



كلية الحقوق
الدراسات العليا
قسم القانون المدني

ضمانات الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بعد "دراسة مقارنة"

بحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق

إعداد الباحثة
كريمة جلال البقور

تحت إشراف
الأستاذ الدكتور

منى أبوبكر الصديق محمد حسان

أستاذ القانون المدني المساعد
كلية الحقوق – جامعة المنصورة

٢٠٢٥ م

مقدمة

أولاً: موضوع البحث:

إن مواكبة الطفرة الرقمية وما أفرزته من عقد عمل عن بُعد، أخذ طابع الدولية يتطلب البحث عن الضمانات القانونية لحماية العامل الوطني من توفير فرص عمل منافسة بالإضافة الى توفير البيئة الصحية والسلامة العامة وحماية العامل من مخاطر المهنة، ناهيك عن حق العامل من التمثيل النقابي له.

فقد برز مع الثورة الرقمية سبل تواصل جديدة بين الراغب بالعمل وأرباب العمل، وتحول المكاتب التقليدية للعمل إلى مكاتب عمل افتراضية، ومع تنامي استخدام الإنترنت ظهر شكلٌ جديدٌ لعقود العمل وهو عقد العمل عن بُعد، الذي أحدث تغييراً فارقاً، فنحن نتحدث عن اعتماد وسائل الاتصالات الحديثة لأداء العمل، ونتحدث عن مكان عمل في مكان آخر خلاف المنشأة.

وحيث ان الواقع العملي فرض نوع جديد من عقود العمل وهو العمل عن بُعد، كان لا بد من تلافى تغول صاحب العمل على حقوق العامل والحد من مظاهر الاعتداء عليها، وهناك مسؤولية ملقاة على عاتق الباحثين للخوض في بيان حقوق والتزامات كلا الطرفين، وعلى وجه الخصوص العامل في مثل هذا النوع من العقود.

لذلك تعتبر حماية حقوق العامل في عقود العمل عن بُعد أمراً ضرورياً لضمان عدالة ومساواة في بيئة العمل، حيث يتعرض العمال في هذا النمط من العمل لتحديات واعتداءات مختلفة قد تؤثر على استقرارهم المالي والمهني وحياتهم الشخصية. يأتي هذا الفصل لاستعراض وتحليل الآليات القانونية التي تضمن حماية حقوق العامل في عقد العمل عن بُعد، سواء كانت مالية أو غير مالية، وذلك بهدف تحقيق المساواة والعدالة في بيئة العمل.

وتُعدّ حماية حقوق العامل المالية في عقود العمل عن بُعد أمراً بالغ الأهمية لضمان عدالة ومساواة في بيئة العمل، وهو أمر يحظى بالاهتمام في القوانين المختلفة حول العالم. فتحقيق الحماية القانونية المناسبة يساهم في تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصلحة أصحاب العمل، وتعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. يأتي هذا البحث لاستعراض وتحليل الآليات القانونية التي توفر حماية لحقوق العامل المالية في

في عقود العمل عن بُعد، مع التركيز على التشريعات في القانون المصري، القانون الأردني، والقانون الفرنسي.

ثانياً: أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على حقوق العامل المالية في ظل عقد العمل عن بُعد، حيث تغير مفهوم العمل التقليدي الذي يتطلب تواجد العامل في مكان تابع لصاحب العمل، لنجد انفسنا بحاجة إلى الوقوف عند مخاطر هذه العقود وضرورة التدخل التشريعي لتنظيمها، بما يكفل ضمان حقوق العامل في مثل هذه العقود والتوازن بينه وبين صاحب العمل، وضرورة تبني معيار مرن لفكرة التبعية القانونية والاقتصادية لتكييف عقد العمل عن بعد بمرونة أكبر، الأمر الذي يتطلب إعداد التنظيم القانوني الملئم لها.

ثالثاً: إشكالية البحث:

نتيجة التطور التقني الحاصل في بيئة الأعمال، فقد أصبح العمال يمارسون عملهم عن بُعد، وقد نتج عن ذلك عقد العمل عن بُعد، وبالرغم من مزايا هذه العقود إلا انه لا تخلو من السلبيات، والتغيير الحاصل في طبيعة تنفيذ مثل هذه العقود، مما احدث نوع من التهديدات لحقوق العامل وبالتالي لا بد من توضيح من المشرع في ظل لمفهوم عقد العمل عن بُعد وإزالة ما يكتنفه من غموض، والوقوف على التشريع الأردني ببيان مدى كفاية النصوص القانونية التي عالجت عقد العمل، ومن أجل الوصول إلى نصوص تشريعية تعالج عقد العمل عن بُعد، وكيف كان اتجاه القضاء الأردني والمصري والفرنسي حول عقد العمل عن بُعد، ولحل الإشكالية في هذه الدراسة يتطلب الإجابة على سؤال الرئيسي ويتمثل في ما هي ضمانات الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد.

رابعاً: منهج البحث:

سوف تعتمد الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال وصف الحالة التنظيمية لعقد العمل عن بُعد وما يماثله، والمنهج التحليلي من خلال الوقوف على النصوص القانونية وآراء الفقهاء وتحليلها

مع تضمين مجموعة من التطبيقات القضائية، والمنهج المقارن لمقارنة النصوص القانونية في التشريع الأردني والتشريع المصري والتشريع الفرنسي.

خامساً: خطة للبحث:

سنقوم من خلال هذا البحث بتحليل الآليات القانونية لحماية حقوق العامل المالية في عقود العمل عن بُعد في القوانين المصرية، الأردنية، والفرنسية. سنسلط الضوء على التشريعات والقوانين المتعلقة بالأجور والمكافآت والحوافز، ونستكشف كيفية تطبيق هذه القوانين في حماية حقوق العاملين في بيئة العمل عن بُعد. سنقوم في المطلب الأول بدراسة التشريعات والقوانين في القانون المصري والقانون الأردني التي تحمي حقوق العاملين المالية في بيئة العمل عن بُعد. سنحلل كيفية تنفيذ هذه القوانين والتأكد من حصول العاملين على حقوقهم المالية بشكل عادل ومنصف.

سنستكشف في المطلب الثاني التشريعات والقوانين في القانون الفرنسي التي تحمي حقوق العاملين المالية في بيئة العمل عن بُعد، وكيفية تطبيقها لضمان تحقيق المساواة والعدالة في بيئة العمل الرقمية، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد في القانون المصري والقانون الأردني.

المطلب الثاني: الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد في القانون الفرنسي.

المطلب الأول

الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد

في القانون المصري والقانون الأردني

إذا لم يَقم صاحب العمل بتعويض العامل عما أصابه من أضرار ناتجة عن إصابة عمل، فإن ذلك يُثير منازعات بينهما، ويؤدي الأمر حينئذٍ إلى اللجوء إلى جهات معينة وتدخلها لفض المنازعات، أولى هذه الجهات هي الجهات الإدارية، والأخرى هي الجهات القضائية.

أولاً : دور الإدارة في مسائل التعويض:

تقوم هيئة التأمينات الاجتماعية بدور هام في مسألة تعويض العامل المصاب نتيجة حادث عمل أو مرض مهني، ويتمثل دورها في التقرير الطبي⁽¹⁾، إضافة إلى دورها في حسم المنازعات المتعلقة بالتعويض، ومحاولة منع وقوع حوادث العمل.

تري الباحثة أن دور الإدارة في مسائل التعويض يُعد محورياً لضمان تحقيق العدالة والإنصاف بين العامل وصاحب العمل. فالإدارة تتحمل مسؤولية وضع سياسات واضحة وشفافة لتقييم الأضرار وتحديد التعويضات المناسبة بما يتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها. كما يجب عليها أن تتعامل بسرعة وفعالية مع شكاوى العاملين، مع توفير آليات داخلية لتحكيم وتسوية النزاعات بشكل يحفظ حقوق الطرفين ويعزز بيئة عمل مستقرة ومنتجة.

١ - التفتيش على مكان العمل عن بعد :

يقوم مفتش العمل بالتفتيش على الظروف التي يؤدي فيها العامل عن بعد عمله، فإذا ما تكتشفت له مخالفة لقواعد السلامة والصحة المهنية، فإنه يطلب من صاحب العمل وقف استخدام خدمات هذا العامل

⁽¹⁾ En ce sens voir Jean- Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, pp. 65-et p. 122.

الذي يعمل في ظل الظروف التي لا تفي بمتطلبات السلامة والصحة المهنية^(٢). وتطبيقاً لذلك، فقد صدر قرار بوقف بعض العاملات عن بعد في المنزل عن ممارسة عملهن في مجال صناعة بعض الملابس والحلي؛ حيث إنهن يتعرضن لمخاطر التسمم البنزولي من جراء استخدام بعض المواد المتعلقة بهذه الصناعة^(٣).

وبالنظر إلى مبدأ حرمة المسكن وما يتمتع به من استقرار، فإن تفتيش مسكن العامل عن بعد يثير عقبات جمة؛ حيث إن المسكن يجمع بين مكاني العمل والعيش، ويؤدي إلى وجود قيود تعوق مفتشي العمل من أداء مهام عملهم، ومن ثم يلزم الحصول على إذن من العامل عن بعد لإمكانية ممارسة التفتيش على مسكنه^(٤).

وبذلك نجد أن التفتيش على مكان العمل عن بعد يمثل تحديات فريدة تتعلق بحقوق العمل وحرمة المسكن، خاصة عندما يكون المسكن هو مكان العمل أيضاً. يتطلب هذا نهجاً متوازناً بين ضمان سلامة وصحة العمال واحترام خصوصيتهم وحقوقهم الشخصية.

أولاً، التفتيش على العمل عن بعد يجب أن يستهدف ضمان الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، خصوصاً في الأنشطة التي قد تكون معرضة لمخاطر صحية أو بيئية مثل صناعة الملابس والحلي. حينما يتم اكتشاف مخالفات، يكون من الضروري أن تتخذ السلطات الإجراءات اللازمة لحماية العمال ومنع المخاطر الصحية والبيئية.

⁽²⁾ See Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001, pp. 870-871, John Wiley: Telework: Towards the elusive office, Johan Wiley & Sons, New York, 1990, pp. 52-53.

⁽³⁾ Un seul arrêté est paru en 1946 (A. 23 juill. 1946: Journal Officiel 26 Juillet 1946, mentionnée au Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, p.37.

⁽⁴⁾ Voir Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, pp.44-46. See also Robert E. Robertson: Telecommuting, overview of challenges facing federal agencies, GAO (United States General Accounting Office), 01-111 GT, 2001, pp.6-7.

ثانياً، مبدأ حرمة المسكن يعني أن التفتيش على مسكن العامل عن بعد يتطلب إذنًا مسبقاً من العامل نفسه، وهذا لأن المسكن هو مكان خاص ومكان للعيش. هذا يساعد على الحفاظ على خصوصية الأفراد ويمنع التدخل غير المشروع في حياتهم الشخصية.

بالتالي، من المهم أن يتم تنفيذ التفتيش بطريقة تحترم حقوق العمال وتوفر الحماية اللازمة لهم دون التأثير السلبي على استقرارهم الشخصي. يتطلب ذلك التعامل بحساسية واحترام مع الأخذ في الاعتبار لضمان تحقيق التوازن الصحيح بين متطلبات السلامة والصحة المهنية وحقوق العمال في حماية خصوصيتهم واستقرارهم في مكان سكنهم.

تري الباحثة أن التفتيش على مكان العمل عن بُعد يشكل تحدياً جديداً يتطلب تكيف آليات الرقابة التقليدية لتتناسب طبيعة العمل عن بُعد. فبينما تهدف عملية التفتيش إلى ضمان سلامة وصحة العاملين، فإنها يجب أن تراعي خصوصية العامل ومكان تواجده، مع اعتماد تقنيات وأدوات حديثة تتيح التحقق من الالتزام بمعايير السلامة دون التعدي على خصوصية الفرد. كما ترى الباحثة ضرورة وضع إطار قانوني واضح ينظم كيفية إجراء هذه التفتيشات ويحدد حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل في هذا السياق.

٢ - اللجوء إلى التحكيم الطبي:

اللجوء إلى التحكيم الطبي وفقاً للمادة ١٤٠ من القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ يقتصر على المؤمن عليه فقط في حالات معينة ينص عليها القانون، حيث لا يحق لكل من الهيئة أو صاحب العمل أو ورثة المصاب التظلم من القرارات المتعلقة بالعلاج، لأن التحكيم الطبي يتعلق بإرادة المؤمن عليه وحده، وقد جاء هذا التحديد لضمان سرعة الفصل في المنازعات المتعلقة بالأمراض المهنية والعجز، بما يساهم في حماية حقوق المؤمن عليه دون التأثير على أطراف أخرى.

وقد يفضل العامل عن بعد عند إصابته، عدم اللجوء إلى القضاء، فيلجأ إلى التحكيم الطبي، بيد أنه إذا ما لجأ هذا الأخير إلى لجنة التحكيم الطبي، فإن قرارها - لا سيما بعدم اندراج الإصابة بين طائفة إصابات العمل - يكون ملزماً لهذا العامل الذي اختار طواعية هذا الطريق^(٥). وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة النقض

(٥) د. محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٢٥٠.

المصرية بأن : "إن اللجوء إلى التحكيم الطبي ليس إلزامياً على المؤمن عليه، ولكنه إذا اختار هذا الطريق لاقتضاء حقوقه فإن قرار لجنة التحكيم الطبي الصادر في موضوع المنازعة يكون نهائياً وغير قابل للطعن فيه، ويتعين عليه التزامه وعدم التحلل منه (٦)".

وقضت محكمة النقض الفرنسية بأنه يجب وقف العامل عن بعد في المنزل عن مزاولة عمله لحساب صاحب عمل معين، عند عدم وجود لجنة طبية يعرض عليها العاملين عن بعد للكشف عليهم، وعند تعرض أحدهم للإصابة بمرض معين يعرض على هذه اللجنة لبيان مدى اتصاله بالمهنة التي يؤديها (٧).

وبذلك يمثل اللجوء إلى التحكيم الطبي خياراً يمكن للعامل عن بعد أن يلجأ إليه في حالة الإصابة أو المرض الذي يعتقد أنه ناجم عن العمل. يعني اختيار التحكيم الطبي أن العامل يوافق على قبول قرار لجنة طبية متخصصة بدلاً من التقاضي أمام القضاء العادي.

أولاً، يجدر بنا أن نلاحظ أن اختيار التحكيم الطبي ليس إلزامياً بالنسبة للمؤمن عليه، ولكنه يعتبر خياراً تختاره الأطراف في حالة النزاع. بموجب القانون المصري، قرار لجنة التحكيم الطبي يكون نهائياً ولا يمكن طعنه، ويجب على الأطراف احترامه والالتزام به.

ثانياً، في السياق الفرنسي، يتطلب توقف العمل عن بعد في المنزل عندما يتعرض العامل لإصابة أو مرض معين، إجراء فحص طبي تقيم فيه لجنة طبية متخصصة الاتصال بين حالة العامل والظروف العملية التي قد تكون مسؤولة عن الإصابة أو المرض.

وبذلك يجب أن يتم التفاوض بشأن شروط التحكيم الطبي بشكل واضح ومحدد مسبقاً بين الأطراف، حيث يمكن لهذا الآلية أن توفر سرعة وفعالية في حل النزاعات المتعلقة بالإصابات أو الأمراض المرتبطة بالعمل عن بعد، مع ضمان الإجراءات العادلة والمحايدة لتقييم الحالات الطبية المختلفة.

(٦) (الطعن رقم ٨٢٩ سنة ٥٩ ق جلسة ٢٣ / ٤ / ١٩٩٢ س ٤٣ ص ٦٤٨)، موسوعة التشريعات والأحكام المصرية، د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٥٢٨.

(٧) Voir (Cass. soc., 16 janv. 1997, préc. n° 25), voir Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, p.37.

تري الباحثة أن اللالءاء إلى اللءكيم اللبي يعد وسيلة فعالة لحل النزاعات المتعلقة بالءواءل والإصابات المهنية بسرعة وءياءية؁ مما يخفف الضغط على المءاكم اللقليءية. كما يساهم اللءكيم اللبي في تقديم تقييم ملاءص وموضوعي للءالة الصءية للمتضرر؁ مما يضمن عءالة اللعويضاء. مع ذلك؁ الللءل الباحثة على أهمية وجود ضوابط قانونية واضحة لءكم إجراءات اللءكيم لضمان ءقوق ءميع الأطراف وءماية المصلحة العامة.

لانيا : منازعات اللعويض أمام القضاء:

ان لللءل الهيئة العامة لللاءينات اللءماعية للالزامها المنصوص عليه بشأن لأمين إصابات العمل؁ لا يءل ءق المؤمن عليه في اللءوء إلى القضاء ^(٨) للءصول على لعلويض لكميلي من صاحب العمل إذا ما كان اللعويض المقرر له بمقتضى قانون اللأمين اللءماعي غير كاف لءبر الضرر اللل لءق به بسبب الإصابة ^(٩).

بيء أن صاحب العمل لا يقف مكءوف الأيءي أمام القضاء لينلظر الءكم بأءقية العامل في اللعويض؁ بل ينازع ويءادل بأسباب لمكنه من الللص من ءفع اللعويض كليا أو على الأقل اللاعراض على قيمته؁ لقق ينفى صاحب العمل وجود علاقة عمل بينه وبين العامل؁ أو ينفى ارتباط الإصابة بالعمل؁ ولقد يلءأ إلى فصل

^(٨) في النظام الفرنسي؁ للاءص المءاكم المءنية بالنزاعات اللل لا لطلب قانون اللأمين اللءماعي بينما القاعءة العامة في القضاء هي لطبيق قانون اللأمين اللءماعي؁ واللل لطبقة المءاكم الخاصة باللأمين اللءماعي؁ واللل يُللق عليها ولقد ألزم قانون اللأمين اللءماعي بضرورة عرض النزاع على الللنة الإدارية أولاً؁ وإذا لم لءسم الأمر فيلزم عرضه على T.A.S.S؁ ويعلبر قرار الللنة السابق قرارا إءاريا لا يلاءع بالصفة القضائية. هذا؁ ويمكن عرض النزاع مرة أخرى على محكمة اللقض؁ ءلث يسلائف ءكم محكمة اللستئناف ويعرض على الغرفة اللءماعية لمحكمة اللقض.... ولمزيد من اللفاصيل؁ انظر:

Jean-Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, pp. 120-122.

^(٩) راءع (الطن رقم ٤٧٣ سنة ٥٦ ق ءلسة ٢٢ / ٧ / ١٩٩١ س ٤٢ ص ١٤٧٧)؁ موسوعة اللشريعاء والأءكام المصرية؁ ء. رمضان ءمال كامل؁ موسوعة اللأميناء اللءماعية؁ الطبعة اللانية؁ الأصل لللشر واللوزيع؁ طنطا؁ ٢٠٠١؁ ص٥٢٤.

العامل للتوصل من التزامه بدفع التعويض له، وإن لم يستطع، فإنه يعترض علي مقدار التعويض المستحق (١٠).

والعبرة في سلامة قرار فصل العامل هي بالظروف والملابسات التي كانت محيطة به وقت صدوره، وقد قضت محكمة النقض بأنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم إذا وقع من العامل اعتداء علي صاحب العمل أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه، ومفاد ذلك أن المشرع وإن أجاز فصل العامل في حالة الاعتداء علي صاحب العمل أو المدير المسئول أو علي أحد الرؤساء في العمل باعتبار أن هذا الاعتداء خطأ جسيماً إلا أنه فرق بين الاعتداء الواقع علي صاحب العمل أو المدير المسئول من جهة وبين الاعتداء الواقع علي أحد رؤساء العمل من جهة أخرى فلم يتطلب في الحالة الأولى أن يكون الاعتداء جسيماً فيكفي الاعتداء بالقول أو بالإشارة بما يمس اعتبار المعتدي عليه دون أن يمس جسمه وسواء وقع هذا الاعتداء أثناء العمل أو بسببه أم لا أما في الحالة الثانية فاشتراط أن يكون هذا الاعتداء جسيماً وإن يقع أثناء العمل أو بسببه (١١).

تري الباحثة أن منازعات التعويض أمام القضاء تمثل أحد أبرز التحديات التي تواجه العاملين وأصحاب العمل على حد سواء، نظراً لطول أمد الإجراءات القضائية وتعقيدها في بعض الأحيان. كما تؤكد الباحثة على ضرورة تطوير آليات تسوية بديلة مثل التحكيم والوساطة لتسريع فض هذه المنازعات وتقليل التكاليف. وتري الباحثة أن القضاء يلعب دوراً حيوياً في حماية حقوق العاملين من خلال تطبيق القوانين بشكل عادل ومنصف، مع ضرورة تعزيز كفاءة المحاكم وتدريب القضاة على قضايا العمل والتعويض لضمان تحقيق العدالة.

٣ - نفي علاقة العمل:

(10) See Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001, p. 874.

(١١) الطعن رقم (٩٧٧)، لسنة القضائية رقم (٦٨)، بتاريخ جلسة : (١٧ / ٠٦ / ١٩٩٩)، موسوعة التشريعات والأحكام المصرية.

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية، والتي لا تستلزم الكتابة للصحة، فقد يلجأ صاحب العمل إلى نفي وجود علاقة العمل التي تربطه بالعمال عن بعد^(١٢)؛ تتصللاً من دفع التعويض المستحق للعمال المصاب، ليس هذا فحسب بل قد يلجأ إلى استخدام حيل أخرى، منها: التكييف الخاطئ misclassification للعمال عن بعد ووصفه بأنه عامل مستقل وليس عامل تابع له، ليتفادى بذلك مسؤوليته عنه، سواء فيما يتعلق بدفع الأجر أو التعويض عن الأمراض المتصلة بالعمل أو الإصابات.

وفي تكييفها لعلاقة العمل عن بعد تعتد المحاكم بالظروف المتعلقة بالوظيفة ذاتها، بغض الطرف عما ورد بالعقد أو ما يدعيه الأطراف، وهو ما قضت به المحكمة العليا الأمريكية في بعض الحالات التي قام فيها صاحب العمل بتكييف العامل عن بعد تكييفاً خاطئاً بأنه عامل مستقل، ولم يتبين للمحكمة هذا التكييف في البداية، ثم ما لبث أن اتضح بعد ذلك من ظروف العمل نفسها^(١٣).

تري الباحثة أن نفي علاقة العمل يمثل قضية جوهرية في حماية حقوق العامل، حيث قد يُستخدم أحياناً من قبل أصحاب العمل لتجنب الالتزامات القانونية مثل دفع الأجور والتعويضات. لذلك، تؤكد الباحثة على أهمية وجود معايير واضحة وقوية لإثبات وجود علاقة عمل فعلية، مع تعزيز دور الجهات القضائية والإدارية في تقييم الأدلة بشكل دقيق وموضوعي. كما تشدد الباحثة على ضرورة وضع تشريعات تضمن عدم استغلال نفي علاقة العمل للتهرب من المسؤوليات، مما يحفظ حقوق العاملين ويحقق التوازن بين الطرفين.

٤ - نفي ارتباط الإصابة بالعمل:

⁽¹²⁾ See DAVID R.WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, and workers' compensation, Labor Law Journal, 1999, p.254.

وأيضاً راجع تفصيلاً د. محمد السعيد رشدي، التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وأمراض المهنة، مجلة المحامي، السنة التاسعة عشر / يناير / فبراير / مارس، ١٩٩٥، ص ٢٧.

⁽¹³⁾ See for example (Vizcaino v. Microsoft Corp., 97 F.3d 1187; 9th Cir, 1996), and (Vizcaino v. Microsoft Corp., 120 F.3d 1006; 9th Cir. (1997) (en banc), cert. denied, 522 U.S. 1098 (1998), see Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001, p.57. See also Jonathan W. Yarbrough: Consider This...Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM, August 2007, p. 24, DAVID R.WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, and workers' compensation, Labor Law Journal, 1999, p.254.

قد لا ترتبط الإصابة بالعمل في أغلب أحيائها، خاصة في الحالات التي تقع فيها الإصابة خارج مكان العمل أو خارج ساعات العمل، ومثال ذلك أن تقع الإصابة في مكان غير المكان المخصص للعمل في منزل العامل، أو أثناء تنقل العامل من وإلى العمل^(١٤).

وبالنظر إلى أنه لكي يتم تعويض العامل عما أصابه يجب أن تقع الإصابة أثناء العمل أو بسببه، ولما كان ذلك يقابل صعوبات، لذا فقد يلجأ صاحب العمل كثيراً إلى نفي العلاقة التي تربط الإصابة بالعمل^(١٥).

فنظراً لأن العامل عن بعد قد يتعرض لإصابات، سواء أكانت حادث عمل أو مرض مهني أو غير ذلك، تخرج - إلى حد كبير - من بوتقة الإصابات التقليدية، وبالنظر إلى الفراغ التشريعي الذي يسود غالبية الأجواء القانونية في هذا الصدد، لذا فإنه يصعب على العامل عن بعد المصاب في كثير من الأحوال إثبات اتصال الإصابة بالعمل الذي يؤديه، خاصة إذا لم يكن محدد له مكان وزمان عمل معين، وبهذا يسهل على صاحب العمل التنصل من التزامه ونفي ارتباط الإصابة بالعمل^(١٦).

تري الباحثة أن نفي ارتباط الإصابة بالعمل يعد من القضايا الحساسة التي تؤثر بشكل مباشر على حقوق العامل في الحصول على التعويضات المناسبة. وتؤكد الباحثة أن هذا النفي يجب أن يخضع لتحليل دقيق ومستند إلى أدلة طبية وفنية موثوقة، لضمان عدم التلاعب بحقوق العامل أو حرمانه من تعويضاته المشروعة. كما **تشير الباحثة** إلى ضرورة تعزيز دور الخبراء الطبيين واللجان المختصة في تقييم العلاقة السببية بين الإصابة والعمل، بالإضافة إلى أهمية وجود إجراءات قانونية واضحة تضمن حق العامل في الاعتراض والطعن على قرارات النفي.

⁽¹⁴⁾ See Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001, p.56.

⁽¹⁵⁾ See John Wiley: Telework: Towards the elusive office, Johan Wiley & Sons, New York, 1990, p.52.

ولمزيد من التفاصيل في هذا الخصوص انظر أيضاً د. محمد السعيد رشدي، التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وأمراض المهنة، مجلة المحامي، السنة التاسعة عشر / يناير / فبراير / مارس، ١٩٩٥، ص ٢٨.

⁽¹⁶⁾ See DAVID R. WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, and workers' compensation, Labor Law Journal, 1999, p.260.

٥ - فصل العامل المصاب:

قد يلجأ صاحب العمل عن بعد إلى إنهاء علاقة العمل - في سبيل التنصل من التزاماته التي ألحها القانون على كاهله باعتباره مسئولاً عن عامليه - بفصل العامل. وهو ما يعد ميسوراً له، لا سيما في ضوء صفة البعد الذي تنسم بها هذه العلاقة، وخلق الساحة القانونية من آليات حازمة تلزم صاحب العمل عن بعد بتنفيذ التزاماته^(١٧).

٦ - الاعتراض علي مقدار التعويض المستحق للعامل:

إذا لم يفلح صاحب العمل عن بعد في التحلل من التزامه بتعويض العامل وفقاً للطرق السابق ذكرها، فإنه لا يقف عند هذا الحد، بل يسعى إلى التنصل من مسئولية التعويض من طريق آخر؛ هي الاعتراض على مقدار التعويض المستحق للعامل المصاب عما لحق به من إصابة تنصل بالعمل.

ولقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه لصاحب العمل في حال إخطاره بقيمة اشتراكات التأمين المحسوبة والمبالغ الأخرى المستحقة عليه أن يعترض على هذه المطالبة أمام الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه بالإخطار...^(١٨).

٧ - حالات حرمان العامل عن بعد المصاب من الحقوق المالية: (الخطأ العمدي وسوء السلوك

الفاحش والمقصود)

المستقر عليه - قولاً وعملاً - في إطار تأمين إصابات العمل، أن الخطأ العمدي للمضروب يترتب عليه حرمانه - كقاعدة - من الحق في الحصول على التعويض المقرر في هذا الخصوص؛ لأن فكرة تأمين الخطأ العمدي تتنافى مع فكرة الخطر التي تعد جوهر التأمين، وتأمين هذا الخطأ يعني تحميل الغير نتائج

⁽¹⁷⁾ See Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001, p. 57. And see also Jonathan W. Yarbrough: Consider This...Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM, August 2007, p.24, DAVID R.WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, and workers' compensation, Labor Law Journal, 1999, p.254.

^(١٨) الطعن رقم ٦٦ سنة ٦٠ ق جلسة (٢١ / ١٠ / ١٩٩٦)، موسوعة التشريعات والأحكام المصرية، د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٥٥١

الغش المتعمد ويشجع هذا الأخير على ارتكاب الخطأ. ولكن إذا حدثت الإصابة نتيجة خطأ عمدي من صاحب العمل أو من أحد تابعيه، فإن للمضرور الحق في الحصول على تعويض تكميلي عن الضرر الذي ألّم به، والذي لم يتم التعويض عنه اجتماعياً^(١٩).

ويتضح من نص قانون التأمين الاجتماعي المصري^(٢٠)، أن المؤمن عليه يحرم من تعويض الأجر وتعويض الإصابة إذا ما تعمد إصابة نفسه، أو إذا حدثت الإصابة نتيجة سوء سلوكه الفاحش والمقصود.

أ. تعمد العامل عن بعد إصابة نفسه :

والذي يكشف عن رغبته في الحصول على الأدعاءات والتعويضات الاجتماعية بدون وجه حق، ومن ثم تتبغى معاملته بنقيض قصده^(٢١). وتوافر هذا الفرض متى كان العامل مدركاً نتيجة فعله، منصرفاً إرادته إلى تحقيقها؛ إذ إن العمل هو انصراف الإرادة إلى إحداث النتيجة^(٢٢)، ويُعد ذلك تطبيقاً للقواعد العامة في مجال التأمين؛ إذ لا يجوز التأمين من الخطأ العمدي والتدليس، فلا يستحق المصاب تعويضاً إذا كان الفعل العمد بالإيجاب أو بالسلب، ولا يغير من وصف العمل عدم حدوث النتيجة^(٢٣)، والعمد المقصود هو العمد العام؛ أي الذي يكفي فيه مجرد العلم بحقيقة الواقعة وقصد وقوع الضرر، بغض الطرف عن الباعث الذي دفع العامل للإتيان بالفعل^(٢٤).

(١٩) انظر د. محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠٠٣، ص ٥٧

(20) Voir en France (Article 453 du code du sécurité Social), et voir Jean- Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, p.57.

(٢١) د. محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠٠٣، ص ١٠٩

(22) See Jonathan W. Yarbrough: Consider This...Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM, August 2007, p. 24.

(٢٣) راجع تفصيلاً د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٣١٣.

(٢٤) انظر د. فاطمة محمد أحمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٤، ص ٣١٦.

ب. سوء السلوك الفاحش والمقصود :

وهو الانحراف عن السلوك السليم الذي يتصف به الرجل المعتاد^(٢٥)، ويجب أن يكون سوء السلوك الفاحش من جانب المصاب مقصودا^(٢٦)؛ أي أن يكون المصاب عالما بوجه الانحراف في سلوكه ومقدرا وجه الخطورة التي تترتب عليه، ومع ذلك يأتيه. غير أن ذلك لا يعني أن العامل قصد إضرار نفسه، وإلا اعتبر فعله من قبيل العمد، وأيضا لا يدخل فيه الخطأ الذي يرجع إلى السهو أو عدم الانتباه^(٢٧).

وقد ذكر القانون حالتين لسوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل الأولى وقوع الحادث نتيجة تعاطي المخدرات أو الخمر، والثانية: مخالفة تعليمات الوقاية ومثال ذلك، في نمط العمل عن بعد وقوع حادث طريق للعامل أثناء ذهابه إلى المنشأة لتسليم العمل، وهو في حالة سكر، أو مخالفة العامل لتعليمات الصحة والأمان الموضوعة والمعلنة له سلفا، لمراعاتها بشأن سلامته وتأمين بيئة العمل المتمثلة في المكتب المنزلي؛ إذ إن مخالفة تعليمات الوقاية تعد سوء سلوك فاحش ومقصود لا يستحق العامل عن بعد بسببه التعويض^(٢٨).

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل جاء بقانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بنص المادة (٢٤٢) والمتعلقة (بأحكام وضوابط الوقاية من الحوادث والاضرار الصحية الناتجة عن

^(٢٥) راجع تفصيلاً د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٣١٤.

^(٢٦) See Jonathan W. Yarbrough: Consider This...Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM, August 2007, p.24.

^(٢٧) راجع د. سمير عبد السيد تناعو، نظام التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٢٢٠ - ٢٢١، د. محمد حسن قاسم، دروس في التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ١٩٩٤، ص ١٩٢.

^(٢٨) See Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001, p. 874.

العمل أو المتصلة به ، أو التي تقع اثناءه أو بسببه وذلك للحد من المخاطر واسبابها التي تنطوي عليها بيئة العمل^(٢٩)

ومع ذلك، إذا تعرض العامل عن بعد لمثل الإصابة السابقة، نتيجة فعله العمد أو بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود، فإنه قد لا يُحرم من تعويض الأجر أو تعويض الإصابة، إذا نشأ عن الإصابة وفاة هذا العامل المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم لديه تزيد نسبته على ٢٥% من العجز الكامل. هذا، ويقع عبء إثبات الفعل العمد أو سوء السلوك الفاحش والمقصود على عاتق الهيئة التأمينية المختصة^(٣٠).

ترى الباحثة أن حرمان العامل عن بُعد المصاب من حقوقه المالية يشكل انتهاكاً واضحاً لمبادئ العدالة والإنصاف في بيئة العمل. وتشدد على ضرورة وجود ضوابط قانونية صارمة تضمن حماية هذه الحقوق، سواءً فيما يتعلق بالأجور، التعويضات، أو المزايا المالية الأخرى، خاصةً في ظل غياب التفاعل المباشر بين العامل وصاحب العمل. كما تؤكد الباحثة على أهمية تعزيز الوعي بحقوق العاملين عن بُعد وتمكينهم من آليات فعالة للطعن والمطالبة بحقوقهم عند تعرضهم لأي حرمان مالي.

ثانياً: إجراءات التقاضي في منازعات إصابات العمل عن بعد:

في مصر نظم القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١م المعدل بالقانون ١١١ لسنة ١٩٧٥م اختصاص هيئات التحكيم واعتبرها لجنة إدارية ذات اختصاص قضائي والقرار الصادر منها يُعتبر نهائياً وغير قابل للطعن فيه، ومثال ذلك اختصاصها بالدعوى التأمينية بين شركة قطاع عام وجهة حكومية. وتجدر الإشارة إلى أن محاكم مجلس الدولة لها اختصاص بصدد المنازعات المتعلقة بشئون الموظفين العموميين، كما يوجد اختصاص لجهة القضاء العادي بشأن المنازعات القضائية المدنية^(٣١).

٢- نص المادة (٢٤٢) من قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

(٣٠) انظر د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ١٩٣.

(٣١) انظر تفصيلاً د. سعيد سعد عبد السلام، المنازعات التأمينية الحديثة، بدون ناشر، ١٩٩١، ص ٨٣.

بينما المحكمة المختصة وفقا للقانون الفرنسي هي محكمة الموضوع بالفصل في أي نزاع متعلق بعقد العمل، وعليه، فإن النزاع المتعلق بدعاوي تعويض العاملين عن بعد في المنزل يدخل في ولاية المحكمة التي يقع في نطاقها الجغرافي منزل العامل؛ حيث يزاول عمله فيه (٣٢).

الحق في رفع الدعوى قد ينشأ الحق في رفع الدعوى للعامل وقد ينشأ لآخر كالنقابة المهنية، فيجوز لهذه النقابات إما رفع الدعوى المدنية ابتداء ضد صاحب العمل، الذي لم يُراعِ الشروط القانونية أو التنظيمية المفروضة عليه، أو من أجل تنفيذ الاتفاقات الجماعية التي وقع عليها، وإما أن تتدخل في الدعوى لتدعيم أعضائها.

ميعاد رفع الدعوى وفقا للنظام الفرنسي يمكن للعامل عن بعد رفع الدعوى للمطالبة بالأجور أو الرسوم أو تكاليف ورش العمل أو النفقات الإضافية والجازات المدفوعة الأجر، خلال موعد أقصاه خمس سنوات من تاريخ الدفع (٣٣)، أما قوانين العمل المصرية المتعاقبة، فلم تكن تتضمن أحكامها قواعد متعلقة بالعمل عن بعد، وعليه فكانت تطبق القواعد التقليدية في هذا الصدد (٣٤)، ولم يتغير الأمر إلا مع صدور قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ (٣٥). فقد نصت المادة رقم (٩٧) من القانون الجديد على أن: (تسرى على علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة ما يسرى على علاقات العمل التقليدية، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه.

كما يسرى على العاملين في تلك الأنماط جميع الحقوق والواجبات التي تسرى على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه، وضمان الحصول عليه، وإتاحة التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات، والحق في المفاوضة الجماعية،

(32) Isabelle Sayn: Accès au juge et accès au droit dans le contentieux de la protection sociale, RFAS, 2004, pp.115-116.

(33) Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, p.44.

(34) د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ١٥٠.

(35) صدر بتاريخ ٣-٥-٢٠٢٥. نشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (١٨-تابع)، السنة الثامنة والستون. المنشورة بتاريخ ٣-٥-٢٠٢٥. وستطبق أحكامه بدءاً من تاريخ ١-٩-٢٠٢٥.

والحرية النقابية وفقا لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧).

وبذلك ينطبق على منازعات العمل عن بعد ما يسري على علاقات العمل التقليدية من أحكام كما نصت المادة المشار إليها آنفاً، ونتيجة لذلك يطبق في الاختصاص القضائي لنظر دعاوى منازعات العمل عن بعد نفس الأحكام الواردة في الباب من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بشأن إصدار قانون العمل المعنونة باسم (المحاكم العمالية المتخصصة)، والتي توضح أنواع المحاكم العمالية ودرجات التقاضي فيها في المواد من (١٧٦) وحتى (١٨٧).

ولذلك (تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى "المحكمة العمالية" ، كما تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة ، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية.

ويكون تعيين مقر المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية ، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة، تعيين مقر أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية.

ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية، ومحاكم الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى). وفق نص المادة رقم (١٧٦) من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بشأن إصدار قانون العمل. شروط رفع الدعوى: يجب على رافع الدعوى أن يثبت أن لديه مصلحة في رفعها، فيجب على العامل عن بعد، مثلاً، أن يثبت وجود مصلحة قانونية له في المطالبة القضائية، وإلا سترفض المحكمة الدعوى، وليس عدم قبولها^(٣٦).

ويُعد الدفع بعدم قبول الدعوى بسبب رفعها قبل اللجوء إلى لجنة فض المنازعات، والمؤسس على حكم المادة ١٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، دفعاً ببطالان الإجراءات موجهة إلى شكل الخصومة وكيفية توجيهها وهو بهذه المثابة من الدفوع الشكلية وليس دفعاً موضوعياً، وهو دفع يتعلق بالنظام

⁽³⁶⁾ Voir Art. L. 721-18 du code du travail, et Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, p.44.

العام، ومن ثم يجوز إثارته في أية حالة تكون عليها الدعوى ولو لأول مرة أمام محكمة النقض وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها^(٣٧).

ولتسهيل دعاوي هيئة التأمينات الاجتماعية والدعاوي المتعلقة بشأن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي، قضت محكمة النقض المصرية بأن تعفى دعاوي هيئة التأمينات الاجتماعية والمؤمن عليهم والمستحقين من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي.... شريطة أن تكون المنازعة ناشئة عن تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي، ويجب عرض النزاع على لجان فض المنازعات أولاً قبل اللجوء للقضاء؛ فقد قضت محكمة النقض المصرية بأن منازعات أصحاب المعاشات والمستحقين عنهم وغيرهم من المستفيدين الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي، وجوب عرضها على لجان فحص المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء بتقديم طلب إلى الهيئة المختصة لعرض النزاع على اللجنة، وعدم اشتراط شكله أو طريقاً معيناً لإثباته^(٣٨).

وكذلك قضت المحكمة ذاتها^(٣٩) بأنه : "... على صاحب العمل، في حالة إخطاره بقيمة اشتراكات التأمين المحسوبة والمبالغ الأخرى المستحقة، أن يعترض على هذه المطالبة أمام الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الإخطار، وأن يطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار الهيئة إذا ما رفضت اعتراضه وأن يطعن في هذا القرار أمام المحكمة المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره به، ولا يحق له اللجوء مباشرة إلى المحكمة للنزاع في الحساب سواء كانت المنازعة متعلقة بأرقام الحساب أم بالتطبيق القانوني.... أما إذا كانت المنازعة لسبب آخر غير حساب الاشتراكات، فإنه يجوز لذوي الشأن اللجوء إلى المحكمة إذا انقضت ستون يوماً من تاريخ تقديم طلب عرض النزاع على اللجنة ولو لم تفصل فيه".

^(٣٧) راجع تفصيلاً د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ١٥٠.

^(٣٨) د. خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الثالث، الطبعة الأولى، المركز المصري للبحوث والمراجع، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤٨٠.

^(٣٩) راجع الطعن رقم ٥٨٩ لسنة ٥٢ ق جلسة ٢٦ / ٥ / ١٩٨٦، موسوعة التشريعات والأحكام المصرية، د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ١٥٠.

إن الحق في رفع الدعوى يعد أداة أساسية لحماية حقوق العاملين عن بعد، سواء بموجب القوانين الفرنسية أو المصرية، على الرغم من الاختلاف في التفاصيل والإجراءات بين النظامين.

أولاً، في النظام الفرنسي، يمكن للعامل عن بعد رفع دعوى للمطالبة بالأجر، الرسوم، تكاليف ورش العمل، النفقات الإضافية، والجازات المدفوعة الأجر خلال مدة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ الدفع. هذا يعكس التزام القانون الفرنسي بتوفير فترة معقولة للعامل لمطالبة حقوقه.

ثانياً، في النظام المصري، لم تكن قوانينه تحدد شروطاً محددة للعمل عن بعد، فكانت تنطبق القواعد التقليدية عندما يتعلق الأمر برفع الدعوى. يجب على رافع الدعوى - سواء العامل أو نقابة مهنية - أن يثبت وجود مصلحة قانونية في المطالبة القضائية. هذا يشير إلى ضرورة وجود أساس قانوني قوي لإثبات الدعوى أمام المحكمة.

وفي ضوء قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ينعقد اختصاص نظر الدعوى العمالية لمحكمة تنشأ لهذا الغرض خصيصاً تسمى (المحكمة العمالية) إذ تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى "المحكمة العمالية"، كما تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية. وفقاً لنص المادة رقم (١٧٦) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥. كما يمكن: (للمنظمة النقابية العمالية، ولمنظمة أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية. وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها). كما نصت المادة رقم (٢١١) من قانون العمل المصري الجديد.

بالنسبة للقوانين التي تنظم التأمينات الاجتماعية في مصر، فإن النظام يتطلب من الأطراف أولاً عرض المنازعات على لجان فض المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء، مما يعكس الرغبة في حل النزاعات بطرق تحكيمية وتسوية خارجية قبل اللجوء إلى المحاكم.

وبذلك يظهر أهمية وضوح وتوضيح الشروط والإجراءات المتعلقة برفع الدعاوى للعمل عن بعد، سواء للعاملين أنفسهم أو للنقابات المهنية التي تمثلهم، بهدف تعزيز حقوقهم وتحقيق العدالة بطرق قانونية وفعالة.

ترى الباحثة أن إجراءات التقاضي في منازعات إصابات العمل عن بُعد تحتاج إلى تكييف وتطوير لتواكب الخصوصيات التي يفرضها هذا النمط الجديد من العمل. فالتحديات المتعلقة بتحديد مكان الإصابة، وتوثيقها، وإثبات ارتباطها بالعمل تتطلب إجراءات مرنة وفعالة تسهل على العامل تقديم دعواه وتحقيق العدالة بسرعة. كما تؤكد الباحثة على أهمية توفير آليات بديلة لتسوية المنازعات، مثل التحكيم والوساطة، لتخفيف العبء على المحاكم وتسريع الفصل في القضايا، مع ضمان حماية حقوق العاملين وتحقيق التوازن بين الأطراف.

المطلب الثاني

الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد في القانون

الفرنسي

يُعد العمل عن بُعد أحد الأنماط التي اكتسبت أهمية متزايدة في السنوات الأخيرة، خاصةً في ظل التحولات التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩، وفي هذا السياق، سعى المشرع الفرنسي إلى تعزيز الحماية القانونية لحقوق العاملين في هذا النوع من العمل، ويهدف هذا التعديل إلى ضمان حقوق العاملين عن بُعد وحمايتهم من المخاطر المحتملة، مثل التداخل بين حياتهم المهنية والشخصية، وضمان ظروف عمل عادلة وآمنة.

يقدم هذا المطلب تحليلاً للتعديلات القانونية التي تم إدخالها في هذا السياق، مع التركيز على حقوق العامل المالية المتعلقة بالأجر والتعويضات وحقوق التأمين الاجتماعي التي يكتسبها العامل عن بُعد. كما يتم تسليط الضوء على التزامات صاحب العمل في هذا الإطار، بما في ذلك التأكد من تصنيف العامل بشكل صحيح، وتوفير وسائل العمل المناسبة، وحماية الحقوق المالية للعامل عن بُعد.

الفرع الأول

التعديلات القانونية في عقد العمل عن بُعد في فرنسا

تم تعديل المادة L١٢٢٢-٩ من قانون العمل الفرنسي بموجب القانون رقم ٢٠٢٣-٦٢٢ بتاريخ ١٩ يوليو ٢٠٢٣. هذا التعديل يأتي في إطار تعزيز تنظيم العمل عن بُعد وإعطاء وضوح أكبر حول شروط تطبيق هذا النوع من العمل الذي أصبح أكثر شيوعاً في ظل الظروف الاستثنائية التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩، ومن ثم كان من الضروري على المشرع الفرنسي إعادة تحديد وتوضيح القواعد المنظمة لهذا المجال بما يضمن حقوق العاملين في هذا السياق الجديد.

التعريف بالتوظيف عن بُعد في إطار العمل الفرنسي أصبح أكثر دقة ووضوحاً بموجب هذا التعديل، حيث تم تحديد العمل عن بُعد كأى شكل من أشكال تنظيم العمل الذي كان من الممكن أن يتم في مكاتب صاحب العمل، ولكن يتم تنفيذه من قبل العامل خارج هذه المكاتب باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات.

وفقاً لهذا التعديل، يمكن تصنيف أي عامل يوافق على العمل عن بُعد بموجب الشروط المحددة، سواء كان هذا من بداية عقد العمل أو لاحقاً، كعامل عن بُعد^(٤٠).

أحد الجوانب المهمة في هذا التعديل هو ضرورة أن يتم تحديد وتنظيم العمل عن بُعد من خلال اتفاق جماعي أو، في غياب مثل هذا الاتفاق، من خلال ميثاق يتم وضعه من قبل صاحب العمل بعد التشاور مع لجنة الموظفين الاقتصادية والاجتماعية إن وجدت. إذا لم يكن هناك اتفاق جماعي أو ميثاق، يمكن للعامل وصاحب العمل التوصل إلى اتفاق بشأن العمل عن بُعد وتوثيقه باستخدام أي وسيلة متاحة.

فيما يتعلق بالشروط المحددة لتنفيذ العمل عن بُعد، يشمل القانون عدة نقاط يجب تنظيمها في الاتفاقيات أو المواثيق المتعلقة بالعمل عن بُعد، مثل تحديد متى يمكن أن يتحول العامل إلى العمل عن بُعد، وكيفية العودة إلى العمل في المكتب بعد فترة من العمل عن بُعد، وكذلك كيفية قبول العامل لهذه الشروط. كما أن الاتفاق يجب أن يحدد كيفية مراقبة الوقت الذي يقضيه العامل في العمل وكيفية تنظيم عبء العمل وضبط ساعات العمل.

يتعين أيضاً أن يشمل الاتفاق أو الميثاق كيفية الاتصال بين العامل وصاحب العمل خلال فترات العمل عن بُعد، بالإضافة إلى الشروط الخاصة التي تتعلق بالعمال ذوي الاحتياجات الخاصة، أو النساء الحوامل، أو الموظفين الذين يتعاملون مع أفراد من الأسرة بحاجة إلى رعاية خاصة.

وكما جاء في نص المادة (٥٣) من قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الاحوال والاعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الامومة، او مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية"^{٤١}

من أهم المبادئ التي أكد عليها هذا التعديل هي أن العامل الذي يعمل عن بُعد له نفس الحقوق التي يتمتع بها العامل الذي يعمل في مقر صاحب العمل. على هذا الأساس، يكون للعامل الحق في نفس الأجر

(40) Countouris, Nicola, Valerio De Stefano, Agnieszka Piasna, and Silvia Rainone, eds. The Future of Remote Work. European Trade Union Institute (ETUI), 2023, p.13.

والمزايا الأخرى المرتبطة بالعمل، ويحق له أيضاً الحصول على نفس المعاملة في حال كان يحق له الوصول إلى التأمينات الاجتماعية أو أي حقوق متعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

من جانب آخر، إذا رفض صاحب العمل منح حق العمل عن بُعد لعامل مؤهل لهذا النوع من العمل وفقاً للاتفاقيات أو الميثاق المعمول به، فإنه يجب عليه أن يبرر قراره. هذا الرفض لا يعتبر سبباً لفسخ العقد أو إنهاء العمل. وعلاوة على ذلك، أي حادث يقع أثناء أداء العامل لعمله عن بُعد، سواء في المنزل أو في مكان آخر من خارج مكاتب صاحب العمل، يُعتبر حادث عمل وفقاً للقانون الفرنسي، مما يعني أن العامل سيكون له نفس الحقوق التي يتمتع بها العامل في مقر العمل في حالة وقوع أي حادث أثناء فترة العمل.

بالإضافة إلى ذلك، يلتزم صاحب العمل بإبلاغ العامل بكل القيود التي قد تطرأ على استخدام الأدوات التكنولوجية أو الخدمات الرقمية التي يستخدمها العامل لأداء عمله عن بُعد، مع توضيح العقوبات التي قد تترتب على عدم الامتثال لتلك القيود. ويجب على صاحب العمل أيضاً إتاحة الأولوية للعاملين في العمل عن بُعد للعودة إلى وظائف لا تتطلب العمل عن بُعد إذا توافرت فرص لهذه الوظائف في الشركة.

وبالنسبة لتنظيم العمل السنوي، يلتزم صاحب العمل بتنظيم مقابلة سنوية مع العاملين عن بُعد، تهدف إلى تقييم ظروف العمل وعبء العمل الذي يتحمله العامل. ويهدف هذا التنظيم إلى ضمان أن بيئة العمل عن بُعد لا تؤثر سلباً على العامل سواء من حيث الإرهاق أو التحديات المرتبطة بالتركيز.

من الجدير بالذكر أن القوانين الجديدة تُعطي الحق للعاملين في العمل عن بُعد لتقديم اعتراضهم على التعديلات المتعلقة بالعمل عن بُعد إذا كانت هذه التعديلات تتعارض مع عقود العمل السابقة. وفي حال كان هناك موظف يعمل وفقاً لعقد تم توقيعه قبل صدور التعديلات القانونية، فإن الموظف له الحق في رفض تطبيق هذه التعديلات. لكن، في حالة عدم وجود اعتراض، تُعتبر التعديلات جزءاً من العقد وتُطبق على العامل.

كما يوضح التعديل أنه في حالات معينة مثل حدوث أزمة صحية أو ظروف قهرية أخرى (مثل الأوبئة أو الكوارث الطبيعية)، يمكن أن يصبح العمل عن بُعد جزءاً من تدابير العمل الإضافية لضمان استمرارية الأعمال وحماية الموظفين. وبالنسبة للموظفين الذين عملوا عن بُعد قبل صدور التعديلات، فإن الاتفاقيات

الجديدة التي تمت صياغتها في إطار هذا التعديل ستحل محل أي بنود تتعلق بالعمل عن بُعد كانت موجودة في عقود العمل القديمة، ما لم يرفض العامل هذه التعديلات في فترة لا تتجاوز الشهر.

عند النظر إلى الأثر العام لهذه التعديلات، فإن القانون الفرنسي يهدف إلى تعزيز حماية حقوق العمال في ظل التحولات المستمرة في سوق العمل، خصوصاً في ظل الاعتماد المتزايد على العمل عن بُعد. يسعى هذا التعديل إلى تحقيق توازن بين حقوق العامل وحاجات صاحب العمل، مع الحفاظ على مرونة في إدارة وتنظيم العمل، مما يساهم في تحسين بيئة العمل بشكل عام في فرنسا.

ومن المقرر قانوناً أنه بمجرد توافر الشروط التي تتطلبها المشرع في إصابة العامل، أن يُمنح هذا الأخير تعويضاً عادلاً جابراً للضرر الناتج عن هذه الإصابة، ولكن الأمر ليس على هذا القدر من السهولة؛ فكثيراً ما يجادل أصحاب العمل في مدى توافر هذه الإصابة من عدمه؛ لإنكار أحقية العامل المصاب في التعويض، وهو ما يؤدي إلى إثارة المنازعات بين صاحب العمل والعامل المصاب، الأمر الذي يستلزم تدخل جهات أخرى، إدارية كانت أو قضائية، متى باشر العامل حقه في الدعاء.

وإذا كان صاحب العمل يسهل عليه إنكار أحقية العامل في التعويض عن إصابة العامل في العمل التقليدي، فإن ذلك يكون أيسر له في العمل عن بُعد؛ حيث إنه يستطيع إنكار تصنيف العامل بأنه عامل عن بُعد، كما يمكنه إنكار وجود علاقة العمل؛ حيثما لا يوجد عقد عمل مكتوب^(٤٢).

ثمة حقوق تنشأ للعامل عن بُعد على إثر إصابته بإصابة عمل، وذلك باعتباره عاملاً، والتي تجد مصدرها في قانون التأمين الاجتماعي أو القانون المدني^(٤٣)، سواء في مواجهة هيئة التأمينات الاجتماعية أو قبل صاحب العمل؛ كإبلاغ عن الحادث، والالتزام بعلاج العامل، ودفع الأجر له، فضلاً عن التعويض، هذا من ناحية.

ومن ناحية أخرى تنشأ لهذا العامل بعض الحقوق الأخرى المتعلقة بنمط العمل عن بُعد؛ حيث يلتزم صاحب العمل بالتزامات أخرى مثل التزامه بإجراء التصنيف الصحيح للعاملين عن بُعد، والتزامه بتأمين

⁽⁴²⁾ Luise Vassie: Managing homeworking: health and safety responsibilities, Employee Relations, Vol. 22 No.6, 2000,p.548

^(٤٣) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

مكان العمل المنزلي وتزويده بوسائل الحماية، وغير ذلك من الالتزامات التي تمخضت عن هذا النمط وبزغت إلى حيز الوجود.

الفرع الثاني

تعويض العامل عن بعد عن إصابات العمل وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي

أولاً: الالتزام بالإبلاغ عن إصابات العمل عن بعد:

يلتزم المؤمن عليه أو المشرف على العمل بإبلاغ صاحب العمل أو مندوبه فوراً بأي حادث يقع في مكان العمل، ويكون سبباً في وقوع الإصابة، وكذلك الإبلاغ عن الظروف التي وقع فيها هذا الحادث، ويخطر صاحب العمل أو المشرف على العمل مكتب الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية المختص عن كل إصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها، وذلك بالنسبة للمصابين من العاملين بالقطاع الخاص^(٤٤).

ويذهب البعض^(٤٥) إلى أن العامل عن بعد يلتزم بأن يُعلم صاحب العمل بإصابة العمل فور حدوثها، لكي يتمكن من إرسال مفتش العمل لديه والتأكد من حدوثها، ويلتزم هذا الأخير بإعلام صاحب العمل في غضون أربع وعشرين ساعة بحادث العمل الذي تعرض له، ويجب على صاحب العمل أن يبلغ هيئة التأمينات الاجتماعية بالحادث خلال ثمانية وأربعين ساعة، لكي تقوم هذه الهيئة بجبر الضرر عن طريق دفع مقدمات التأمين الاجتماعي^(٤٦).

^(٤٤) محمد الفولي، شرح قانون التأمين الاجتماعي، والتطبيقات الحسابية لنصوصه، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٤٥٢.

^(٤٥) Ashley Z. Hager and Kristina N. Klein: Telecommuting: 10 Legal Considerations, Employee Benefit Plan Review, Aspain publisher, September 2008, p. 9.

^(٤٦) En ce sens voir Jean-Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, p.65.

وبذلك يعد الإبلاغ الفوري عن إصابات العمل أمراً حيوياً لضمان سلامة وحماية العاملين، سواء كانوا يعملون في مكان العمل التقليدي أو عن بعد. يتطلب ذلك تعاوناً فعالاً بين العامل، صاحب العمل، والجهات المعنية كالهيئات الحكومية والتأمينات الاجتماعية.

أولاً، يجب على المؤمن عليه أو المشرف على العمل أن يبلغ صاحب العمل فوراً بأي حادث يؤدي إلى إصابة، وأن يوفر التقارير اللازمة حول الظروف التي وقع فيها الحادث. هذا يساعد على تحديد أسباب الحادث واتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوعه مستقبلاً.

ثانياً، بالنسبة للعاملين عن بعد، فإنهم ملزمون أيضاً بالإبلاغ الفوري عن أي إصابة عمل تقع خلال أداء عملهم. يجب عليهم أن يعلموا صاحب العمل بالإصابة فور حدوثها، لكي يتسنى له إرسال مفتش العمل للتحقق من الواقعة.

ثالثاً، يتوجب على صاحب العمل بدوره أن يبلغ هيئة التأمينات الاجتماعية بالحادث في غضون فترة زمنية محددة، عادة خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقوع الحادث. هذا يساهم في تسريع عمليات جبر الضرر ودفع المقدمات التأمينية اللازمة للمصابين.

وبذلك يبرز أهمية الإجراءات الفورية والشفافة في التعامل مع إصابات العمل عن بعد، وضرورة التزام جميع الأطراف بالإجراءات القانونية المناسبة لضمان السلامة والحماية للعاملين في مختلف الظروف والبيئات العملية.

ترى الباحثة أن الالتزام بالإبلاغ عن إصابات العمل في بيئة العمل عن بُعد يعد من الركائز الأساسية لضمان حقوق العامل وحماية سلامته، فضلاً عن تمكين الجهات المختصة من متابعة الحالات واتخاذ الإجراءات اللازمة. وتشدد الباحثة على ضرورة وضع ضوابط واضحة تحث العامل وصاحب العمل على الإبلاغ الفوري والدقيق عن أي إصابة، مع توفير قنوات اتصال مناسبة وسريعة، خاصة في ظل عدم وجود إشراف مباشر. كما ترى الباحثة أن تعزيز ثقافة الشفافية والمسؤولية المشتركة بين الأطراف يساهم في تقليل الحوادث وتحسين بيئة العمل عن بُعد.

ثانياً: الالتزام بعلاج العامل عن بعد المصاب وبدفع الأجر له:

إن أول ما يستحقه أي عامل عند الحاق إصابة به، هو نقله إلى المستشفى لتلقي العلاج، إضافة إلى تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن العمل بسبب هذه الإصابة.

١ - الحق في العلاج والرعاية الطبية:

حدد الشارع المصري المقصود بالعلاج والرعاية الطبية، والذي يتمثل في الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام والأخصائيون والرعاية الطبية المنزلية، والعلاج والإقامة بالمستشفيات والعمليات الجراحية وصرف الأدوية وتوفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأجهزة الصناعية^(٤٧).

وفي قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ فقد حددت المادة رقم (٢٧٠) أبعاد الرعاية المطلوبة إذ: (تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية.

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا، تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر الأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديّة عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم في المكان الذي تعدّه لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة بمستشفى حكومي أو خيرى، وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج، والأدوية، والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الصحة).

^(٤٧) راجع د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣، ص ٤٧٤، د. محمد

حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٢٣٩، د. فاطمة محمد أحمد

الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٤، ص ٣٠٢.

ومن الجدير بالذكر أن قانون التأمين قد أجاز للعامل المصاب أن يُعالج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية علي أن يتحمل هو فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا اتفقا مسبقا على ذلك^(١).

وقد راعي المشرع الفرنسي - في تغطيته لإصابات العمل وأمراض المهنة - العامل المصاب باعتباره إنسانا وعضوا في المجتمع، حتى ولو تعدد إصابة نفسه، بل والأكثر من ذلك فإنه قد راعي أسرته أيضا^(٢)؛ حيث إنه نظم حقه في العلاج، فنص على التزام صاحب العمل بتوفير العلاج والرعاية الطبية للعامل المصاب.

وقد سلك القانون الأمريكي مسلك القانون الفرنسي في هذا الصدد، فنص على التزام صاحب العمل بتوفير الحماية التأمينية الفعالة لجميع العاملين لديه، عن بعد أو غيرهم، لا سيما توفير العلاج والرعاية الطبية الملائمة للعامل المصاب^(٣). وأيضا ويستحق العامل عن بعد وفقا لقانون تعويض العاملين الأمريكي الرعاية الطبية اللازمة كما يستحق تعويضا عن الأجر وأيضا نفقات العلاج^(٤).

هذا، ويعتبر التعويض شاملا لكل ما يحتاجه العامل المصاب من نفقات العلاج، متضمنا أتعاب الأطباء وثمان الأدوية وأجر العمليات، وهو ما ينطبق على العاملين عن بعد، أسوة بغيرهم من العاملين^(٥). ومشتما أيضا على مصاريف إعادة التأهيل والتدريب المهني ونفقات العلاج الطبيعى، بالإضافة إلى أنه ترك للعامل

(١) راجع المادة (٤٨) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، لقد نص القانون رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠ على أن لا تخل أحكام هذا التأمين بما قد يكون للمصاب أو للمريض من حقوق ١٥٢٤ مقررمة بمقتضى القوانين واللوائح أو النظم الخاصة أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو غيرها فيما يتعلق بتعويض الأجر، ولم ينص العلاج في درجة تأمينية أعلى، وعليه تعتبر المادة (٤٨) واجبة التطبيق في هذا الصدد.

(٢) د. رجب سيد صميده عبد الله، اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٣، ص ٣٢٤.

(٣) Diane L. Prucino and others: Cardiac Defibrillators in the Workplace Can Save Lives but Pose Risks of Employer Liability, Wiley, Columbia, 2003, p.77.

(٤) See Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001, p.57. See also Deborah J. Lockton: Employment law, second edition, Macmillan, London, 1996, pp.57-58.

(٥) En ce sens, voir Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, p.41.

المصاب حرية اختيار الطبيب المعالج، وبهذا فإن العامل لا يقوم بدفع أيا من نفقات العلاج أو النفقات الملحقة به، حتى إنه لا يساهم بأي نسبة في هذه التكاليف؛ إذ يكون له أن يقتضى حقه مباشرة من صندوق التأمين الاجتماعي^(١). ويُضاف إلى ذلك، النص على ضرورة توافر الملاحظة الطبية الدورية للعاملين عن بعد في المنزل؛ إذ نص القانون الفرنسي على تطبيق التنظيم الإداري، المأخوذ به وفقا لتقرير الوزارات للأشخاص المحددة، على العاملين عن بعد في المنزل^(٢).

وهذا بجانب الإشراف الطبي الخاص العاملين عن بعد ؛ حيث يفترض وجود إشراف طبي خاص للعاملين الذين يمارسون جزء كبير من وقتهم في العمل على شاشة عرض المعدات؛ والذي منه دراسة العين والرؤية تتم قبل الإحالة للعمل على الشاشة، وينبغي تكرار هذا الفحص على فترات منتظمة، ويجب أيضا على صاحب العمل أن ينظر في حالة الأشخاص الذين يشكون من اضطرابات قد تكون ناجمة عن العمل على الشاشة^(٣).

وفي هذا الصدد، ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أنه يجب وقف العامل عن بعد في المنزل عن مزاوله عمله لحساب صاحب عمل معين، عند عدم وجود لجنة طبية يعرض عليها العاملين عن بعد في المنزل للكشف عليهم، وعند تعرض أحد العاملين في المنزل للإصابة بمرض معين يعرض على هذه اللجنة لبيان مدى اتصاله بالمهنة التي يؤديها^(٤).

وبعقد مقارنة بين النصين الفرنسي والمصري يتضح لنا أن التشريع الفرنسي قد امتاز عن نظيره المصري بتنظيمه لنمط العمل عن بعد في المنزل فيما يتعلق ببعض الأحكام المتعلقة بالرعاية الطبية، فضلا

(1) En ce sens voir Jean-Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, p.60.

وانظر أيضا د. رجب سيد صميده عبد الله، اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٣، ص ٣٢٤.

(2) Voir L'article L. 721/23 du code du travail

(3) Voir Jean-Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, p.60.

(4) Voir (Cass. soc., 16 janv. 1997, préc. n° 25), voir Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, p.37.

عن أن القانون الفرنسي ترك للعامل المصاب حرية اختيار الطبيب المعالج؛ حيث إنه ينظر إلى المسألة من زاوية الارتياح النفسي للعامل المصاب وفعالية العلاج، وهذا المبدأ لم يقرره المشرع المصري للمصاب، ولكنه أجاز له إمكانية العلاج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية، ولكن بشرط تحمل فارق التكاليف أو موافقة صاحب العمل، وهو ما يحمل الكثير من العاملين على قبول العلاج وفقاً للدرجة التأمينية.

٢- تعويض الأجر :

تعويض الأجر المستحق للمصاب يختلف عن الأجر مقابل أداء العمل حيث يُمنح الأول للعامل الذي يتعرض للإصابة أثناء العمل أو بسبب العمل ويعجز عن مواصلة أداء مهامه، ويهدف لتعويضه عن فترة العجز التي يمر بها، بينما الأجر مقابل أداء العمل هو المبلغ الذي يتلقاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه خلال ساعات عمله وفقاً لعقد العمل، وتعويض الأجر المستحق يُمنح في حالات العجز المؤقت أو الدائم بسبب الإصابة ويعكس الحاجة لتغطية احتياجات العامل المالية أثناء غيابه عن العمل، بينما الأجر مقابل أداء العمل هو تعويض ثابت عن العمل الذي يتم إنجازه دون ارتباط بالإصابة.

وقد نصت على الالتزام بصرف الأجر للعامل المصاب بعض القوانين:

كالقانون الأمريكي والإنجليزي^(١)، وكذلك القانون الكويتي^(٢).

القانون المصري^(٣) ؛ احتفظ للعامل المصاب بحقه في صرف تعويض أجر يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك، وذلك إذا حالت الإصابة بينه وبين أداء عمله، فحينئذ تقوم الجهة الإدارية بصرف التعويض حتى

(١) See Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001, p.57, James Kirk: Making e-working work, journal of employment counseling, Volume 43, March 2006, p.42.

(٢) ألزم القانون الكويتي صاحب العمل بأن يؤدي للعامل المصاب أجره كاملاً طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب؛ حيث إن العامل في هذه الفترة يكون عاجزاً عن القيام بعمله (المادة ٦٤) من قانون العمل الأهلي الكويتي. انظر د. محمد السعيد رشدي، التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وأمراض المهنة، مجلة المحامي، السنة التاسعة عشر / يناير / فبراير / مارس، ١٩٩٥، ص ٢٢.

(٣) انظر المادة (٣٦) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠.

ثبتت حالته^(١). أما قانون العمل المصري الجديد قرر للعامل الذي يثبت مرضه، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله التالي: (الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدد نسبته ومدته، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي يسرى في شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر، ثم ستة أشهر بأجر يعادل (٨٥%) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

ويخصم من الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعي من تعويض عن الأجر.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية، إذا كان له رصيد يسمح بذلك). وفقاً لنص المادة رقم (١٣١) من قانون العمل المصري الجديد رقم (١٤) لسنة (٢٠٢٥).

ويستمر صرف تعويض الأجر طوال مدة انقطاع العامل عن العمل بسبب الإصابة، إلى أن يُشفى أو يثبت عجزه المستديم عن أدائه العمل أو تحدث وفاته أيهما أسبق، ويصرف تعويض الأجر للمصاب في ذات المواعيد المقررة لصرف الأجر، كل شهر إذا كان يتقاضاه مشاهرة أو أسبوعياً إذا كان يتقاضاه بغير الشهر، ويُشترط لاستمرار صرف هذا التعويض أن يظل العامل خاضعاً للتأمين لأن العلة من منحه هي حيولة الإصابة بينه وبين أداء العمل، لذا يتوقف صرفه عند انتهاء علاقة العمل كبلوغ العامل سن التقاعد أو تقديم استقالته^(٢).

(١) د. سعيد سعد عبد السلام، المنازعات التأمينية الحديثة، بدون ناشر، ١٩٩١، ص ٢٢.

(٢) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مكتبة سيد عبد الله وهبه، القاهرة، ١٩٨٦، ص ٢٤٠، ص ٢٧١-

٢٧٢؛ د. فاطمة محمد أحمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٤، ص ٣٠٧؛ د. محمد حسن

قاسم، التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٢٥٧.

أما القانون الفرنسي فقرر صرف التعويضات اليومية من اليوم التالي لوقوع الحادث، ويستمر في صرفها إلى أن يتم الشفاء أو يثبت العجز أو تقع الوفاة، وتمثل خمسين بالمئة من الأجر اليومي الذي كان يحصل عليه العامل خلال الشهر السابق للإصابة وترفع إلى الثلثين ابتداءً من اليوم التاسع والعشرين من وقوع الإصابة، ثم تزداد مع زيادة الأجر^(١).

وبمقارنة النظامين الفرنسي والمصري، يمكن القول بأن التعويضات اليومية ونسبة المعاش المقررة في هذا الأخير تفوق النسب المقررة في لقانون الفرنسي، إلا أنه نظراً لتدني مستوي الأجر في مصر وعدم تحقيقه مستوى الكفاية لغالبية العاملين، فإن التعويض عامة لا يحقق أي فاعلية كما هي الحال في فرنسا.

تري الباحثة أن الالتزام بعلاج العامل المصاب أثناء العمل عن بُعد، مع ضمان استمرارية دفع أجره، يُعد من المسؤوليات الجوهرية لصاحب العمل التي تعكس احترام حقوق العامل وتعزيز استقراره الوظيفي. وتشدد الباحثة على ضرورة وضع أطر قانونية واضحة تلزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية اللازمة والتعويض المالي خلال فترة العلاج، بما يتوافق مع مبادئ العدالة وحماية حقوق العامل. كما تؤكد الباحثة على أهمية تنظيم هذا الالتزام بطريقة تراعي خصوصية العمل عن بُعد، مع توفير آليات متابعة فعالة لضمان تطبيقها بشكل عملي وعادل.

ثالثاً: الالتزام بالتعويض عن إصابات العمل عن بعد:

في مصر، لعدم وجود نص خاص بالعمل عن بعد حتى صدور قانون العمل المصري الجديد رقم (١٤) لسنة (٢٠٢٥)، نظم قانون التأمين الاجتماعي أحكام هذا التعويض، مفرقا في ذلك بين ثلاث حالات

١ - إذا ترتب على الإصابة الوفاة أو عجز كامل^(٢)

وقد أقر القانون حكّمين في هذه الحالة، أولهما : تحديد مقدار المعاش، وثانيهما: زيادة مقدار المعاش. ففيما يتعلق بالأول - تحديد مقدار المعاش - فإن المعاش المستحق في حالة الوفاة أو العجز الكامل يكون

(١) انظر المادة (٤٣٣/٢) من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي.

(٢) نظر المادة (٥١) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، والمعدلة بالمادة رقم (٣٧) من القانون رقم

٣٥ لسنة ٢٠١٠.

بنسبة ٨٠% من المتوسط الشهري للأجور خلال السنة الأخيرة لخدمة المؤمن عليه أو مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك، ولكن القانون رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠، قد رفع مقدار المعاش بحيث إنه إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كلياً مستديماً يستحق معاش إصابة العمل بنسبة ١٠٠% من متوسط صافي أجر الاشتراك الشهري عن السنتين الأخيرتين، وبعد أقصى ٦٥ مثل متوسط صافي الأجور على المستوى القومي. بينما في الفرض الثاني؛ أي زيادة المعاش، فقد فرق قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بين فرضين الأول منهما الذي تنتهي فيه خدمة العامل المصاب بسبب العجز أو الوفاة؛ فيزيد المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغه سن الستين، أما إذا توفي بسبب الحادث فإنه يُفترض بقاءه حياً ويزاد معاشه المستحق عنه كل خمس سنوات حتى بلوغه سن الستين افتراضاً، أما الثاني فهو الذي تنتهي فيه خدمة المصاب لسبب غير الوفاة أو العجز، كبلوغه سن التقاعد، ويستحق المعاش من أول الشهر الذي ينشأ فيه سبب الاستحقاق^(١). وقد نص القانون رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠ نص على أن يستحق العاملون الذين لا يتقاضون أجراً في حالة الوفاة أو العجز الكلي المستديم الناتجين عن إصابة العمل معاشاً يساوي قيمة المعاش الأساسي المنصوص عليه في هذا القانون^(٢).

- إذا ترتب على الإصابة عجز جزئي تقدر نسبته بـ ٣٥% فأكثر^(٣):

يستحق المصاب معاشاً يساوي نسبة العجز الذي لحقه من معاش العجز الكامل، وقد حدد القانون نسبة العجز الكلي المستديم كالتالي: إذا كان العجز مبيناً بالجدول المرافق لهذا القانون روعيت النسب المئوية من درجة العجز الكلي المبينة به، أما إذا لم يكن العجز وارداً بالجدول المذكور فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة في الشهادة الطبية، وإذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات على النسب المقررة لها في الجدول

(١) د. حسام الدين كامل الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، بدون ناشر، ١٩٩٢-١٩٩٣، ص ٢٧٣

(٢) راجع المادة (٣٧) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠.

(٣) انظر المواد (٥٢)، (٥٥) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، والمعدلة بالمادة (٣٧) من قانون

التأمين الاجتماعي المصري رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠.

المرافق للقانون. وفيما يتعلق بزيادة المعاش فينبغي التفرقة بين فرضين الأول: إذا أدى العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه فإن معاشه يزداد بنفس النسبة التي يزداد بها معاش الوفاة والعجز الكلي، أما الثاني: إذا لم يؤد العجز الكلي إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه فلا يزداد معاشه^(١).

- إذا ترتب على الإصابة عجز جزئي لا تصل نسبته إلى ٣٥%^(٢)

إذا ما أصيب العامل بعجز جزئي لا تصل نسبته إلى ٣٥% من العجز الكلي، فإنه لا يستحق معاشاً، ولكنه يستحق تعويضاً يحصل عليه دفعة واحدة يقدر بنسبة العجز منسوبة إلى قيمة معاش العجز الكلي المستديم المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠.

أما قانون العمل المصري الجديد رقم (١٤) لسنة (٢٠٢٥) قد أحال في تعريف (إصابة العمل والأمراض المزمنة) إلى: التعريفات الواردة لها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩).

كما نصت المادة رقم (١٧٠) من القانون الجديد على حالة انتهاء عقد العمل بسبب العجز، فقررت أنه: (مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه، ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، أي كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر، لدى صاحب العمل، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض.

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل كتابة، أن ينقله إلى ذلك العمل).

كما نصت المادة رقم (١٧٢) من قانون العمل المشار إليه على استحقاق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة، وأجر شهر عن

(١) د. سعيد سعد عبد السلام، المنازعات التأمينية الحديثة، بدون ناشر، ١٩٩١، ص ٢٥.

(٢) انظر تفصيلاً المادة (٣٧/٣) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٠.

كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة، وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة، والعجز، والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.

تعويض العامل عن بعد عن إصابات العمل وفقا للقانون المدني قد تتعقد مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل المصاب وفقا لقانون التأمين الاجتماعي، وقد تتعقد مسؤولية شخص آخر عن حدوث هذه الإصابة، فيستحق العامل المصاب تبعا لذلك تعويضا وفقا لقواعد المسؤولية التقصيرية^(١). وفيما يتعلق بتنظيم الحقوق التأمينية للعامل المصاب، بما لا يتعارض مع ما لهذا الأخير من حقوق قبل الغير، فليس له أن يتمسك في مواجهة الهيئة التأمينية إلا بحقوقه المقررة وفقا لقانون التأمين الاجتماعي، وكذلك بالنسبة لصاحب العمل، ما لم تكن الإصابة قد نشأت نتيجة خطأ من جانبه، وتلتزم الجهة المختصة بدفع التعويض ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر^(٢). وعليه، فإن العامل قد يرجع بدعواه على صاحب العمل أو على الغير المسئول.

تري الباحثة أن الالتزام بعلاج العامل المصاب أثناء العمل عن بُعد، مع ضمان استمرارية دفع أجره، يُعد من المسؤوليات الجوهرية لصاحب العمل التي تعكس احترام حقوق العامل وتعزيز استقراره الوظيفي. وتشدّد الباحثة على ضرورة وضع أطر قانونية واضحة تلزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية اللازمة والتعويض المالي خلال فترة العلاج، بما يتوافق مع مبادئ العدالة وحماية حقوق العامل. كما تؤكد الباحثة على أهمية تنظيم هذا الالتزام بطريقة تراعي خصوصية العمل عن بُعد، مع توفير آليات متابعة فعالة لضمان تطبيقها بشكل عملي وعادل.

(١) د. السيد عيد نايل، حلول التأمينات الاجتماعية محل المؤمن عليه، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، ص ٣، د. محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠٠٣، ص ١٤. وانظر أيضا:

Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001, p.874.

(٢) راجع (الطعن رقم ٥١٩٦ سنة ٥٢ ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٠ س ٤٤ ص ٤٦٦)، موسوعة التشريعات والأحكام المصرية، د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٥٢٥.

أولاً : رجوع العامل المصاب على صاحب العمل:

يجوز للعامل المصاب أو للمستحقين عنه التمسك بأي قانون آخر قبل صاحب العمل، وقد يكون الرجوع على هذا الأخير ذاته أو عليه بصفته مسئولاً عن التابع.

▪ رجوع العامل عن بعد على صاحب العمل ذاته :

إذا كانت هيئة التأمينات الاجتماعية تتحمل بتغطية أخطار المهنة عن صاحب العمل، متى كان ملزماً بدفع اشتراكات تأمين إصابات العمل إليها، فإن هذا التأمين لا يعد مقررًا لتغطية خطأ صاحب العمل، مما مفاده أن العامل عن بعد - باعتباره عاملاً - قد يرجع على صاحب العمل ذاته، طالبا تعويضا تكميلياً^(١) غير ذلك المقرر بموجب القانون الاجتماعي، وذلك إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه^(٢)، وتقتصر حقوق العامل المصاب تجاه صاحب العمل على المطالبة بتعويض يكمل التعويض الذي تلتزم به الهيئة التأمينية حتى يصل إلى التعويض الكامل للضرر^(٣).

وفي الواقع العملي، فإن الكثير من العاملين عن بعد يرجعون على صاحب العمل لمطالبته بالاشتراك في التأمين عليهم ودفع هذه الاشتراكات؛ إذ إنه ملزم بالتأمين على جميع عماله عن بعد أو سواهم، وبعدم اشتراكه ودفعه الأقساط التأمين يكون قد ارتكب خطأ سبب ضرراً للعاملين عن بعد مما يستوجب تقاضيه^(٤)؛

(١) د. السيد عيد نايل، حلول التأمينات الاجتماعية محل المؤمن عليه، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٢٧.

(٢) René Henri Gallier: Les accidents du trajet et leurs responsables, thèse pour le doctorat en droit, Faculté de droit, Université de Montpellier, 1962, pp.209-212.

(٣) د. حسام الدين كامل الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، بدون ناشر، ١٩٩٢-١٩٩٣، ص ٢٧٨-٢٧٧، د. فاطمة

محمد أحمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٤، ص ٣١٩، د. محمد حسن قاسم، التأمينات

الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٢٧٤.

(٤) To more details see Kimberlianne Podlas: Leveling the Field: Applying Discrimination Laws to Foreign Companies in the United States, CCH Incorporated, 2000, pp.62-63, Chris Hilson: Let's Get Physical: Civil Liability and the Perception of Risk, Oxford University Press, 2008, p.41, Javier Silvestre: Wage Compensation for Workplace Disamenities during Industrialization, Labor History, Vol. 47, No. 1, February, 2006, p.42.

فمناط رجوع العامل المضرور بالتعويض على صاحب العمل أن يُثبت أن إصابة العمل قد نشأت من خطأ شخصي من جانب صاحب العمل يترتب مسئوليته الذاتية عن هذا التعويض، وهو ما لا محل معه لتطبيق أحكام المسؤولية المفترضة الواردة بنص المادة ١٧٨ من القانون المدني^(١) .

وفي حالة خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه خطأ عمدياً؛ أي اقتراف فعل أو ترك يحرمه القانون واتجاه الإرادة إلى إحداث مثل هذا الضرر، فإن المصاب يرجع على محدث الضرر^(٢)؛ حيث إن هذا الخطأ لا يتم تغطيته وفقاً للتأمين الاجتماعي^(٣)؛ حيث نص القانون الفرنسي على أحقية العامل المصاب أو المستحقين عنه في مطالبة المسئول عن الضرر بالتعويض وفقاً للقواعد العامة، إذا كان الحادث سببه خطأ مقصوداً من صاحب العمل أو أحد تابعيه^(٤).

وعملياً، فإن الخطأ العمدي لصاحب العمل نادراً ما يحدث، وإن وقع فإنه يكون في المنشآت الصغيرة التي تستخدم عدداً قليلاً من العمال، والذين يكونون على تواصل مستمر بالمنشأة، وإثبات هذا الخطأ يستلزم البحث عن نية القصد من العمل المادي الذي ارتكبه صاحب العمل، بحيث إذا كان حسن النية فلا يعد هذا الخطأ عمدياً، إنما يتعلق الأمر بخطأ يغطيه تأمين إصابات العمل^(٥).

(١) (الطعن رقم ٥١٩٦ سنة ٥٢ ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٠ س ٤٤ ص ٤٦٦)، موسوعة التشريعات والأحكام المصرية، د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٥٢٥.

(2) See KELLY WILLIAMS-WHITT: Impediments to Disability Accommodation, Relations Industrielles/ Industrial Relations, Vol. 62, No.3, 2007, p. 414, Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001, p.874.

د. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يُبرر فصل العامل، بدون ناشر، بدون سنة نشر، ص ١١.

(3) Voir Jean-Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, p.63.

(4) Voir Article L.452-5 du code du sécurité social.

(٥) انظر د. محمد أحمد محمد عجز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠٠٣، ص ٧٦.

وإضافة لذلك، لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك في مواجهة الهيئة المختصة بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة طبقاً لأي قانون آخر^(١).

رجوع العامل عن بعد على صاحب العمل على أساس مسئولية المتبوع قضت محكمة النقض المصرية^(٢)، بأنه يجوز للعامل المصاب أن يرجع على صاحب العمل، إذا كان هذا الأخير مسئولاً عن الغير باعتباره متبوعاً وذلك ليس على أساس وجود خطأ في جانب صاحب العمل، وإنما باعتباره كفيلاً للمسئول؛ إذ يسأل عن فعل تابعه على أساس الكفالة والتضامن التي تجد مصدرها في القانون مباشرة، وحينئذ يجمع العامل بين حقين - الحق في مبلغ التأمين والحق في التعويض من المسئول صاحب العمل، وينتفي الإثراء بلا سبب لأن المبالغ تتعدد بتعدد المصادر؛ إذ إن مصدر الأول هو الاشتراكات التي سددت للهيئة، ومصدر الثاني هو الفعل الضار. ونظراً لأن صاحب العمل يلتزم بدفع التعويض بوصفه ضامناً وليس باعتباره مسئولاً عن الخطأ، فإنه من حق العامل طلب الحصول على التعويض التكميلي؛ لما أصابه من ضرر، أي استنزال قيمة ما قبضه من مبالغ من قبل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

هذا، ويُعتبر الفارق ما بين الخطأ العمدى والخطأ غير المغتفر أن الضرر Le prejudice في الأول يكون عمدياً^(٣)، بينما لا يكون كذلك في الثاني، بيد أنه يكون جسيماً؛ فمناطق التفرقة يكمن في وجود عنصر القصد أو العمد؛ أي نية الإضرار والإرادة الواعية في إحداث الضرر^(٤)، حيث يُعد غياب هذا العنصر أحد الأركان المنشئة للخطأ غير المغتفر، ففي إطار هذا الأخير يريد الفاعل التصرف دون البحث عن الضرر. هذا، ويجب أن تكون لدى صاحب العمل أو أحد تابعيه سلطة مؤكدة على المضرور وقت وقوع الحادث.

(١) راجع (الطعن رقم ١١٦٦ سنة ٥٩ ق جلسة ١٣/٥/١٩٩٣ س ٤٤ ص ٤١١)، موسوعة التشريعات والأحكام المصرية، د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٥٢٤.

(٢) راجع د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١، ص ٣٣٥.

(٣) Voir Cass. Soc., 26 février 1991, Bull., V, n° 97, COUR DE CASSATION: Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communications, Publication trimestrielle, Journaux Officiels, N° 77, Janvier, Février, Mars, 2007, p. 166

(٤) انظر د. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يُبرر فصل العامل، بدون ناشر، بدون سنة نشر، ص ٤٢.

وفي النظام الفرنسي، قد نظم قانون التأمينات الاجتماعية حق المصابين في التعويض Indemnisation عن الخطأ غير المغتفر ؛ فنص على حق المصاب في أجر يعادل الأجر الحقيقي في حالة العجز الكامل، ويستحق المصاب وفقا لهذا القانون تعويضا عن الضرر المعنوي والأدبي. ولتلافي مسؤولية صاحب العمل بدفع التعويض عن الخطأ غير المغتفر، يمكن له أن يقوم بالتأمين ضد النتائج المترتبة على الخطأ غير المغتفر له أو لعامله والتي تأسست منذ ١٩٨٧^(١).

ثانيا : رجوع العامل عن بعد المصاب على الغير المسئول:

للعامل المصاب، بالإضافة إلى حقوقه التأمينية، أن يرجع على الغير المسئول - كل شخص يتسبب في وقوع الحادث، ولما يكون صاحب العمل أو أحد تابعيه عما أصابه من ضرر، ويجوز له أن يجمع بين التعويض المستحق عن إصابة العمل وفقا لقانون التأمين الاجتماعي والتعويض الذي يلتزم به الغير وفقا لأحكام المسؤولية التقصيرية، وذلك لتكملة التعويض الذي يستحقه بموجب القانون الاجتماعي؛ إذ إن مصدر الحقين مختلف، فالتعويض الاجتماعي مصدره نص قانون التأمين الاجتماعي مقابل ما حصلته الهيئة التأمينية من اشتراكات، أما التعويض المدني فمصدره الفعل الضار وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية^(٢).

تري الباحثة أن حق العامل المصاب في الرجوع على صاحب العمل يمثل أحد الأسس الأساسية لحماية الحقوق المالية والمعنوية للعامل، حيث يمكن للعامل المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن الإصابة المهنية. وتشدد الباحثة على ضرورة وجود قواعد قانونية واضحة تحدد شروط وأسس هذا الرجوع، لضمان تحقيق العدالة بين الطرفين ومنع الاستغلال أو التهرب من المسؤوليات. كما تؤكد الباحثة على أهمية توفير آليات فعالة لتسوية هذه المنازعات، تضمن سرعة الفصل فيها وحماية حقوق العامل المصاب بما يتناسب مع الضرر الواقع عليه.

^(١) Voir Jean-Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995, pp.63-64.

^(٢) د. أحمد محمد الرفاعي، مسؤولية رب العمل باعتباره متبوعا، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٣٣.

الخاتمة

وبعد أن انتهينا من إنجاز هذا البحث، الذي يحمل عنوان "ضمانات الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد"، توصلنا إلى بعض النتائج والتوصيات، والتي سنعرضها على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

١. يُعد العمل عن بُعد أحد أشكال العمل المأجور، حيث يعتمد على وسائل الاتصال الإلكترونية لربط الموظف بالجهة التي يعمل لديها، وذلك من موقع يختلف عن بيئة العمل التقليدية..
٢. على الرغم من الجهود المبذولة في مصر لتطوير البنية التكنولوجية، لم تصل بعد إلى المستوى العالمي في استخدام تقنيات العمل عن بُعد.
٣. نظم المشرع في كل من فرنسا والولايات المتحدة بعض الجوانب القانونية للعمل عن بُعد، في حين لم ينص على ذلك صراحةً في عدد من الأنظمة القانونية الأخرى..
٤. يعمل العديد من العاملين عن بُعد دون وجود عقد مكتوب، مما يؤدي إلى ضعف الحماية القانونية لهم، الأمر الذي يستدعي ضرورة التزام العامل بما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل لضمان حقوق الطرفين.
٥. يُسهم العمل عن بُعد في توفير بيئة عمل أكثر ملاءمة للنساء والأحداث، سواء من حيث المرونة الزمنية أو طبيعة المهام، دون الحاجة إلى سنّ قوانين إضافية..
٦. لا تتلاءم آليات الرقابة التقليدية مع طبيعة العمل عن بُعد، إذ يتطلب هذا النمط من العمل مستوى أعلى من الثقة والمرونة في متابعة الأداء.

٧. لا تعني مرونة ساعات العمل عن بُعد غياب التحديد الزمني، بل تُضبط هذه الساعات بشكل مرن ضمن الإطار المتفق عليه في العقد أو من خلال التفاهم مع صاحب العمل..
٨. يُعد صاحب العمل مسؤولاً عن أي ضرر يلحق بالغير نتيجة استخدام أدوات العمل أثناء أداء العامل لمهامه عن بُعد.
٩. تعتبر الإصابة التي يتعرض لها العامل عن بُعد مرتبطة بالعمل، ويمكن تضمين ذلك في عقد العمل وتوفير التأمين المناسب.

ثانياً: التوصيات:

١. يجب على المشرع وضع آليات قانونية واضحة لتعويض العامل المصاب في حالات الإصابة المهنية، مع تحديد دقيق للحقوق التي يكتسبها العامل مثل التعويض المالي عن فقدان الأجر والعلاج.
٢. ينبغي أن يُقر المشرع قواعد أكثر وضوحاً بشأن حقوق العاملين عن بُعد فيما يتعلق بالأجر، وإجازات العمل، والتعويضات في حالة الإصابة أو المرض، مع التأكيد على المساواة في المعاملة بين العاملين عن بُعد والعاملين في مقر العمل.
٣. يجب على المشرع وضع تشريعات تحدد كيفية استخدام تقنيات العمل عن بُعد وأدوات الاتصال الرقمية بما يضمن حماية خصوصية العامل ويمنع أي تدخل غير مبرر في حياته الشخصية.
٤. نوصي بوضع آليات قانونية تكفل حماية الأجور والمزايا المالية للعاملين عن بُعد، مع ضمان تمتعهم بكافة حقوقهم على نحو مماثل لما يُمنح للعاملين في مواقع العمل التقليدية..
٥. نوصي المشرع الأردني أن يوضح كيفية تطبيق نظام التأمين الاجتماعي على العاملين عن بُعد في حالات إصابات العمل، مع ضمان حصولهم على التعويضات المستحقة، بما يتماشى مع الحقوق الممنوحة للعاملين في بيئات العمل التقليدية.
٦. نقترح على المشرع بأن يلزم أصحاب العمل بصياغة شروط واضحة في عقود العمل عن بُعد، تشمل الحقوق والواجبات المتعلقة بالأجر، والإجازات، والمزايا، بالإضافة إلى شروط العمل في حالات الإصابة أو المرض.
٧. نوصي المشرع الأردني أن يعمل على تفعيل آليات تحكيم وتسوية نزاعات، وتكون فعالة بين العامل وصاحب العمل، تضمن حماية الحقوق المالية للعامل وتساهم في تقليل الخلافات المتعلقة بتعويضات الأجر وأجر الأداء..

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع القانونية العامة:

١. خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الثالث، الطبعة الأولى، المركز المصري للبحوث والمراجع، القاهرة، ٢٠٠٩.
٢. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، الأصل للنشر والتوزيع، طنطا، ٢٠٠١.
٣. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣.

ثانياً: المراجع القانونية المتخصصة:

١. أحمد محمد الرفاعي، مسؤولية رب العمل باعتباره متبوعاً، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.
٢. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مكتبة سيد عبد الله وهبه، القاهرة، ١٩٨٦.
٣. حسام الدين كامل الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، بدون ناشر، ١٩٩٢-١٩٩٣.
٤. سعيد سعد عبد السلام، المنازعات التأمينية الحديثة، بدون ناشر، ١٩٩١.
٥. سمير عبد السيد تناعو، نظام التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
٦. فاطمة محمد أحمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٤.
٧. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يُبرر فصل العامل، بدون ناشر، بدون سنة نشر.
٨. محمد الفولي، شرح قانون التأمين الاجتماعي، والتطبيقات الحسابية لنصوصه، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
٩. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ١٩٩٥.
١٠. محمد حسن قاسم، دروس في التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ١٩٩٤.
١١. محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر.

ثالثاً: الرسائل العلمية :

١. رجب سيد صميده عبد الله، اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٣.
٢. محمد محمد أحمد محمد عجز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠٠٣.

رابعاً: أبحاث منشورة في مجلات علمية :

١. محمد السعيد رشدي، التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وأمراض المهنة، مجلة المحامي، السنة التاسعة عشر / يناير / فبراير / مارس، ١٩٩٥.

خامساً: المراجع الأجنبية :

2. Ashley Z. Hager and Kristina N. Klein: Telecommuting: 10 Legal Considerations, Employee Benefit Plan Review, Aspain publisher, September 2008.
3. Countouris, Nicola, Valerio De Stefano, Agnieszka Piasna, and Silvia Rainone, eds. The Future of Remote Work. European Trade Union Institute (ETUI), 2023.
4. DAVID R. WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, and workers' compensation, Labor Law Journal, 1999.
5. Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001.
6. Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001.
7. Dawn R. Swink: Telecommuter law: A new frontier in legal liability, American Business Law Journal, Vol. 38, 2001.
8. Deborah J. Lockton: Employment law, second edition, Macmillan, London, 1996.

9. Diane L. Prucino and others: Cardiac Defibrillators in the Workplace Can Save Lives but Pose Risks of Employer Liability, Wiley, Columbia, 2003.
10. En ce sens voir Jean- Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995.
11. Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003.
12. Isabelle Sayn: Accès au juge et accès au droit dans le contentieux de la protection sociale, RFAS, 2004.
13. James Kirk: Making e-working work, journal of employment counseling, Volume 43, March 2006.
14. Jean-Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, 7e édition, Dalloz, 1995.
15. John Wiley: Telework: Towards the elusive office, Johan Wiley & Sons, New York, 1990.
16. Jonathan W. Yarbrough: Consider This...Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM, August 2007.
17. Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001.
18. Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001.
19. KELLY WILLIAMS-WHITT: Impediments to Disability Accommodation, Relations Industrielles/ Industrial Relations, Vol. 62, No.3, 2007.
20. Luise Vassie: Managing homeworking: health and safety responsibilities, Employee Relations, Vol. 22 No.6, 2000.
21. René Henri Gallier: Les accidents du trajet et leurs responsables, thèse pour le doctorat en droit, Faculté de droit, Université de Montpellier, 1962.
22. See Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, 2001.

فهرس المحتويات

٢	مقدمة:
	المطلب الأول : الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد في القانون المصري
٥	والقانون الأردني.....
	المطلب الثاني : الحماية القانونية لحقوق العامل المالية في عقد العمل عن بُعد في القانون الفرنسي
٢٢	
٢٢	الفرع الأول : التعديلات القانونية في عقد العمل عن بُعد في فرنسا
٢٦	الفرع الثاني : تعويض العامل عن بعد عن إصابات العمل وفقا لقانون التأمين الاجتماعي.....
٤١	الخاتمة:
٤٣	قائمة المصادر والمراجع:
٤٦	فهرس المحتويات:.....