the world to its massive IPO. Available at: <https://www.businessinsider.com/ubers-history>.
- Uber's Standalone Food Delivery App Is Coming To The U.S. Available at: <https://techcrunch.com/2016/01/20/ubers-standalone-food-delivery-app-is-coming-to-the-u-s/>
- Which company is winning the restaurant food delivery war?. Available at: <https://secondmeasure.com/datapoints/food-delivery-services-grubhub-uber-eats-doordash-postmates/>.
- You Can Now Tell Your Uber Black Driver You Don't Want to Talk Before You Even Get in the Car Available at: <https://www.yahoo.com/lifestyle/now-tell-uber-black-driver-205655760.html>.

رابعاً: مواقع الإنترنت

- <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D9%88%D8%A8%D8%B1>
- <https://www.uber.com/ca/en/safety/uber-community-guidelines/>
- <https://twitter.com/rkhazzam/status/1059646890201964544?lang=en>
- <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/>