

الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية

إعداد

د. سماح عبد الفتاح عطية عفيفي

أستاذ القانون المدني المساعد بشعبة الشريعة والقانون
كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة — جامعة الأزهر



موجز عن البحث

تناول هذا البحث توضيح مفهوم المنصات الرقمية وهو نموذج لعمل تجاري قد يكون شركة خدمية أو شركة تسويق، يكون معظم نشاطها أو كله عبر الإنترنت من خلال المنصة الرقمية التي تجمع صاحب العمل والعمال، والزبائن أو العملاء، يتم التعاقد مع هؤلاء العمال بالطرق التقليدية للإعلان عن وظائف عبر تطبيق التوصيل باحتياج إحدى شركات التطبيقات إلى عمال يعملون لديها وضرورة توافر شروط معينة فيهم مع عرض مزايا العمل والأجر المتوقع.

تتوافر رابطة التبعية القانونية في علاقة عمال المنصات الرقمية وأصحابها حيث تتوافر لصاحب العمل سلطة مراقبة العامل أثناء عمله ومتابعته وتوقيع الجزاء عليه في حالة المخالفة، وهذا لا يختلف عن التبعية التقليدية التي تكون مباشرة دون واسطة الانترنت، وهذا هو المفهوم الحديث للتبعية القانونية الذي يطلق عليه الفقه الحديث بمناسبة هذه العلاقات العمالية الجديدة (التبعية عن بعد) والتي لا تمنع إطلاقاً من تطبيق قانون العمل ومنح عمال المنصات الرقمية نفس الحقوق القانونية المقرر لنظرائهم من العمال الآخرين.

يلعب القضاء دورًا هامًا وفاعلاً في تكييف التعاقد بين عمال المنصات الرقمية وأصحاب العمل تكييفًا سليمًا وفق المعطيات القانونية لقانون العمل والذي يجعل رابطة التبعية هي الأساس فيه وليس ما يضيفه المتعاقدان من وصف على العلاقة للتحايل على تطبيق قواعد قانون العمل، والتي بلا شك تحمل صاحب العمل التزامات إضافية تتمثل في توافر حد أدنى من الأجور، واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحماية العمال من المخاطر، والتأمين على العمال في حالات الإصابة الناتجة عن العمل، أو العجز، أو الشيخوخة، وهي بالتالي التزامات يسعى أصحاب الأعمال للتهرب منها، ولكننا نجد أن القضاء لم يسايرهم ووقف أمامهم بأحكامه الصارمة عقبه في سبيل تلاعبهم بالأنظمة القانونية المقررة لحماية العمال وتحقيق التوازن في العلاقات التعاقدية، والخطوة الباقية هي خطوة التشريعات العمالية واتجاه الدول إلى إدخال التعديلات التشريعية على القوانين العمالية لتضفي الحماية القانونية اللازمة على عمال المنصات الرقمية.

من الممكن في ظل طبيعة خصوصية تنفيذ عقد العمل من خلال المنصة الرقمية أن نستثني بعض الالتزامات التي قررها نظام العمل في عقود العمل التقليدية ومنها الإجازة مدفوعة الأجر، لأن طبيعة العمل تجعل الأجر مرتبط بعدد ساعات العمل، والعامل هو الذي يقرر متى يبدأ عمله ومتى يتوقف وبالتالي هو الذي يحدد موعد إجازته دون ضرورة الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل.

الكلمات المفتاحية: عمال المنصات، التبعية، حقوق عمال، قانون عمل، التبعية عن بعد، مخاطر العمل.

Legal Protection For Digital Platform Workers

Samah Abdel Fattah Attia Afifi

Department of Sharia and Law, Faculty of Islamic and Arabic Studies, Cairo Girls, Al-Azhar University, Egypt

Email: samahhkal38@gmail.com

Abstract:

This research dealt with the clarification of the concept of digital platforms, which is a model for a business that may be a service company or a marketing company, most or all of its activity is online through the digital platform that brings together the employer and the worker, and customers or clients. These workers are contracted by traditional methods to advertise jobs Through the delivery application, one of the application companies needs workers to work for it and the necessity of fulfilling certain conditions for them, with the presentation of the benefits of work and the expected wage.

The legal dependency bond is available in the relationship of digital platform workers and owners, where the employer has the authority to monitor the worker during his work, follow up and impose a penalty on him in the event of a violation, and this does not differ from the traditional dependency that is direct without the mediation of the Internet, and this is the modern concept of legal dependency that is called jurisprudence Speaking on the occasion of these new labor relations (remote dependency), which does not at all prevent the application of labor law and granting digital platform workers the same legal rights as their counterparts from other workers.

It is possible, given the nature of the privacy of the implementation of the work contract through the digital platform, to exclude some of the obligations decided by the labor system in traditional work contracts, including paid leave, because the nature of the work makes the wage linked to the number of working hours, and the worker is the one who decides when to start his work and when to stop and therefore It is he who sets the date of his leave without the need to obtain prior permission from the employer.

Key words: Platform Workers , Dependency , Workers' Rights, Labor Law , Remote Dependency , Work Risks.

مقدمة

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ، الحمد لله رب كل شيء ومليكه ، الحمد لله الذي خلق كل شيء بقدر، والصلاة والسلام على إمام المرسلين وخاتم النبيين المبعوث رحمةً للعالمين، والهادي إلى الصراط المستقيم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أفضل صلاة وتسليم ... أما بعد:

نشأ القانون لتنظيم المجتمعات في كل أحوالها وفي كل مستجد يطرأ عليها، لذا يجب أن يكون أداة مرنة قابلة للتغيير والتطوير لمسايرة هذه المستجدات، ولعل أهم هذه المستجدات في وقتنا الحاضر هي وسائل التكنولوجيا الحديثة والثورة الرقمية الهائلة التي تحيط بنا وصارت جزء لا يتجزأ من حياتنا في كل المجالات، بحيث أصبحت لا يمكن الاستغناء عنها مطلقاً، ولقد تأثرت المعاملات والعلاقات الاجتماعية بهذه التقنيات الحديثة، والتي ألفت بظلالها على سائر العلاقات والتعاقدات ، ولقد ذخرت المكتبات القانونية بالعديد من المؤلفات القيمة التي تناولت تأثير التقنية الحديثة على التعاقدات والعلاقات الاجتماعية، وبحثي هذا مساهمة ومشاركة مني في هذه الكوكبة من المؤلفات نظراً لأهميته في أهم العلاقات الاجتماعية وأهم العقود وهو عقد العمل .

وبالرجوع إلى تاريخ نشأة قانون العمل نجد أن سببه هو الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر في أوروبا، وما نتج عنها من تشغيل أعداد هائلة من العمال كانوا بحاجة إلى تشريع ينظم علاقتهم التعاقدية مع أصحاب العمل ويضمن لهم حد أدنى من حقوقهم المتمثلة في أجور وأجازات وتأمينات صحية واجتماعية^(١).

(١) راجع في نشأة قانون العمل، د. عبد الودود يحيى - شرح قانون العمل - ص ١٣ - مكتبة القاهرة الحديثة، د. محمود جمال الدين زكى - عقد العمل في القانون المصري - ص ١١ وما بعدها- مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب سنة ١٩٧٦، د. حسن كيرة - أصول قانون العمل - ص ٢٧ وما بعدها - منشأة المعارف ١٩٧٩ م.

لذا تدخل المشرع في معظم دول العالم ووضع أنظمة وقوانين تهدف إلى تنظيم العلاقة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل لتحقيق التوازن المنشود بين طرفي العلاقة، واهتمت سائر دول العالم بتنظيم هذه الحقوق، وأنشئت منظمة العمل الدولية التابع للمنظمة الأمم المتحدة للتنظيم الدولي لهذه الحقوق.

وما أشبه اليوم بالبارحة فكما أن التطور الصناعي الهائل الذي شهده القرن الماضي كان سبباً في نشأة قواعد قانون العمل واستقلاله، فنحن اليوم وفي ظل الثورة التكنولوجية الهائلة في وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات، أصبحنا بحاجة لتنظيم قواعد جديدة تتناسب مع هذا التغير الهائل الذي رمى بظلاله علينا، والذي نشأت في ظله علاقات عمالية جديدة لم تكن موجودة سابقاً، علاقات جديدة أسفرت عنها تقنيات الاتصال الحديثة، والمنصات الرقمية الهائلة التي تستخدم الكثير من العمال دون حقوق تقرر لهم، ودون حتى تمتعهم بصفة عامل له الحق في اللجوء للمحاكم العمالية عند حدوث نزاع بينه وبين صاحب العمل، ووصف أصحاب الأعمال علاقتهم بعمالهم بصفات بعيدة عن عقد العمل، فالبعض أطلق على العقد شراكة، والآخر وساطة، والآخر مقاوله، لكي يتهربون من تطبيق قانون العمل وإعطاء أدنى الحقوق المقررة لعمال هذه المنصات الرقمية، ورغم أن أعداد هؤلاء العمال في ازدياد مضطرد خاصة في وقت انتشار وباء كوفيد ٢٠١٩، والإغلاق والحظر الذي فرضته الكثير من الدول على مواطنيها، والذي أدى إلى ظهور الكثير من المنصات الرقمية التي تعمل عن بعد، مثل المنصات الخدمية، التي تعمل في مجالات خدمية متعددة، كتوصيل الطلبات المنزلية، وتوصيل طلبات المطاعم، ومنصات نقل الركاب، ومنصات التسوق التجاري.. وغيرها من المنصات الواسعة الانتشار التي تستخدم عدد كبير من العمال للقيام بهذه الأنشطة

المختلفة، دون أن يكون هناك علاقة مباشرة بينها وبين العمال، وكل ما يربطهم بعمالهم هو المنصة الرقمية (التطبيق الإلكتروني) والذي يمكنهم من متابعة العمال بداية من استلام طلب العميل إلى توصيله ودفع ثمنه، ويحصل مالك التطبيق على نسبته ويعطي العامل نسبة محددة سلفاً تزيد وتنقص حسب ما يحدده له مالك المنصة، ورغم تعرض الكثير من العمال لكثير من المخاطر خاصة في ظل انتشار الوباء، وحاجة هؤلاء العمال إلى الدخل الذي تدره لهم المنصة، لم يتحرك أصحاب العمل لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية عمالهم، ولو أصيب أحد هؤلاء العمال أثناء العمل لا يجد أي مساعدة من صاحب العمل الذي يستبدله بغيره وينهي عقده معه دون أي تعويضات قانونية متعللاً بأنه لا يربطه به عقد عمل بل إن العامل يعمل بصفة مستقلة عمل غير تابع له ، الأمر الذي دفع الكثير من العمال للجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقهم من أصحاب المنصات الرقمية^(١)، بالإضافة إلى مناشدة المجتمع الدولي للتحرك لحمايته، الأمر

(١) ومن أمثلة القضايا التي رفعها العمال على أصحاب المنصات الرقمية للمطالبة بحقوقهم ، ما قام به السائقين لدى شركة أوبر والتي لها منصة رقمية لخدمة النقل برفع دعوى قضائية أمام المحكمة البريطانية مطالبين بحقوقهم لديها ، ولقد نشرت الصحف وقائع هذه القضية على النحو التالي.. (خسرت شركة أوبر قضية جديدة أمام المحكمة العليا داخل المملكة المتحدة، لالتزام الأخيرة إدارة الشركة بمعاملة السائقين باعتبارهم موظفين يتمتعون بالحقوق الأساسية، وليسوا متعاقدين وهو القرار الذي سيكبد الشركة أعباءً مالية إضافية ويوفر امتيازات للسائقين).

وبحسب تقرير نشره موقع "بزنس انسايدر" خلصت القضية إلى أنه يجب اعتبار سائقي أوبر عمالاً، مما يمنحهم الحق في حقوق العمال الأساسية مثل أجر الإجازة والحد الأدنى للأجور الوطني، ومن المحتمل أن يهدد القرار أعمال أوبر في المملكة المتحدة التي تعتبر أحد أكبر أسواقها. ومن المقرر أن تحدد المحكمة قيمة تعويض لصالح ٢٥ سائقاً من المتعاقدين مع أوبر داخل المملكة المتحدة.

الذي دفع المفوضية الأوروبية للأمم المتحدة للتشاور مع النقابات العمالية لتحسين ظروف العاملين في المنصات الرقمية^(١).

وبدأت القضية تحديداً في عام ٢٠١٦، عندما رفع السائقان ياسين أسلم وجيمس فارار، دعوى قضائية ضد أوبر وجادلوا بأن الشركة كانت تنتهك قانون العمل في المملكة المتحدة بفشلها في تقديم حقوق العمال الأساسية.

وقاومت أوبر الحكم واستأنفته في عام ٢٠١٧، وقالت الشركة، إنها تصرفت مثل شركات أخرى وتعتبر سائقيها مقاولين مستقلين، مما لا يمنح سائقي أوبر الحد الأدنى من الحماية، مثل عدم وجود إجازة أو دفع رواتب مرضية، حيث تعتبر أوبر نفسها منصة تقنية تربط الركاب والسائقين وتتقاضى دفعة في هذه العملية. وقال جيمي هيوود، المدير العام الإقليمي لشركة Uber في شمال وشرق أوروبا: "نحن نحترم قرار المحكمة الذي ركز على عدد صغير من السائقين الذين استخدموا تطبيق Uber في عام ٢٠١٦".

وأضاف هيوود: "منذ ذلك الحين، أجرينا بعض التغييرات المهمة في أعمالنا، مسترشدين بالسائقين في كل خطوة على الطريق. وتشمل هذه التغييرات منح المزيد من التحكم في كيفية كسبهم وتوفير حماية جديدة مثل التأمين المجاني في حالة المرض أو الإصابة". خبر منشور على الموقع الإلكتروني لجريدة اليوم السابع بتاريخ ١٩ فبراير ٢٠٢١ م.

(١) خبر منشور بالموقع الإلكتروني يورو نيوز بتاريخ ١٦/٦/٢٠٢١ تحت عنوان (المفوضية الأوروبية تتشاور مع النقابات العمالية لـ"تحسين" ظروف موظفي المنصات الرقمية)، تفاصيل الخبر: في ظل عمليات الإغلاق التي عمدت إليه الدول الأوروبية، كثفت المنصات الرقمية التي تقدم خدمات للزبائن من مستوى أعمالها، لكن الموظفين ضمن تلك المنصات مثل أوبر، لخدمات الطعام أو النقل، يعانون إلى حد الساعة من مستويات إرهاق كثيرة فضلا عن حصولهم على رواتب زهيدة، ويبلغ عدد العاملين ضمن المنصات الخاصة بالخدمات داخل دول الاتحاد الأوروبي، ٢٤ مليوناً، فإلى جانب ظروف عملهم الصعبة، فهم محرومون من الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي ويحرمون من الحماية الاجتماعية المناسبة، كما تعتبرهم بعض المؤسسات التي تعنى بتشغيلهم بأنهم "عمالة" يمكن إنهاء خدماتها بسرعة، وفقاً لعقود أعمالهم في الشركات الرقمية، في محاولة لتحسين ظروف عملهم، تقوم المفوضية الأوروبية بالتشاور مع النقابات العمالية وأرباب العمل بشأن مجموعة من المقترحات المتعلقة بحالة التوظيف والتمثيل العمالي:

<https://arabic.euronews.com/2021/06/16/european>

ولكثرة شكاوى عمال المنصات الرقمية نتيجة لإهدار حقوقهم وانعدام أي حماية قانونية لهم، اهتمت منظمة العمل الدولية بهذه المشكلة وعملت استقصاء عن هذه المشكلة المؤرقة لكثير من العمال في دول العالم ، ووضعت تقريرها السنوي لإلقاء الضوء على أهمية تنظيم الدول لتشريعات تنظم حقوق عمال المنصات الرقمية، وفي تقريرها الصادر عام ٢٠٢١م تحت عنوان(الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم ٢٠٢١ دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل) أوصت المنظمة في نهاية تقريرها بضرورة وجود حوار اجتماعي بين المنصات والحكومات وعمال المنصات وممثليهم لوضع خطة شاملة تكفل أن يغدو الاقتصاد الرقمي محركاً قوياً للمنافسة العادلة والعمل اللائق للجميع، ووضع قواعد قانونية منظمة لحقوق العمال في المنصات الرقمية^(١).

لكل هذه التداعيات والمشاكل التي تواجه عمال المنصات الرقمية وهو قطاع لا بأس به في المجتمع ، تحتاج حقوقهم إلى تنظيم وإلقاء الضوء على الأساس القانوني الذي يمكن الاستناد عليه للمطالبة بحقوقهم ، ارتأيت أهمية البحث في هذه المشكلة القانونية المستجدة على الساحة في محاولة لوضع أساس قانوني للاستناد إليه لتطبيق قانون العمل على هؤلاء العمال الذين يحتاجون إلى تكاتف جميع الجهود على جميع المستويات الفقهية والقضائية والحكومية والنقابية لحمايتهم من تعسف وظلم أصحاب المنصات الرقمية.

(١) التقرير كاملاً منشور بالموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية

ولقد قمت بتقسيم البحث إلى عدة مباحث على النحو التالي:

- ❖ مبحث تمهيدي: تعريف المنصات الرقمية وأنواعها وطريقة العمل بها.
- ❖ المبحث الأول: شروط تطبيق قانون العمل.
- ❖ المبحث الثاني: مدى انطباق عنصر التبعية على عمال المنصات الرقمية
- ❖ المبحث الثالث: الحقوق المقررة لعمال المنصات الرقمية.

مبحث تمهيدي

تعريف المنصات الرقمية وأنواعها وطريقة العمل بها.

المنصة الرقمية (Digital Platform): هي نموذج أعمال سهل الاستخدام قائم على استخدام التكنولوجيا، يسهل تبادل المعلومات والبضائع والخدمات بين الأطراف المختلفة، ويسمح بالتواصل الإلكتروني بين العديد من الأشخاص^(١)، أو هي: عبارة عن أعمال تجارية عبر الإنترنت تسهل التفاعلات التجارية بين مجموعتين مختلفتين على الأقل - إحداهما عادة من الموردين والأخرى المستهلكين^(٢).

أنواع المنصات الرقمية:

للمنصات الرقمية العديد من الأنواع تبعاً لنموذج العمل الذي تستخدمه والغاية التي صممت لأجلها، نذكر منها:

- ١ - منصات التواصل الاجتماعي: مثل منصة فيسبوك (Facebook) التي تستخدم نموذج العمل الإعلاني.
- ٢ - منصات مخازن التطبيقات: مثل منصة جوجل بلاي (Google play) التي تستخدم نموذج العمل التجاري الرقمي.
- ٣ - منصات مشاركة الوسائط: مثل منصة يوتيوب (You tube) التي تستخدم نموذج أعمال الاشتراك.
- ٤ - المنصات الخدمية: مثل منصة أوبر (Uber) لخدمات التوصيل التي تستخدم نموذج أعمال الدفع حسب الاستخدام.

(١) منقول من الموقع الإلكتروني المفاهيم الإدارية hbrarabic.com

(2) <https://blog.arabiaweb.com>

- نقلا عن موقع العربي ٢٠/٦/٢٠٢١.

٥- منصات التسوق: مثل منصة أمازون (Amazon) التي تستخدم نموذج أعمال التجارة الإلكترونية.

كيف يتم التعاقد مع عمال المنصات الرقمية؟

المنصات الرقمية كما ذكرنا هو نموذج لعمل تجاري قد يكون شركة خدمية أو شركة تسويق، يكون معظم نشاطها أو كله عبر الإنترنت من خلال المنصة الرقمية التي تجمع صاحب العمل والعامل، والزبائن أو العملاء، يتم التعاقد مع هؤلاء العمال بالطرق التقليدية للإعلان عن وظائف عبر تطبيق التوصيل باحتياج إحدى شركات التطبيقات إلى عمال يعملون لديها وضرورة توافر شروط معينة فيهم^(١)، وعرض مزايا العمل والأجر المتوقع، وبعد الإعلان يتواصل الأشخاص الذين تتوافر فيهم المواصفات

(١) نموذج لإعلان شركة أوبر مصر عن حاجتها لسائقين للعمل لديها بالشروط الآتية :

١. لا يقل السن عن ٢١ عام ولا يزيد عن ٦٠ عام

٢. أن يكون حاصلًا على رخصة قيادة سارية

٣. أن تتوفر رخصة سيارة سارية

٤. أن يكون صحيفة الحالة الجنائية خالية من أي سابقة أو جنحة جنائية

٥. أن يكون حاصلًا على مؤهل ويستطيع القراءة والكتابة

ما هي الأوراق المطلوبة للتقديم في شركة أوبر؟

١. صورة من رخصة القيادة مع وجود الاصل للاطلاع عليها

٢. صورة من رخصة السيارة مع الاصل للاطلاع عليها

٣. تحليل مخدرات من معمل المختبر وموجه باسم شركة أوبر

٤. فيش وتشبيه ويكون خالي من اي سابقة أو جنحة جنائية

٥. عمل فحص شامل على السيارة من احدي فروع شركة ناسيتا ويكون التقرير مقبول

التوقيع على تعهد محاربة التحرش الجنسي

المطلوبة مع الشركة والذي يكون التواصل غالباً غير مباشر عن طريق رابط إلكتروني معين للتسجيل من خلاله ورفع المستندات والشهادات المطلوبة للتأكد من صحتها، وبعد التحقق من الشروط المطلوبة في المتقدم ، يتم التواصل معه عن طريق الإيميل بإرسال رابط له يتمكن من خلاله استلام طلبات العملاء والتواصل معهم ومع الشركة مالكة التطبيق^(١)، ومن هذا الوقت يصبح الشخص عاملاً لدى المنصة.

(1) <https://kareemuber.com/>

- رابط التسجيل للعمل في المنصات الرقمية للتوصيل أوبر، وكريم .

المبحث الأول

الشروط الواجب توافرها للتطبيق قانون العمل

نصت المادة ٣١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه [تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر].

ويتضح من نص هذه المادة أن الشروط الواجب توافرها للتطبيق قانون العمل على عقد العمل الفردي تتمثل في ثلاثة شروط :

١- عمل

٢- أجر

٣- رابطة التبعية

وهذه الشروط بمجرد توافرها نكون أمام عقد عمل يخضع لأحكام قانون العمل المنظم له بغض النظر عن التسمية التي أطلقها المتعاقدان على العقد مثل عقد شراكة، أو وساطة، أو مقاوله وغيره من المسميات فالعبرة في التكييف القانوني لا يمكن أن يعتمد على الإرادة الظاهرة للأطراف ، أو الألفاظ التي عبروا بها في اتفاقهم، بل يعتمد على ظروف العمل التي يمارس فيها العامل مهام عمله، إذ إن حقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها الإرادة هي التي يعتد بها في تكييف العقد، الأمر الذي يعني أن المسمى الذي يتسم به العقد لا يكون ملزماً للفقهاء والقضاء خاصة إذا تعارض هذا الوصف مع حقيقة الاتفاق وطبيعته وأحواله وظروفه، وكثير ما يطلق المتعاقدان على عقودهم مسمى يختلف عن طبيعة العقد وأركانه وحقيقته وذلك للتهرب من التبعات القانونية التي يفرضها المسمى الحقيقي للعقد، فمثلاً قد يطلق المتعاقدان على عقد الهبة عقد بيع

تهرباً من أحكام عقد البيع، وفي بحثنا هذا نجد أن الكثير من الاتفاقات العمالية بين أصحاب العمل وبين عمال المنصات الرقمية لا يطلق عليها عقد عمل للحيلولة دون تطبيق أحكامه، فيتحايلون على العقد بإطلاق مسميات مختلفة مع أن الاتفاق في طبيعته هو عقد عمل، لذا يقال دائماً

(العبرة في العقود بالمقاصد والمعاني لا بالألفاظ والمباني)، فهذا المسمى الذي يطلق على عقد العمل ويكون مغايراً لطبيعته بغرض التهرب من أحكام قانون العمل لا يقيد القاضي عند بحثه وتوصيفه للعلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل.

والغرض من سرد شروط تطبيق قانون العمل هو الوقوف على مدى وجودها من عدمه في العلاقة بين عمال المنصات الرقمية وبين أصحاب العمل فإذا انطبقت جميعها على هذه العلاقة كنا أمام عقد عمل مكتمل الأركان يخضع في تنظيمه لقانون العمل، وإذا انتفى شرط من هذه الشروط كنا أمام عقد آخر قد يكون عقد مقاوله، أو شركة، أو وساطة على حسب مدى انطباق شروط وأحكام هذا العقد على طبيعة العلاقة التعاقدية..

شروط عقد العمل :

١- شرط العمل وهو محل العقد: فعقد العمل مثله كأى عقد من العقود لا بد من أن تتوافر فيه أركان تتمثل في الرضا، والمحل، والسبب، وعنصر العمل هو المحل الذي بسببه تم إبرام عقد العمل وذلك لحاجة صاحب العمل إلى الجهد المبذول من العامل أيًا كان نوع العمل المكلف به، عمل عضلي، عمل ذهني، أو عمل مختلط بين هذا وذلك، وأيًا كان النشاط أو المجال محل العمل مجال تجاري، زراعي، صناعي، مهني إلى غير ذلك من أنواع المجالات المختلفة، ويعرف قانون العمل المصري في

مادته الأولى العامل بأنه: [كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه]. كما عرف في نفس المادة صاحب العمل بأنه : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

ويستخلص من تعريف القانون للعامل بأنه كل شخص يؤدي عمل دون تحديد طبيعته طالما توافرت فيه الشروط العامة للمحل بأن كان معيناً أو قابلاً للتعيين، وأن يكون ممكناً، وأن يكون مشروعاً، وهذا العمل يؤديه العامل لحساب شخص آخر هو صاحب العمل في مقابل أجر.

وبتطبيق الشرط الأول على علاقة العمل بين عمال المنصات الرقمية وأصحابها نجد أن هذا العنصر منطبق تمام الانطباق فعمال المنصات الرقمية يؤدون أعمالهم لحساب صاحب العمل في مقابل أجر، ولا يمنع ذلك أن صاحب المنصة الرقمية يعتبر وسيط بين العميل وبين العامل في المنصة كما هو الشأن في مناديب التوصيل والسائقين في التطبيقات الخاصة مثل أوبر وكريم وغيرها، لأن صاحب المنصة الرقمية الذي يعمل لديه العامل هو الذي اختار العامل للعمل عنده وفق شروط وضوابط معينة واشترطات محددة ، ثم اتفق معه على العمل لقاء نسبة معينة من عائد التوصيل أو تكلفته كما أنه هو الذي يوقع العقوبة على العامل في حالة مخالفته للتعليمات التي يصدرها له والتي قد تصل إلى فصله من العمل، كما أن الأرباح الهائلة التي يجنيها مالك المنصة مصدرها جهد عمال المنصة الرقمية والتي لولا وجودهم ما حصدها صاحب العمل فكل هذه الدلالات تشير إلى أن صاحب العمل هنا هو مالك المنصة الرقمية وليس العميل ، الأمر الذي يتنافى مع إطلاق أصحاب المنصات الرقمية على عقودهم مع العمال مسمى عقد وساطة، فهذا المسمى يصح إطلاقه على الرابطة التعاقدية بين عملاء المنصة وبين

مالك المنصة إذ يقتصر عمله على توصيل العميل بالمندوب لتلبية احتياجاته من توصيل بضائع، أو طعام، أو أشخاص، أما علاقة مالك المنصة بالعميل فهي عقد عمل يعمل فيه العامل لدى صاحب عمل في مقابل أجر، فالعميل لا يختار العامل وكذلك العامل لا يختار صاحب العمل الذي يعمل لديه، كما أن الذي يقوم بتعيين العامل في المنصة الرقمية هو مالك المنصة وليس العميل، كما أن الذي يراقب ويشرف ويوقع الجزاءات هو صاحب المنصة الرقمية وليس العميل كل هذه الدلائل تشير وتؤكد أن ملاك المنصات الرقمية هم أصحاب العمل بالنسبة لعمال المنصات الرقمية وتربطهم بهم علاقة عمل مباشرة، وليس كما يزعم هؤلاء أنهم وسطاء لا أصحاب عمل لكي يتهربون من تطبيق قانون العمل عليه الذي يلزمهم بعدة التزامات في مواجهة عمالهم، ومن وجهة نظري لا يمكن أن نغير مسمى صاحب العمل تبعاً لتغير طريقة ومكان أداء العمل فلا يمكننا القول إن لفظ أصحاب العمل يطلق على صاحب العمل الذي يقوم عماله بأداء عملهم داخل مكان معين للعمل كمتجر أو مصنع أو شركة، ويتلقون أوامرهم مباشرة من صاحب العمل دون أي وسيط إلكتروني، هذه النظرة التقليدية لأصحاب الأعمال لا يمكن التسليم بها في عصر التكنولوجيا الرقمية ووسائل الاتصال الحديثة، بل لقد ظهرت فئة جديدة من العمل تسمى العمل عن بعد، قد لا تربطهم بصاحب العمل اتصال مكاني يكلفون بأعمال يؤدونها عن بعد ويتلقون التعليمات من صاحب العمل عن طريق وسيلة تقنية كمنصة رقمية، أو موقع إلكتروني، أو تطبيق تواصل اجتماعي، أو إيميل وغيره من وسائل الاتصال الحديثة.

٢- عنصر الأجر ومدى انطباقه على علاقة العمل على المنصات الرقمية : عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر بأنه: [كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان

أو متغيرًا نقدًا أو عينًا] سواء أطلق على هذا الأجر نسبة، أو عمولة، أو مزايا عينية، أو مكافأة كل ما يهمننا وجود مقابل يحصل عليه العامل نظير جهده سواء كان مقابلًا نقديًا أو عينيًا، وأيًا كان المسمى الذي يطلق على الأجر، ولا يمكن أن نتصور وجود عقد عمل بدون

وجود عنصر الأجر^(١)، ومن ثم يمكن القول بأنه إذا انعدم عنصر الأجر، إنعدم عقد العمل وهذا يظهر جليًا في تعريف القانون لعقد العمل بأنه عقد يتعهد بموجبه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة متعاقد آخر وتحت إدارته وإشرافه في مقابل أجر. لذا يتسم عقد العمل بأنه من عقود المعاوضة التي يقدم فيها كلا المتعاقدين عوضًا لما يحصل عليه من الطرف الآخر فيقدم العامل جهده ووقته في مقابل، يقدم له صاحب العمل الأجر المتفق عليه.

وبتطبيق هذا الشرط على عمال المنصة الرقمية نجد أن الأجر الذي يحصلون عليه من صاحب العمل هو الدافع الرئيس لتعاقدهم فهم لا يقومون بأعمال تطوعية خدمية دون مقابل بل يحصلون في مقابل جهدهم على أجر في الأغلب يكون نقديًا متمثلًا في نسبة من العمولة التي يحصل عليها صاحب العمل من عملائه.

وإذا لم يتم الاتفاق في عقد العمل على مقدار الأجر فهذا لا يعني بطلان العقد طالما انصرفت إرادة المتعاقدان إلى إبرام عقد عمل، ويمكن تحديد مقدار الأجر في هذه الحالة وفقًا لعدة أسس نصت عليها المادة ٣٦ من قانون العمل [يحدد الأجر وفقًا لعقد

(١) د. محمد علي عمران - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد - ص ٦٣ - دار نصر للطباعة والنشر -

العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي تؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة].

٣- عنصر التبعية : يعد عنصر التبعية من العناصر المميزة لعقد العمل عن غيره من العقود التي تشابهه معه كعقد المقاول، وعقد الشركة، وعقد الوكالة، فعنصر التبعية لا يتسم به سوى عقد العمل وحده، ويعني هذا العنصر خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته واتباع تعليماته عند القيام بالعمل، وهذا العنصر لم يخل أي تشريع من ذكره في تعريف عقد العمل، فعلى سبيل المثال عرف المشرع السعودي في المادة ٥٠ من نظام العمل الصادر في ١٤٢٦ هـ عقد العمل بأنه [عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر]، وفي إطار القانون الأردني والإماراتي فيلاحظ أنهما اعتدا بعنصر التبعية يدل على ذلك تعريفهما للعامل في المادة الثانية من القانون الأردني، والمادة الأولى من القانون الإماراتي بأنه [كل شخص ذكر كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته].... ويضيف المشرع الإماراتي عبارة (ولو كان بعيداً عن نظره)^(١).

كما اعتد قانون العمل المصري بهذه الرابطة وجعلها أساساً عند توضيحه لمفهوم

(١) د. محمد عبد الحفيظ المناصير — النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن — ص ٢٨٤ —

بحث منشور بمجلة دراسات علوم الشريعة والقانون — الجامعة الأردنية — مجلد ٤٦ — العدد ١ سنة ٢٠١٩ م

عقد العمل الفردي فنص في المادة ٣١ على أن عقد العمل هو [العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر].
ولأن رابطة التبعية هي الأساس القانوني الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي تتشابه معه مثل عقد المقاولة والشركة وغيره، اهتم الفقهاء بشرح رابطة التبعية وتفصيل أحكامها وقسموها إلى نوعين تبعية اقتصادية وتبعية قانونية، وجدير بنا أن نقف في بحثنا عند هذا العنصر لأنه هو العامل الرئيس في تكييف علاقة العمل التي تربط بين عمال المنصة الرقمية وبين أصحابها، فإذا انطبق على هذه العلاقة عنصر التبعية اعتبرنا العلاقة التعاقدية عقد عمل يطبق عليه نظام العام السائد في كل دولة، وإذا لم ينطبق هذا العنصر على العلاقة فإننا لا نكون بصدد عقد عمل وبالتالي لا يطبق قانون العمل، لذا علينا في بحثنا التأكد والتحري بدقة عن مدى وجود هذا العنصر من عدمه في هذه العلاقة.

أولاً: مفهوم التبعية

تعددت تعريفات الفقه القانوني لمفهوم التبعية فعرفها بعض الفقهاء بأنها (خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته^(١)، وعرّفها البعض تعريف واسع بأنها) أن يكون لصاحب العمل الإشراف والتوجيه فيما يؤدي إليه من خدمات، وكذلك في طريقة القيام

(١) د. محمد حسين منصور- قانون العمل في مصر ولبنان - ص ١٤٧ - دار النهضة العربية - ١٩٩٥م، د. محمد علي عمران - مرجع سابق - ص ٥٩، د. حسام الدين كامل الأهواني - شرح قانون العمل - ص ٣٣ - طبعة ١٩٩١م، د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي - قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - ص ٢٠٥ - طبعة ٢٠٠٩، د. عبد الله مبروك النجار - مبادئ تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية - ص ٣٣ - دار النهضة العربية - ٢٠١٢م.

بهذه الخدمات، وأن يكون على العامل أن ياتمر بما يصدره إليه صاحب العمل من توجيهات وأوامر بشأن العمل وإلا تعرض للجزاءات المنصوص عليها نظامًا ما دامت هذه التوجيهات وتلك الأوامر لا تشكل جريمة يعاقب عليها القانون^(١)، كما عرف البعض التبعية بأنها (حالة قانونية يكون فيها أحد طرفي علاقة العمل، وهو العامل، في مركز قانوني معين، يترتب عليه التزامًا بالامتثال لتعليمات المستخدم المتعلقة بطرق تنفيذ العمل، بحيث يقابل هذا الالتزام حق المستخدم في الإدارة والإشراف على عمل العامل، وما ينجر عنه من سلطة معاقبة العامل المخالف للتعليمات)^(٢).

والملاحظ في التعريفات السابقة لعنصر التبعية أنها جميعها اتفقت على مفهوم واحد لعنصر التبعية حتى ولو اختلفت في الصياغة ألا وهو سلطة رب العمل في الإشراف والتوجيه وإصدار الأوامر والتعليمات إلى العامل وهذا هو بحق الذي يفرق بين العمل التابع الذي يخضع لقانون العمل، والعمل الحر الذي ليس فيه صاحب عمل يأمر ويوجه ويوقع الجزاء على من يخالف تعليماته، وهو الذي لا يطبق فيه قانون العمل في جميع التشريعات العمالية لافتقاره لعنصر التبعية.

ثانيًا: أنواع التبعية

ولأهمية هذا العنصر في عقد العمل توسع الفقهاء فيه إلى الدرجة التي اكتفوا فيها فقط بالتبعية الاقتصادية وهي أن العامل لا يشترط أن يتبع تعليمات صاحب العمل وأوامره،

(١) د. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم - الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي - ص ٤٢ -

٢٠٢٠ م، د. أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - ص ١٢٨ - دار النهضة العربية - ١٩٩١ م

(٢) د. بارودة خالد - خصوصية عقد العمل عن بعد - ص ١٨٥ - بحث منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل -

المجلد ٥ العدد ٤ - سنة ٢٠٢٠ م.

ولا يعمل تحت إشرافه كل ما هنالك أنه يحصل على أجره منه باعتباره أنه هو مصدر رزقه الوحيد ، لذا قسم الفقه التبعية إلى نوعين نسردهما بالتفصيل على النحو التالي:

أولاً: التبعية الاقتصادية

يقصد بالتبعية الاقتصادية أن العامل يكون تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل، بأن يعتمد بصفة أساسية على الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل بإعتباره المصدر الوحيد لرزقه، وأن يكرس العامل كل نشاطه على خدمة صاحب العمل^(١)، فتوجد التبعية الاقتصادية عندما يستأثر صاحب عمل واحد بنشاط وجهود العامل في مقابل أجر يعتبر بالنسبة لهذا العامل المورد الرئيس لدخله، دون حاجة إلى سلطة وإشراف صاحب العمل على أداء العامل^(٢)، مثال ذلك العقد المبرم بين صاحب شركة للبرمجيات مع مهندس برمجة لعمل برامج معينة للشركة وتسليمها له في وقت معين مقابل أجر محدد دون أن حاجة إلى أن يتواجد المهندس في مكان العمل أو في أوقات العمل الرسمية أو يتبع اللوائح الداخلية المنظمة للعاملين في الشركة، ودون أن يكون لصاحب العمل عليه أي رقابة ولا إشراف، كل ما يربط المهندس بصاحب العمل هو حصوله على أجره في مقابل العمل الذي يؤديه له، والتبعية هنا تبعية اقتصادية لصاحب العمل يطبق عليها أحكام نظام العمل تبعاً لرأي الفقه القائل بها، ولا يختلف المركز القانوني لهؤلاء العمال عن المركز القانوني للعمال الذين يؤدون عملهم في مقر الشركة ويمثلون للوائح التي

(١) د. حسيني إبراهيم - المرجع السابق - ص ٤٣

(٢) د. رزق بن مقبول الريس، رضا محمود العبد - شرح أحكام نظام العمل السعودي - ص ٩٨ - مكتبة الشقري

ينظمها صاحب العمل.

وأصحاب فكرة التبعية الاقتصادية يهدفون من ورائها إلى التوسع في فكرة التبعية بحيث تشمل جميع العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل بصورة منتظمة حتى ولو لم يخضعوا لإشراف ورقابة أصحاب العمل، وذلك للتوسع مظلة الحماية القانونية لهذه الفئة الضعيفة في المجتمع ويتمتعون بالمزايا الممنوحة لهم من قانون العمل طالما انطبق على علاقتهم مع أصحاب الأعمال عنصر التبعية حتى ولو اقتصر على جانبه الاقتصادي دون جانب الإشراف والمراقبة^(١).

وكثير من الفقهاء وجدوا في هذه الفكرة تحقيق غايتهم المنشودة نظرًا للمزايا التي تحققها، بينما رفض الكثير من الفقهاء هذه الفكرة نظرًا للعيوب التي تشوبها وتؤدي إلى هدمها من الأصل، وسوف نسرد هذه المزايا والعيوب وبعدها نبين رأينا الخاص في هذه الفكرة.

مزايا التبعية الاقتصادية:

١- يتميز معيار التبعية الاقتصادية أنه يؤدي إلى التوسع في نطاق تطبيق نظام العمل، ليسبغ الحماية القانونية على بعض الطوائف الضعيفة كالأشخاص الذين يعملون في منازلهم لحساب الغير، فتلك الفئة رغم استقلالها فنيًا وإداريًا عن صاحب العمل إلا

(١) د. يوسف إلياس - الوجيز في شرح قانون العمل - ص ٢٣-١٩٩٨م، بنور سعاد - تبعية العامل لصاحب العمل أساس تمييز عقد العمل عن غيره من العقود - ص ٤ - بحث منشور بمجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط - الجزائر - مجلة دولية محكمة - العدد ٥٤ - ٢٠١٧م، د. حسام الأهواني - المرجع السابق - ص ١٣٠.

أنها تخضع له اقتصادياً وفي حاجة ماسة إلى الحماية^(١)، وعلى ذلك يمد هذا المعيار مظلة الحماية القانونية لأكبر عدد من الأفراد في المجتمع، حيث يخضع عدد كبير من العمال وفقاً لهذا المعيار لقانون العمل بما يتضمنه من مزايا عديدة وإجراءات حمائية للعمال في مواجهة أصحاب الأعمال^(٢)، بالإضافة إلى التأمينات الاجتماعية المختلفة من تأمين إصابة عمل، وعجز وشيخوخة ونحوه.

٢- يلجأ الفقه القانوني إلى هذه النظرية لسد الفجوة التشريعية التي ظهرت في العصر الحالي بسبب ما أحدثته طفرة المعلوماتية ووسائل الاتصال الحديثة من علاقات عمل عن بعد بين عمال وأصحاب عمل لا يجمعهم مكان واحد بل لا تجمعهم بلد واحدة، ويتم الاتفاق بينهم على تنفيذ عمل معين في مقابل أجر محدد دون إشراف أو متابعة من أصحاب الأعمال، والتبعية القانونية لا تسعف في هذه العلاقات لأنها تقوم على أساس الإشراف والمتابعة وإذ لم نأخذ برابطة التبعية الاقتصادية في هذه الحالة الماسة لما وجد هؤلاء العمال حماية قانونية لهم لانتفاء رابطة عقد العمل تبعاً لانتفاء رابطة التبعية القانونية، لذا وجد الكثير من الفقهاء في نظرية التبعية الاقتصادية ضالتهم المنشودة لإضفاء الحماية القانونية على علاقات العمل الجديد التي أنشأتها وسائل التقنية الحديثة، الأمر الذي دفع المشرع الفرنسي إلى تجاهل نص المادة L721/1 من قانون العمل والتي تنص على وجوب توافر عنصر التبعية القانونية بصدد العمل من المنزل (العمل عن بعد)، واكتفي بالنص على أن يتم

(١) د. محمد حسين منصور - المرجع السابق - ص ١٤٨

(٢) د. رزق الريس - المرجع السابق - ص ٩٩

العمل لصالح المنشأة مقابل أجر^(١).

عيوب معيار التبعية الاقتصادية :

رغم سمو ونبل القصد الذي يرمي إليه أنصار معيار التبعية الاقتصادية، إلا أن هذا المعيار تعرض للنقد من عدة وجوه:

١- تربط التبعية الاقتصادية التكييف القانوني لعقد العمل بعناصر غير قانونية، وهي العناصر الاقتصادية التي تقوم على الوضع الاقتصادي للعامل، وهذا الأمر غير مقبول، فلا يمكن أن يكون الوضع الاقتصادي للعامل هو الأساس في تكييف العقد^(٢).

٢- تؤدي فكرة التبعية الاقتصادية إلى امتداد نطاق نظام العمل بطريقة واسعة جدا وغير مقبولة، فهو يمتد ليغطي كافة العلاقات التي يعتمد فيها الشخص على العمل كمصدر وحيد للدخل، الأمر الذي يشمل جميع الأفراد العاملين في المجتمع حتى ولو كانت علاقتهم التعاقدية يحكمها عقد مقاولة، وهو بالطبع يختلف في نظامه القانوني عن عقد العمل، إلا أننا لو أطلقنا مفهوم التبعية الاقتصادية لدخل هذا العقد ضمن عقد العمل نظراً لوجود تبعية اقتصادية تربط المقاول برب العمل، وهذه النتيجة يصعب تصورها قانوناً.

٣- فكرة التبعية الاقتصادية لا تصلح معياراً منضبطاً لتحديد عقد العمل، فهي فكرة فضفاضة غير منضبطة وغير محددة ويصعب تعريفها ووضع ضوابط محددة لها،

(١) د. محمد عبد الحفيظ المناصير - المرجع السابق - ص ٢٥٠

(٢) د. ممدوح مبروك - التبعية في علاقة العمل الفردية - ص ٣٠ - دار النهضة العربية - ٢٠٠٩م

فهي أقل وضوحًا من فكرة التبعية القانونية القائمة على الإشراف والتوجيه، إذ من الصعوبة بمكان تحديد متى تبدأ التبعية وأين تنتهي^(١).

٤- يترتب على فكرة الأخذ بالتبعية الاقتصادية إحلال فكرة الروابط العمالية محل فكرة العقد، الأمر الذي يؤدي إلى طغيان عقد العمل على غيره من العقود، أي على جميع صور العمل الإنساني التابع، لأن الدخل الناتج عن العمل هو الأساس الرئيس الذي تعتمد عليه فكرة التبعية الاقتصادية وهو حاصل في جميع علاقات العمل التابع^(٢).

ثانيًا: التبعية القانونية

بعد الانتقادات الواسعة التي وجهت إلى معيار التبعية الاقتصادية اتجه الفقه إلى فكرة التبعية القانونية وتبارى الفقهاء في تعريفها، إلا أن اختلافهم في تعريفها لا يوجد فيه فارق جوهري في مضمون التبعية القانونية وفحواها بل اختلافهم في طريقة صياغة هذا المعنى والتعبير عنه، وفي الغالب لا يخرج تعريفهم لها على أنها (خضوع العامل، في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل، حيث يكون من حق هذا الأخير مراقبة وتوجيه العامل وإصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل وتوقيع الجزاءات عليه في حالة المخالفة)^(٣)، ويجمع الفقه على أن التبعية القانونية تتخذ صورتين تبعية فنية، وتبعية

(١) د. حسيني إبراهيم - المرجع السابق - ص ٤٣

(٢) د. محمد حسين منصور - المرجع السابق - ص ١٤٨

(٣) د. محمد حسين منصور - المرجع السابق - ص ١٥١، د. ممدوح مبروك - المرجع السابق - ص ٣٠،

د. يوسف إلياس - المرجع السابق - ص ٢٣، د. عبد الله النجار - المرجع السابق - ص ٣٨، د. محمد علي

عمران - المرجع السابق - ص ٦٠.

تنظيمية:

١- التبعية الفنية ويقصد بها: إشراف صاحب العمل على العمل الذي يؤديه العامل إشرافاً فنياً كاملاً على كل جزئيات ودقائق العمل، فيتدخل صاحب العمل في طريقة أداء العمل وكيفية تنفيذه تنفيذاً فنياً، خاصة لو كان صاحب العمل يفهم جيداً في طبيعة العمل مثل النجار الذي يمتلك مصنع لصناعة الأثاث ويلم جيداً بهذه الحرفة فيشرف على عماله إشرافاً فنياً في طريقة تصنيع قطع الأثاث، بالإضافة إلى رسم خطة للعمل وتوجيه العامل في كل مرحلة من مراحل العمل ومراقبته حسن أدائه لعمله، وله أن يتدخل كلما ظهر تقصير أو إهمال أو انحراف من جانب العامل، وغالباً لا تظهر التبعية الفنية جلية إلا في الأماكن قليلة العمل كالورش والمصانع الصغيرة، الذي يسهل معها على صاحب العمل المرور على عماله ومتابعتهم متابعة فنية دقيقة، أما المصانع الضخمة والمشاريع العملاقة التي تعدد فيها المهام الفنية للعمال بالإضافة على كثرة عددهم وتعدد تخصصاتهم فإنه يصعب تحقق التبعية الفنية من جانب صاحب العمل في هذه الحالة^(١).

٢- التبعية التنظيمية أو الإدارية ويقصد بها: خضوع العامل لتوجيه وإشراف صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل من حيث مكانه، وزمانه، وقواعد الإجازات، والجزاءات التأديبية عند مخالفة تعليمات وأوامر صاحب العمل، وغالباً ما يكون هذا الإشراف عبارة عن تعليمات مكتوبة تتمثل في اللائحة الداخلية التي يضعها أصحاب الأعمال في أماكن ظاهرة في المنشأة ليسهل على العمال الاطلاع

(١) د. حسيني إبراهيم - المرجع السابق - ص ٤٤

عليها، وهذا النوع من التبعية لا يتطلب إمام صاحب العمل بالأمر الفنية الدقيقة لمهنته، إما لأن صاحب العمل لا خبرة له في المجال الفني أو لأي سبب آخر^(١).
ويجمع الفقه والقضاء والتشريعات العمالية في كثير من الدول على أن التبعية المطلوبة لتوافر عقد العمل هي التبعية التنظيمية الإدارية دون التبعية الفنية، لأنها هي الأكثر واقعية خاصة في ظل الثورة الصناعية الهائلة والمشروعات الضخمة إذ لا يتصور في صاحب العمل أيًا كانت مهاراته وخبراته الإلمام بكل الجوانب الفنية والمهنية في جميع التخصصات في هذه المشروعات العملاقة، كما أن الأخذ بهذه التبعية يعمل على اتساع الأخذ بنطاق تطبيق قانون العمل ليشمل عمال يعملون لحساب صاحب العمل دون أن يخضعوا لأي إشراف فني طالما يخضعون للإشراف والتوجيه الإداري.

(١) د. أحمد شوقي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، ص ٦ - ٧ ، د. محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل، ص ٥٥ ، دار النهضة العربية ، الطبعة الرابعة.

المبحث الثاني

مدى انطباق عنصر التبعية على عمال المنصات الرقمية

وبعد استعراض التبعية وأنواعها واتفاق الفقه والقضاء والتشريعات على الأخذ بالتبعية القانونية التنظيمية ، والتي تتطلب ضرورة وجود إشراف ورقابة ومتابعة لصاحب العمل على العامل، يجب علينا أن نقف على علاقة عمال المنصة الرقمية مع أصحاب الأعمال ومدى توافر التبعية القانونية من عدمها.

خلصنا فيما سبق أن مظاهر التبعية القانونية هي إصدار التعليمات إلى العمال ومتابعة تنفيذها، وتوقيع الجزاءات التأديبية في حالة عدم القيام بها، وبتطبيق هذه المظاهر للتبعية على علاقة عمال المنصات الرقمية بأصحابها نجد أنها متوفرة ومتبعة، ولتأخذ أحد هذه التطبيقات الخدمية كنموذج استرشادي نطبق عليه هذه المظاهر، والمنصة التي سنأخذها كنموذج تطبيقي هي منصة شهيرة في جميع أنحاء العالم، وهي منصة أوبر Ubar لنقل الركاب، والتي تقوم فكرتها، على تطبيق إلكتروني يتم تحميله من الإنترنت بواسطة العملاء ليكون همزة وصل بينهم وبين الشركة التي تقوم بتوصيل الركاب، فعند فتح العميل لهذا التطبيق يختار مكان الانطلاق ومكان الوصول، ويقوم التطبيق بعرض أقرب السيارات المتواجدة حالياً في المنطقة المطلوب المغادرة منها، ويعرض على العميل السيارات المتاحة لتوصيله وتكلفة النقل لكل نوع منها، وبعد أن يختار العميل فئة السيارة، يظهر له التطبيق بيانات السيارة واسم السائق الذي سيقوم بتوصيله وصورته ورقم جواله، وبعد أن يوافق العميل على كل ذلك، يحدد له التطبيق مدة معينة لوصول السائق له ويمكن له متابعة وصول السيارة له عن طريق خرائط جوجل، وبعد توصيل الراكب إلى وجهته يدفع للشركة الأجرة المتفق عليها، ويقوم بتقييم السائق.

هذه هي فكرة منصة أوبر وتتشابه معها الكثير من شركات توصيل الركاب في نفس الآلية، ولا يختلف الأمر كثيرًا عن شركات توصيل الطلبات للمنازل من أطعمة، أو أدوية، أو بقالة كتطبيق مرسول، وهنقرستيشن، وجاهز، وواصل، ونون، وسوق دوت كوم، والعديد من التطبيقات العاملة في المجال الخدمي والتي يعمل بها ملايين العمال كما أشار تقرير المفوضية الأوروبية — والذي

سبقت الإشارة إليه - والذي أظهر أن عدد عمال المنصات الرقمية داخل دول الاتحاد الأوروبي وحده يصل إلى ٢٤ مليون عامل، كما أشار التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية^(١) أن أكثر من ٨٤٪ من سائقي الأجرة عبر المنصات الرقمية يمثل دخلهم من هذه المنصات الدخل الرئيس لهم، وكذلك ٩٠٪ من عمال التوصيل للمنازل، فهؤلاء يعتمدون على دخلهم من هذه المنصات الرقمية بشكل كبير.

كيفية إشراف ومراقبة أصحاب التطبيقات الرقمية لعمالهم :

يكون الإشراف من خلال الانترنت بتتبعهم خلال توصيل الطلب مع إصدار تعليمات مسبقة لهم باتباع ضوابط معينة مثل ضرورة تنفيذ طلب العميل بدقة، وعدم شراء الطلبات من مكان آخر إلا من المكان الذي حدده العميل إلا إذا وافق العميل على ذلك، كما يقوم التطبيق بمتابعة الرسائل بين المندوب أو السائق وبين العميل والتي تتم من خلال التطبيق نفسه.

مظاهر السلطات الرقابية والعقابية لأصحاب المنصات الرقمية :

لا ينتهي دور مالك المنصة بتعيين العامل عنده وإعطاؤه نسبة من أجرة التوصيل بل

(١) تقرير منظمة العمل الدولية منشور بالموقع الإلكتروني للمنظمة : <https://www.ilo.org>

يمتد دور مالك المنصة إلى مراقبة العامل أثناء تأديته لعمله عن طريق التطبيق نفسه وذلك من خلال ما يلي :

١- متابعة شكاوى العملاء من المندوبين والسائقين عن طريق التواصل مع التطبيق بأيقونة شكاوى، وإصدار رقم للشكوى، ومتابعة الرد عليها، والتحقيق فيها من خلال الشركة مالكة المنصة.

٢- وإذا تبين للشركة خطأ المندوب وعدم التزامه بالتعليمات الصادرة له يكون من حق الشركة مجازاته وخصم أجره التوصيل منه كما هو وارد في سياسات الشركة مع عمالها (اللائحة الداخلية للشركة مالكة التطبيق).

٣- تقوم الشركة بصفة دورية بمراجعة بيانات وتقييمات العاملين لديها بواسطة مراقبين وكذلك بواسطة العملاء عن طريق التقييم الإلكتروني بواسطة شارات إلكترونية معينة كالنجوم، أو الوجوه الضاحكة والعباسة، أو الدرجات، بالإضافة إلى التعليقات التي قد يضمنها العملاء مع التقييم.

٤- في حالة تأخر المندوب أو السائق في تنفيذ الطلب في الوقت المحدد تقوم الشركة بتحميل المندوب أو السائق قيمة الطلب من حسابه الخاص كإجراء عقابي لعدم أداء العمل في الوقت المحدد.

٥- في حالة تكرار المخالفة تقوم الشركة بإنذار العامل بإيقاف حسابه لديها لمدة محددة كعقوبة له.

٦- في حالة المخالفات الجسيمة التي تقع من العامل في المنصة الرقمية والتي تنص عليها سياسة الشركة مثل التواصل مع العملاء خارج الشركة، أو طلب أموال إضافية من العميل بخلاف ما تقرره الشركة، أو استخدام التطبيق بطريقة تتنافى مع

الغرض المخصص له^(١).

(١) نموذج تطبيقي لسياسات معلنة من إحدى المنصات الرقمية العاملة في مجال التوصيل منشورة بالموقع الإلكتروني lastpoint.com

شروط وأحكام استخدام التطبيق :

تسري شروط استخدام منصة تطبيق LastPoint Driver App

يشار إليه بـ (التطبيق) الذي تديره وتملكه (شركة آخر نقطة المحدودة)

(يشار إليها بـ "الشركة") على جميع مستخدمي التطبيق وبشكل مباشر السائقين المشتركين بالخدمة، يعد دخلك والتطبيق أو التسجيل فيه موافقة منك على الشروط والأحكام الآتية وعلى أي سياسات وشروط وأحكام وإخطارات أخرى ذات صلة واتفاقية الاشتراك في الخدمة للسائق بالتبعية. إن لم تكن موافقا على شروط الاستخدام بالكامل، يتعين عليك الامتناع عن التطبيق أو دخوله أو التسجيل فيه.

أولاً: التسجيل

١ يشترط التسجيل بالاسم الحقيقي المدون في الإثبات الرسمي لتقوم باستخدام التطبيق وخدماته، عليك التسجيل من خلال الدخول على التطبيق وإنشاء حساب المستخدم وكلمة مرور كمستخدم يشار إليه فيما بعد بـ (السائق)، وسنتمكنك من الوصول إلى أوامر التوصيل المتاحة على التطبيق.

٢- يجب على السائق أي يكون لديه جهاز جوال محمول عليه متجر أندرويد من أجل دخول المتجر وتحميل التطبيق والتسجيل فيه وتفعيل الحساب.

٣- يجب أن يحدد في التطبيق الأوقات المتاحة لتنفيذ أوامر التوصيل وكذلك النطاق المكاني لذلك.

٤ على السائق الحضور إلى مقر الطرف الأول من أجل توقيع هذا العقد والحصول على تدريب حول استخدام التطبيق والاستفادة من الاشتراك .

٥ يجب على السائق تزويد الشركة بنسخة من المستندات الثبوتية وإثبات الحساب البنكي موقع من بنك محل.

٦- في حال اكتمال المستندات يتم تفعيل الاشتراك ، كما يحق للشركة طلب أي ضمانات إضافية.

٧- يتعهد السائق أنه مستكمل للسن القانونية لتفعيل الاشتراك وأن لديه رخصة قيادة سارية المفعول وأن

قدمها إلى الشركة لغايات التسجيل تعتبر في الوقت الذي تقوم بتزويدها بها حديثة وكاملة ودقيقة وغير مضملة أو خادعة. سيتم استخدام والاحتفاظ بجميع المعلومات الشخصية التي تزودنا بها عند استخدامك التطبيق وفقاً لسياسة الخصوصية الخاصة بالشركة.

٨ يتعهد السائق باستخدام التطبيق للغرض الذي أنشأ من أجله ولا يحق له استخدام التطبيق في غير ذلك وإلا فإنه يتحمل مسؤولية أي خسارة أو ضرر ينجم عن الاستخدام الاحتيالي وتخلي الشركة مسؤوليتها الكاملة

ة من جميع المطالبات التي تنشأ عن الاستخدام غير المصرح به لكلمة المرور.
٩ يجوز للسائق وللشركة إنهاء التسجيل في أي وقت ولأي سبب دون إخطار خطي بمجرد أن يتم إنهاء تسجيله
ك بواسطة الشركة، لن تتمكن من الوصول إلى أي جزء من أجزاء التطبيق المخصصة للمستخدمين الم
سجلين دون موافقة مسبقة من الشركة. أما في حال الإنهاء من قبل السائق يجب مراجعة الشركة وتسليم ال
عهد.

١٠ في حال تم إيقاف اشتراكك لأي سبب سوف تتخذ الشركة التدابير اللازمة لإيصال الشحنات التي كانت مح
الة لك إلى المستفيدين ولم يتم مطالبة الشركة بأي رسوم من قبلك.
١١ أن طبيعة التعاقد هي علاقة وساطة بين طرفين فقط وليس هنالك أي حقوق للسائق خلافاً للمذكور في “عق
د اشتراك في خدمة للسائق” التي يتم توقيعها بشكل منفصل.

ثانياً: استخدام التطبيق

١ يفهم السائق أنه قد يؤدي أي استخدام غير مصرح به للتطبيق إلى انتهاك قوانين الملكية الفكرية وقوانين الخ
صوصية وتنظيمات وتشريعات الاتصالات وتقنية المعلومات. وفي حال قرر أي طرف تقديم شكوى إلى
الجهات الرسمية يتحمل تبعات ذلك السائق وحده.
٢ إن استخدام التطبيق لأي غاية تختلف عن الغاية المنشودة منه هو سبب كافي للشركة أن تقوم بإيقاف حساب
السائق وإلغاء الاشتراك مع بقاء السائق مسؤول في حال أدى هذا الاستخدام الغير مصرح به إلى أضرار أ
خرى.

٣ تمنحك الشركة ، شريطة امتثالك بهذه الشروط، ترخيصاً محدوداً غير حصري لا يمكن ترخيصه من الباطن
ولا يمكن نقله إلى شخص آخر وهو قابل للإلغاء، من أجل:
(١) الوصول إلى التطبيقات واستخدامها على جوالك الشخصي فيما يتعلق باستخدامك للخدمات فقط؛ الوص
ول إلى أي من المحتويات والمعلومات والمواد ذات الصلة التي قد يتم توفيرها من خلال الخدمات وا
ستخدامها، وفي جميع هذه الحالات يكون الاستخدام شخصي فقط وغير التجاري للغير.

رابعاً: الربط

١ قد تشمل محتويات التطبيق روابط إلى مواقع إلكترونية أو تطبيقات أخرى ويشار إليها بالروابط ذات علاقة
ويتم تقديم هذه الروابط في التطبيق من باب التيسير فقط ولا تخضع هذه الروابط لسيطرة الشركة في الغالب.
٢- يقر السائق أنه باستخدامه لأي من التطبيقات الأخرى أو المواقع الإلكترونية المرتبطة أو اعتماده عليها
إنما يتم على مسؤولية السائق الخاصة على سبيل المثال تطبيق خرائط قوقل ، برنامج الواتس أب،
مواقع الموردين .. وغيرها.

خامساً: الرسوم

١ جميع الأسعار الواردة على التطبيق دقيقة على حد علم الشركة وقت توفرها، في حال شك السائق أن الأسعار مختلفة يجب عليه التوقف عن توصيل الشحنة والتواصل مع الشركة لتقصي الأمر وخاصة في خدمة (الدفع عند الاستلام).

٢ كذلك تخضع كل الأسعار المعروضة للتغيير في أي وقت دون إخطار. وقد يتم تحديث المعلومات الموجهة في التطبيق بصفة منتظمة؛ لذلك تقع على عاتق السائق التحقق من المبلغ المطلوب من المستفيد أثناء التسليم.

سادساً: التعويض

يوافق السائق على تعويض الشركة أو الشركات التابعة لها أو المتعاقدة معها عن أي ضرر ينشأ أو ينجم بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن أي إخلال من جانب السائق بأي من شروط الاستخدام التطبيق أو عقد الاشتراك في خدمة للسائق أو عن أي نشاط يقوم به يكون متصلاً بالتطبيق.

سابعاً: إدخال البيانات

١ يجب على السائق إدخال البيانات في التطبيق بدقة عالية بحيث تحاكي الواقع حسب الخيارات التي في التطبيق والتي قد تتغير من وقت لآخر حسب التحديثات التي قد تطرأ.

٢ يجوز للشركة الاحتفاظ بأي بيانات يدخلها السائق أثناء استخدام التطبيق أو تحصل عليها نتيجة استخدام السائق للتطبيق أثناء تشغيل التطبيق مع تطبيق سياسة الخصوصية الخاصة بها. ومن هذه البيانات على سبيل المثال الموقع الجغرافي للسائق، خط السير، أوقات العمل... وغيرها.

٣ يجوز للشركة حذف هذه البيانات في أي وقت، وتقر بأن السائق يتحمل المسؤولية وحده دون غيرك عن الاحتفاظ بنسخة احتياطية من هذه البيانات إذا كان لها صفة الأهمية.

ثامناً: تحديد المسؤولية:

١ يوفر التطبيق معلومات و مواد معينة على سبيل ترخيص محدود بالاستخدام سواء من خلال الشركة أو مورد لها أو غير ذلك. المعلومات والمواد المقدمة على التطبيق تقدم "على حالها"، ولم يجري تجهيزها مع مراعاة أغراض أو مواقف أو احتياجات بعينها لأحد السائقين، وبالتالي يتوقع أن يتعامل السائق معها أنها معلومات تحاكي الفهم العام للسائقين.

٢ لا تقدم الشركة أي ضمانات من أي نوع صريحة كانت أم ضمنية خلاف الموجود في هذه الوثيقة وعقد الاشتراك في خدمة للسائق، بما في ذلك التعويض عن الأرباح الغير محققة أو الخسائر.

٣ لا يحق للسائق رفع أي دعوى قضائية أو شكوى للمطالبة بجبر الضرر سواء مباشر أو غير مباشر متوقع أو غير متوقع حيث أن استخدامه للتطبيق واشترائه بالخدمة يقع تحت مسؤوليته المباشرة.

وبعد عرض النموذج التطبيقي لإحدى المنصات الرقمية وما تتضمنه من شروط الاستخدام من تعليمات وضوابط للاستخدام موجهة للعمال لديها، بالإضافة إلى تضمينها العقوبات والجزاءات عند المخالفة، نجد أنها تتطابق إلى حد كبير مع اللوائح الداخلية التي يصدرها أصحاب العمال في المنشآت لعمالهم، ولا تختلف عنها إلا في طريقة تنفيذ العمل فحيث أن العمال في الأعمال التقليدية يتواجدون مباشرة في مكان العمل بحيث تكون سلطة الإشراف والمراقبة مباشرة بين صاحب العامل والعامل، بخلاف عمال المنصات الرقمية فإن سلطة الإشراف لا تكون مباشرة وإنما من خلال الإنترنت بواسطة التطبيق، واختلاف وسيلة الإشراف لا يمكن معه القول بانتفائها فالإشراف والمراقبة موجودة ولكن الوسيلة مختلفة.

لذا .. أرى ومعني الكثير من الفقه القانوني^(١) أن رابطة التبعية القانونية متوفرة في علاقة عمال المنصات الرقمية وأصحابها حيث تتوافر لصاحب العمل سلطة مراقبة العامل أثناء عمله ومتابعته وتوقيع الجزاء عليه في حالة المخالفة، وهذا لا يختلف عن التبعية التقليدية التي تكون مباشرة بدون واسطة الانترنت، وهذا هو المفهوم الحديث للتبعية القانونية الذي يطلق عليه الفقه الحديث بمناسبة هذه العلاقات العمالية الجديدة (التبعية عن بعد) والتي لا تمنع إطلاقاً من تطبيق قانون العمل ومنح عمال المنصات الرقمية

(١) بنور سعاد - المرجع السابق - ص ٥٥، د. نجلاء توفيق، د. نادية فزمار - التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد - ص ١٤ - بحث منشور بمجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية - جامعة الزرقاء - الأردن - المجلد الثامن عشر - العدد الأول - سنة ٢٠١٨م، عمر أحمد العرايشي - الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد - ص ٢٦ - المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية - المجلد ٩ - العدد ٤ - سنة ٢٠١٧م، د. محمد عبد الحفيظ المناصير - المرجع السابق - ص ٢٥٠

نفس الحقوق القانونية المقرر لنظرائهم من العمال الآخرين.

وهذا ما أكدته اتجاه القضاء البريطاني والفرنسي في الدعاوى المرفوعة من سائقي تطبيق أوبر على الشركة المالكة، واعتبر القضاء علاقة هؤلاء العمال بالشركة عقد عمل وليس عقد مقاوله كما تدعي الشركة، مستندة في ذلك الحكم إلى التوسع في تفسير التبعية القانونية واستندت المحكمة العليا البريطانية في حكمها القاضي باعتبار سائقي أوبر عمال للشركة على عدة معايير وهي:

١- شركة أوبر تراقب خدمة العامل من خلال التقييم ويمكن أن تنهي العلاقة بعد عدة إنذارات للسائق.

٢- شركة أوبر تضع الشروط والأحكام من غير تفاوض مع السائق.

٣- شركة أوبر هي التي تحدد تسعيرة المشوار ونسبة العامل ولا تسمح للعامل بزيادة السعر.

٤- إرسال طلبات المشاوير للسائق يكون عن طريق الشركة ويمكن أن تحرم السائق منها مؤقتاً في حال رفض عدة مشاوير.

٥- أن الشركة تقيد التواصل بين السائق والركاب إلى الحد الأدنى الضروري لأداء الرحلة المحددة^(١).

كل هذه المعايير التي استند إليها الحكم دلت على توافر علاقة التبعية القانونية بين شركة أوبر وبين العمال، وانتفاء ما تدعيه الشركة من أن العلاقة هي عقد مقاوله، لأن

(1) <https://almaalnews.com>

- رابط الحكم (كما نشر خبر الحكم بالموقع الإلكتروني يورو نيوز بتاريخ ٢٠٢٠ / ٣ / ٥ :

<https://arabic.euronews.com>

عقد المقاوله لا توجد فيه رابطة التبعية التي أثبت الحكم وجودها بين عمال التطبيق والشركة المدعى عليها.

وفي ذات السياق قررت محكمة النقض الفرنسية^(١) إعادة تكييف العلاقة التعاقدية التي تجمع بين شركة أوبر والسائق على أساس أنها عقد عمل. لأنه عند الاتصال بالموقع الرقمي أوبر ، يوجد رابط تبعية بين السائق والشركة، وعليه فالسائق لا يؤدي الخدمة المطلوبة بصفته عامل مستقل بل بصفته أجير، ومن ثم أقرت للسائق حقه في المطالبة بالتعويض في حالة منعه دون وجه حق من الدخول على التطبيق الخاص بالشركة باعتبار ذلك إنهاء تعسفي لعقد العمل.

ونص الحكم في حيثياته أن (الحرية التي يتمتع بها السائق في اختيار توقيت دخوله على التطبيق و كذا ساعات عمله لا تدل في حد ذاتها على عدم وجود علاقة العمل التبعية ، لأن السائق بمجرد إتصاله بالتطبيق أو المنصة الرقمية أصبح جزءاً من نظام خدمي منظم من قبل الشركة، كما أن سائق الدراجة الذي ينقل الطلبات بإشراف وإدارة شركة أوبر Uber ، ليس عامل مستقل بل أجير في علاقة تبعية مع الشركة.

ويضيف الحكم في حيثياته أن عنصر التبعية يرتكز أساساً على قدرة وسلطة المشغل في إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة التنفيذ ومعاينة عدم احترام التوجيهات الصادرة عن إدارة العمل وكون السائق ليس ملزماً بالاتصال أو الدخول الى الموقع، ومدة غيابه، وكونه لا يعاقب على ذلك، أمور لا تدخل في تقدير مسألة وجود علاقة التبعية من عدمها).

(١) نقض فرنسي / ٤ مارس / ٢٠٢٠ م :

وبهذه الأحكام القضائية الحديثة نجد أن القضاء بدأ يلعب دورًا هامًا وفعالًا في وضع الأمور في نصابها الصحيح وإعادة الحقوق إلى أصحابها، وتكييف التعاقد التكييف الجدير به وفق المعطيات القانونية لقانون العمل والذي يجعل رابطة التبعية هي الأساس فيه وليس ما يضيفه المتعاقدان من وصف على العلاقة للتحايل على تطبيق قواعد قانون العمل، والتي بلا شك تحمل صاحب العمل التزامات إضافية تتمثل في توافر حد أدنى من الأجور، واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحماية العمال من المخاطر، والتأمين على العمال في حالات الإصابة الناتجة عن العمل، أو العجز، أو الشيخوخة، وهي بالتالي التزامات يسعى أصحاب الأعمال للتهرب منها، ولكننا نجد أن القضاء لم يسايرهم ووقف أمامهم بأحكامه الصارمة عقبة في سبيل تلاعبهم بالأنظمة القانونية المقررة لحماية العمال وتحقيق التوازن في العلاقات التعاقدية.

والخطوة الباقية هي خطوة التشريعات العمالية واتجاه الدول إلى إدخال التعديلات التشريعية على القوانين العمالية لتضفي الحماية القانونية اللازمة على عمال المنصات الرقمية.

المبحث الثالث

مظاهر الحماية القانونية الواجب توافرها لعمال المنصات الرقمية

بعد أن انتهينا إلى توافر شروط عقد العمل بين عمال المنصات الرقمية الأمر الذي يترتب عليه خضوعهم لقانون العمل، وما يترتب من حقوق ورعاية لهم، فعمال المنصات الرقمية يتمتعون بكافة الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل وفق ما يتلاءم مع طبيعة عملهم.

ولكن هناك بعض الحقوق التي نظمها قانون العمل، تشير تساؤلات حول إمكانية تطبيقها على عمال المنصات الرقمية نظرًا للطبيعة الخاصة لتنفيذ عقود عمل عمال المنصات الرقمية والتي دائمًا تكون عن بعد، وهل تحتاج هذه الحقوق إلى تعديل نظرًا لاختلاف طبيعة عقود هؤلاء العمال عن العقود التقليدية من حيث طريقة تنفيذ العمل بعيدًا عن المنشأة، وعدم التزام العامل بساعات عمل محددة، أم أن النصوص الحالية صالحة لتطبيقها على عمال المنصات الرقمية دون تعديل، والحقوق التي سنتناولها بالبحث في فرعين هما:

المطلب الأول: حق عمال المنصات الرقمية في إجازات مدفوعة الأجر.

المطلب الثاني: حماية عمال المنصات الرقمية من مخاطر العمل.

المطلب الأول

حق عمال المنصات الرقمية في إجازات مدفوعة الأجر

قررنا أن العلاقة القانونية التي تربط عمال المنصات الرقمية بأصحابها هي عقد عمل ودلنا في بحثنا على توافر عناصر عقد العمل في هذه العلاقة خاصة رابطة التبعية، الأمر الذي يستتبعه تطبيق قانون العمل على هؤلاء العمال بكل ما يحويه من حقوق والتزامات، ومنها الحق في الإجازات مدفوعة الأجر.

ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل المصري نظم الإجازات العمالية مدفوعة الأجر التي يجب على صاحب العمل منحها لعماله بخلاف الراحة الأسبوعية، وهذه الإجازات هي:

١- الإجازة السنوية.

٢- الإجازة المرضية:

٣- إجازة الأعياد والمناسبات الرسمية.

٤- إجازة الوضع.

وما يهمنا في سرد هذه الإجازات هو الوقوف على مدى إمكانية منحها لعمال التطبيقات أم لا، لخصوصية طبيعة عملهم، لأن عقد عمل عمال المنصات الرقمية يختلف عن عقود العمل التقليدية حيث إن تنفيذه يكون عن بعد ليس في داخل المنشأة المتعاقد معها العامل، وهذا بديهي لأننا نخص هنا بالبحث عمال المنصات الرقمية الخدمية وبالأخص عمال التوصيل، وتنفيذ عقد العمل هنا مختلف حيث إنه لا تربطهم بالشركة ساعات للعمل، فالعامل هو الذي يختار الوقت الذي يعمل فيه كما أنه قد لا يعمل مدة زمنية طويلة، وفي كل الأحوال لا ينفي ذلك وجود رابطة التبعية خاصة في الوقت الذي يعمل فيه، فرابطة التبعية لا يشترط فيها استمرار تنفيذ العقد على مدار الساعة بل إن الوقت الذي ينفذ فيه العقد يكون العامل تحت إشراف ومراقبة صاحب العمل، وهذه الخصوصية في تنفيذ عقد العمل من خلال المنصة الرقمية يجعلنا نقول إننا من الممكن في ظل طبيعة هذا العمل أن نستثني بعض الالتزامات التي قررها نظام العمل في عقود العمل التقليدية ومنها الإجازة مدفوعة الأجر، لأن طبيعة العمل تجعل الأجر مرتبط بعدد ساعات العمل، والعامل هو الذي يقرر متى يبدأ عمله ومتى يتوقف وبالتالي

هو الذي يحدد موعد إجازته دون ضرورة الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل، وبالتالي لا يحق له المطالبة براحة أسبوعية مدفوعة الأجر إلا في حالة إذا كان هناك مواعيد منضبطة وضعها صاحب العمل كالتزام العامل بالعمل على التطبيق خلال أيام الأسبوع كخمس أيام أو ستة مثلاً، أو العمل عدد ساعات معينة كست أو ثماني ساعات في خلال اليوم كما هو الحال في مندوب توصيل الطرود، والحال هنا يختلف عن الواقع العملي الغالب في عمال خدمات التوصيل الذي يختار وحده وقت دخوله للمنصة، وبدء العمل بها، ووقت إنهاؤه له، وبالتالي لا يكون له الحق في إجازة مدفوعة الأجر لأنه يشبه العمل بالطريحة أو بالقطعة فمثلاً إذا قام بتوصيل عشر طلبات في اليوم يستحق أجر أكبر من الذي يقوم بتوصيل عدد أقل وهكذا.

مدى حق عمال المنصات الرقمية في حصول على إجازة سنوية :

الإجازة السنوية هي: إجازة تمنح للعامل بصفة دورية كل سنة من سنوات الخدمة، ويعد منح الإجازة التزاماً على صاحب العمل، ويعد الاستفادة منها حقاً مقررًا للعامل، لا يجوز له النزول عنه لتعلق أحكامه بالنظام العام^(١).

ولقد نظم المشرع المصري الإجازة السنوية في المواد من ٤٧: ٥٠ موضحاً مدتها، وضوابط الحصول عليها، فحددت المادة ٤٧ مدتها حيث نصت على أنه [تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب

(١) حسيني إبراهيم : المرجع السابق ، ص١٥١ .

الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية و الراحة الأسبوعية، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية. ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن أجازته].

ويتضح من النص أنه ربط مدة الإجازة بعاملين هما:

١- مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل والتي إذا زادت عن سنة يستحق العامل إجازة واحد وعشرون يومًا مدفوعة الأجر، وإذا وصلت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر استحق إجازة ثلاثين يومًا.

٢- سن العامل: فإذا كان سن العامل أكثر من خمسين سنة استحق إجازة سنوية قدرها ثلاثين يومًا دون نظر إلى مدة الخدمة التي قضها العامل لدى صاحب العمل^(١).

وبالنظر في مدى استحقاق عمال المنصات الرقمية لهذه الإجازة السنوية نجد أنه قلما تتحقق الضوابط التي اشترطها المشرع للحصول عليها بالنسبة لهؤلاء العمال وخاصة شرط مدة الخدمة وذلك لأن مدة خدمة هؤلاء العمال غير محددة بالأيام بل محددة بالساعات، وغير متصور تجميع هذه الساعات وتحويلها إلى سنوات، كما أن عمال المنصات قد ينقطعون عن العمل أيامًا كثيرة في الشهر الواحد، وقد يعملون طوال ساعات اليوم، نظرًا لأن عملهم ليس له ساعات عمل محددة من قبل صاحب المنصة،

(١) د. حمدي عبد الرحمن: المرجع السابق، ص ٧٩

يضاف إلى ذلك أن الحكمة التي أرتأها المشرع لتقرير الإجازة السنوية غير متوفرة في عمال المنصات الرقمية، وهذه الحكمة مفادها إعطاء العامل بعد عناء العمل المتواصل خلال سنة كاملة فسحة من الوقت لتجديد نشاطه واستعادة حيويته، ومن ثم يعود إلى العمل أكثر إقبالا ونشاطاً.

فعمال المنصات الرقمية هم من يختارون بأنفسهم الوقت الذي يكون لديهم قدرة على العمل فيه وهم في كامل نشاطهم، بل قد لا يتلقون طلبات ولا يقوموا بتشغيل المنصة للعمل عليها إذا كانوا غير قادرين نفسياً أو بدنياً على العمل، وبالتالي لا يتحقق بالنسبة لهم حاجتهم للراحة للعمل مدة طويلة، وبالتالي فإن عمال المنصات الرقمية هم الذين يقررون وحدهم وقت حصولهم على الإجازة، وهذا بخلاف ما قرره نظام العمل في المادة ٤٨ بأن صاحب العمل هو الذي يحدد الوقت المناسب لقيام العامل بالإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه.

وأرى أن ما طبقناه على الإجازة السنوية من واقع ملموس للدلالة على عدم أحقية عمال المنصات الرقمية للإجازة السنوية وفقاً لطبيعة عملهم تتفق مع باقي الإجازات الأخرى.

إلا إذا اتفق صاحب المنصة مع العامل على أن تكون مدة عمله محددة بالأيام التي يحددها صاحب العمل وليس العامل، وهذا يقتضي ألا يقدر الأجر بعدد الطلبات أو المشاوير التي نفذها العامل، بل يقدره بالأيام التي يعمل فيها بصرف النظر عن عدد الطلبات التي نفذها طالما أنه كان في ساعات العمل المحددة من قبل صاحب العمل كان مستعداً لتنفيذ أي طلب، وهذا يتشابه في طريقة تنفيذه لعمله مع العمال التقليديين، ويتسنى في هذه الحالة حساب مدة خدمة العامل وتقرير الأجازات القانونية له.

المطلب الثاني

حماية عمال المنصات الرقمية من مخاطر العمل

ألزم قانون العمل بقواعد أمره صاحب العمل بتوفير البيئة المناسبة لعماله لأداء العمل، واتخاذ كافة التدابير الاحترازية والوقائية لحماية العامل من المخاطر التي يتعرض لها في مكان العمل، وذكر قانون العمل المصري هذه التدابير في المواد من ٢٠٨ إلى ٢٢٥، وهذه التدابير تطبق على جميع عقود العمل أيًا كانت طريقة تنفيذها، سواء كان عقد عمل تقليدي، أو عقد للعمل على منصة رقمية، ويتصور في هذه العقود اتخاذ صاحب العمل لهذه التدابير والتي تتمثل في إخطارات تحذيرية للعامل بالتزام السرعة القانونية على الطرق، أو ارتداء الخوذة الواقية إذا كان يعمل على دراجة بخارية، وكذلك ارتداء قفاز وكمامة لحمايته من انتشار الفيروسات خاصة فيروس كوفيد ٢٠١٩، وضرورة تعقيم الأدوات التي يستخدمها في عمله، وعلى صاحب العمل أن يوفر له هذه الأدوات الوقائية كما يوفرها لعماله الذين يعملون داخل منشأته، وهذا ما أكدته نص المادة ٢١٠ من قانون العمل المصري والتي ذكرت أنه [تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها]، وفي ذات السياق نصت المادة ٢١٧ على أنه [تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي: تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته. إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها. ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له].

فإذا ما أصيب العامل بمرض ناتج عن هذه الفيروسات نتيجة عدم اتخاذ المنشأة التدابير الوقائية، التزمت المنشأة بتعويضه عن هذه الإصابة، وعلاجه على نفقتها.

حق عمال المنصات الرقمية في الحصول على تعويض من إصابات العمل:

نظم قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات^(١) حقوق العامل الذي يتعرض لإصابة عمل فعرف إصابة العمل في المادة الأولى فقرة ١٥ إصابة العمل بأنها [الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك، كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافر فيها الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون]

ويتضح من هذا النص أن تأمين إصابات العمل يغطي الإصابات الناشئة في الحالات الآتية:

- ١ - حادث العمل: وهو الإصابة الواقعة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية، أثناء العمل أو بسببه، ومس جسم الإنسان وأحدث به ضرر^(٢).
- ٢ - الأمراض المهنية: وهو المرض الذي ينشأ نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة معينة، ويكون منصوصاً عليه في الجدول رقم (١) الملحق بقانون التأمينات

(١) قانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ المنشور بالجريدة الرسمية العدد ٣٣ مكرر (أ) في ١٩ أغسطس سنة ٢٠١٩.

(٢) نقض مدني في ١٨/٤/١٩٨٢، مجموعة الهوارى، ج٥، ص٦١٩

الاجتماعية^(١).

٣- حوادث الطريق: وهو كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

٤- الإصابات الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل: هي إصابة جديدة استحدثها المشرع في القانون ، واعتبر بموجبها أن الإرهاق أو الإجهاد الناتج من العمل إصابة عمل إذا توافرت فيها الشروط والقواعد المحددة باللائحة التنفيذية.

ولن نخوض كثيراً في تفصيل كل حالة فقد أفاض شراح القانون في سردھا وبيان ضوابطھا، وما يعنينا في بحثنا هو معرفة مدى إمكانية انطباق التأمين على حوادث العمل على عمال المنصات الرقمية، في الواقع أرى أنه لا يوجد مانع يحول دون تطبيق ضوابط إصابة العمل التي نص عليها قانون التأمينات الاجتماعية على عمال المنصات الرقمية طالما أننا انتهينا إلى أنه يتمتع بصفة العامل التي تخول له تطبيق قانون العمل عليه، وطالما أنه يخضع لقانون العمل فتلقائي يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية الذي يلزم أصحاب العمل بالتأمين على عمالهم.

ولكن التساؤل الذي يثار هل بالفعل تقوم المنصات بالتأمين على عمالها ضد مخاطر

إصابات العمل؟

في الواقع نجد أن المنصات تسعى في الأساس للتهرب من إطلاق صفة العامل على من يعمل لديها للتهرب من تطبيق قانون العمل عليه وبالتالي التهرب من أي تأمين له،

(١) د. أحمد شوقي عبد الرحمن - المرجع السابق - ص ٢٣٣

وتهربها وامتناعها على الاعتراف بهذه الحقيقة الواضحة لا يمنع من اعتراف القانون لهؤلاء العمال بهذه الصفة وخضوعهم لقانون العمل ومن ثم قانون التأمينات الاجتماعية، الأمر الذي يرتب معه حقاً للعامل الذي يصاب بإصابة عمل في الحالات السابقة اللجوء للقضاء للمطالبة بإلزام صاحب المنصة الرقمية بدفع التعويضات اللازمة له والمنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية حتى ولو لم يكن صاحب المنصة الرقمية قام بالاشتراك في التأمينات الاجتماعية لعماله، فحقوق العمال لا تتوقف على اعتراف أصحاب الأعمال بها من عدمه بل الضابط فيها هو توافر شروط تطبيق القانون على العلاقة التعاقدية أم لا، وإذ ما توافرت هذه الشروط طبق القانون فوراً شاء أم أبى صاحب العمل.

صعوبة إثبات حوادث العمل عبر المنصات الرقمية :

ولكن الصعوبة ليس في حق العامل في التعويض عن إصابة العمل فهذا حق ثابت لا جدال فيه، وإنما الصعوبة تكمن في إثبات أن الإصابة التي وقعت للعامل سببها العمل، خاصة في ظل الطبيعة الخاصة لتنفيذ عقد العمل عن بعد الذي قد لا يتوافر فيه شهود من أصدقاء العامل أو كاميرات مراقبة في العمل، أو حدوث للإصابة داخل مقر العمل، وغيرها من الأدلة التي يسهل الحصول عليها في عقود العمل التقليدية.

ولكن على الرغم من ذلك فإن الأمر ليس بهذه الصعوبة فالقضاء الآن في عصرنا الحاضر وفي ظل الثورة التكنولوجية الهائلة، له أن يستدل على ذلك ويستنبط إصابة العامل عن بعد بكثير من الشواهد، مثل الرسائل الإلكترونية بين صاحب العمل والعامل، أو تتبع خط سير العامل من وقت تلقي أمر التشغيل حتى وقوع حادث العمل وذلك بالرجوع إلى خاصية التتبع على الأجهزة الإلكترونية، خاصة أن صاحب العمل

في المنصات الرقمية يكون متتبعا عن طريق GBS كل تحركات العامل وراصدًا بدقة لخط سيره وبالتالي توقف العامل في نقطة معينة وعدم تحركه منها وإدعائه بإصابته بحادث فيها يسهل إثباته.

وخلاصة الموضوع : أن القضاء في ظل غياب النصوص التشريعية التي تواكب العلاقات العمالية الجديد التي أفرزتها وسائل التكنولوجيا والاتصالات الحديثة يلعب الدور الرئيس في حماية حقوق عمال المنصات الرقمية والعمال عن بعد بصفة عامة، فله أن يوسع في تفسير قواعد الإثبات ليحمي الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل ، وبالفعل نجد أن القضاء الفرنسي له يد السبق في هذا الموضوع فقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها إلى اعتبار حادثة وفاة أجير عن بعد في مكان العمل أو أثناءه يدخل ضمن تنظيمات الحماية الاجتماعية ويبقى إثبات العكس على عاتق صاحب العمل^(١)، وسارت على نحو مجموعة من القرارات التي كيفت الحوادث الواقعة في محل إقامة الأجير الذي يمارس عملاً لحساب صاحب العمل حوادث عمل، وهكذا اعتبرت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١١ إبريل ١٩٩٦ في قرار لها أن العاملين بشكل معتاد أو عرضي بمنزلهم (العاملين عن بعد) يحظون بنفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء العاديين في مجال حوادث العمل، وبالتالي فإن الحوادث الواقعة بمناسبة تنفيذ الأعمال المطلوبة منهم، تبقى حوادث عمل^(٢).

(١) قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢ مايو ٢٠٠٢، منقول من بحث بعنوان حماية الأجير عن بعد من المخاطر المهنية، ص١٤، الباحث مراد الهبيبي - منشور بالموقع الإلكتروني: www.islamicinfo.com سنة ٢٠٢٠م.

(٢) مراد الهبيبي، المرجع السابق، ص١٥

الخاتمة

وبعد أن انتهينا بعون الله وتوفيقه من موضوع بحثنا (الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية) أود أن أشير إلى عدة نتائج مهمة انتهت إليها وهي:

١. المنصات الرقمية هو نموذج لعمل تجاري قد يكون شركة خدمية أو شركة تسويق، يكون معظم نشاطها أو كله عبر الإنترنت من خلال المنصة الرقمية التي تجمع صاحب العمل والعامل، والزبائن أو العملاء، يتم التعاقد مع هؤلاء العمال بالطرق التقليدية للإعلان عن وظائف عبر تطبيق التوصيل باحتياج إحدى شركات التطبيقات إلى عمال يعملون لديها وضرورة توافر شروط معينة فيهم مع عرض مزايا العمل والأجر المتوقع.

٢. رابطة التبعية القانونية متوفرة في علاقة عمال المنصات الرقمية وأصحابها حيث تتوافر لصاحب العمل سلطة مراقبة العامل أثناء عمله ومتابعته وتوقيع الجزاء عليه في حالة المخالفة، وهذا لا يختلف عن التبعية التقليدية التي تكون مباشرة دون واسطة الانترنت، وهذا هو المفهوم الحديث للتبعية القانونية الذي يطلق عليه الفقه الحديث بمناسبة هذه العلاقات العمالية الجديدة (التبعية عن بعد) والتي لا تمنع إطلاقاً من تطبيق قانون العمل ومنح عمال المنصات الرقمية نفس الحقوق القانونية المقرر لنظرائهم من العمال الآخرين.

٣. يلعب القضاء دوراً هاماً وفاعلاً في تكييف التعاقد بين عمال المنصات الرقمية وأصحاب العمل تكييفاً سليماً وفق المعطيات القانونية لقانون العمل والذي يجعل رابطة التبعية هي الأساس فيه وليس ما يضيفه المتعاقدان من وصف على العلاقة للتحايل على تطبيق قواعد قانون العمل، والتي بلا شك تحمل صاحب

العمل التزامات إضافية تتمثل في توافر حد أدنى من الأجور ، واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحماية العمال من المخاطر، والتأمين على العمال في حالات الإصابة الناتجة عن العمل، أو العجز، أو الشيخوخة، وهي بالتالي التزامات يسعى أصحاب الأعمال للتهرب منها، ولكننا نجد أن القضاء لم يسايرهم ووقف أمامهم بأحكامه الصارمة عقبة في سبيل تلاعبهم بالأنظمة القانونية المقررة لحماية العمال وتحقيق التوازن في العلاقات التعاقدية.

والخطوة الباقية هي خطوة التشريعات العمالية واتجاه الدول إلى إدخال التعديلات التشريعية على القوانين العمالية لتضفي الحماية القانونية اللازمة على عمال المنصات الرقمية.

٤. من الممكن في ظل طبيعة خصوصية تنفيذ عقد العمل من خلال المنصة الرقمية أن نستثني بعض الالتزامات التي قررها نظام العمل في عقود العمل التقليدية ومنها الإجازة مدفوعة الأجر، لأن طبيعة العمل تجعل الأجر مرتبط بعدد ساعات العمل، والعامل هو الذي يقرر متى يبدأ عمله ومتى يتوقف وبالتالي هو الذي يحدد موعد إجازته دون ضرورة الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل، وبالتالي لا يحق له المطالبة براحة أسبوعية مدفوعة الأجر إلا في حالة إذا كان هناك مواعيد منضبطة وضعها صاحب العمل كالتزام العامل بالعمل على التطبيق خلال أيام الأسبوع كخمس أيام أو ستة مثلاً، أو العمل عدد ساعات معينة كست أو ثماني ساعات في خلال اليوم.

٥. لم تتوافر شروط استحقاق الإجازات السنوية لعمال المنصات الرقمية وخاصة شرط مدة الخدمة وذلك لأن مدة خدمة هؤلاء العمال غير محددة بالأيام بل

محددة بالساعات، وغير متصور تجميع هذه الساعات وتحويلها إلى سنوات ، كما أن عمال المنصات قد ينقطعون عن العمل أيامًا كثيرة في الشهر الواحد، وقد يعملون طوال ساعات اليوم ، نظرًا لأن عملهم ليس له ساعات عمل محددة من قبل صاحب المنصة، يضاف إلى ذلك أن الحكمة التي أرتأها المشرع لتقرير الإجازة السنوية غير متوفرة في عمال المنصات الرقمية، وهذه الحكمة مفادها إعطاء العامل بعد عناء العمل المتواصل خلال سنة كاملة فسحة من الوقت لتجديد نشاطه واستعادة حيويته، ومن ثم يعود إلى العمل أكثر إقبالاً ونشاطاً.

فعمال المنصات الرقمية هم من يختارون بأنفسهم الوقت الذي يكون لديهم قدرة على العمل فيه وهم في كامل نشاطهم، بل قد لا يتلقون طلبات ولا يقوموا بتشغيل المنصة للعمل عليها إذا كانوا غير قادرين نفسياً أو بدنياً على العمل، وبالتالي لا يتحقق بالنسبة لهم حاجتهم للراحة للعمل مدة طويلة، وبالتالي فإن عمال المنصات الرقمية هم الذين يقررون وحدهم وقت حصولهم على الإجازة، وهذا بخلاف ما قرره نظام العمل في المادة ٤٨ بأن صاحب العمل هو الذي يحدد الوقت المناسب لقيام العامل بالإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه.

٦. يطبق على باقي الأجازات المستحقة لعمال المنصات الرقمية ذات النتيجة التي تم التوصل إليها في الإجازة السنوية والتي ترى عدم استحقاقهم لهذه الإجازات، إلا إذا اتفق صاحب المنصة مع العامل على أن تكون مدة عمله محددة بالأيام التي يحددها صاحب العمل وليس العامل، وهذا يقتضي ألا يقدر الأجر بعدد الطلبات أو المشاوير التي نفذها العامل، بل يقدره بالأيام التي يعمل فيها بصرف النظر عن عدد الطلبات التي نفذها طالما أنه كان في ساعات العمل المحددة من قبل صاحب

العمل كان مستعداً لتنفيذ أي طلب ، وبهذا يتشابه في طريقة تنفيذه لعمله مع العمال التقليديين، ويتسنى في هذه الحالة حساب مدة خدمة العامل وتقرير الأجازات القانونية له.

٧. يتصور في عقود عمل المنصات الرقمية اتخاذ صاحب العمل للتدابير الصحية والوقائية لحماية العمال من مخاطر المهنة، والتي تتمثل في إخطارات تحذيرية للعامل بالتزام السرعة القانونية على الطرق، أو ارتداء الخوذة الواقية إذا كان يعمل على دراجة بخارية، وكذلك ارتداء قفاز وكمامة لحمايته من انتشار الفيروسات خاصة فيروس كوفيد ٢٠١٩، وضرورة تعقيم الأدوات التي يستخدمها في عمله، وعلى صاحب العمل أن يوفر له هذه الأدوات الوقائية كما يوفرها لعماله الذين يعملون داخل منشأته.

٨. إمكانية انطباق التأمين على حوادث العمل على عمال المنصات الرقمية، فلا يوجد مانع يحول دون تطبيق ضوابط إصابة العمل التي نص عليها قانون التأمينات الاجتماعية على عمال المنصات الرقمية طالما أننا انتهينا إلى أنه يتمتع بصفة العامل التي تخول له تطبيق قانون العمل عليه، وطالما أنه يخضع لقانون العمل فتلقائي يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية الذي يلزم أصحاب العمل بالتأمين على عمالهم.

٩. يجوز للقضاء أن يتوسع في استنباط الأدلة على إصابة العمل التي يتعرض لها عمال المنصات الرقمية لإلزام صاحب العمل بدفع التعويضات اللازمة لهم، مستعيناً بكثير من الشواهد، مثل الرسائل الإلكترونية بين صاحب العمل والعمال، أو تتبع خط سير العامل من وقت تلقي أمر التشغيل حتى وقوع حادث

العمل وذلك بالرجوع إلى خاصية التتبع على الأجهزة الإلكترونية، خاصة أن صاحب العمل في المنصات الرقمية يكون متتبعًا عن طريق GBS كل تحركات العامل وراصدًا بدقة لخط سيره وبالتالي توقف العامل في نقطة معينة وعدم تحركه منها وادعائه بإصابته بحادث فيها يسهل إثباته.

١٠. ضرورة وجود حوار اجتماعي بين المنصات والحكومات وعمال المنصات وممثليهم لوضع خطة شاملة تكفل أن يغدو الاقتصاد الرقمي محركًا قويًا للمنافسة العادلة والعمل اللائق للجميع، ووضع قواعد قانونية منظمة لحقوق العمال في المنصات الرقمية.

وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب،،،

المراجع

١. أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - دار النهضة العربية - ١٩٩١م
٢. أحمد شوقي عبد الرحمن، د.محمد السعيد رشدي - قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - - طبعة ٢٠٠٩م.
٣. بارودة خالد - خصوصية عقد العمل عن بعد - بحث منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل - سنة ٢٠٢٠م.
٤. بنور سعاد - تبعية العامل لصاحب العمل أساس تمييز عقد العمل عن غيره من العقود - - بحث منشور بمجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط - الجزائر - مجلة دولية محكمة - ٢٠١٧م.
٥. حسام الدين كامل الأهواني - شرح قانون العمل - طبعة ١٩٩١م.
٦. حسن كيرة - أصول قانون العمل - - منشأة المعارف ١٩٧٩م.
٧. حسيني إبراهيم أحمد إبراهيم - الوجيز في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودية - ٢٠٢٠م.
٨. رزق بن مقبول الريس، رضا محمود العبد - شرح أحكام نظام العمل السعودي - مكتبة الشقري - ١٤٣٨هـ، ٢٠١٧م
٩. عبد الودود يحيى - شرح قانون العمل - مكتبة القاهرة الحديثة.
١٠. عبد الله مبروك النجار - مبادئ تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية - دار النهضة العربية - ٢٠١٢م.
١١. عمر أحمد العرايشي - الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد - المجلة الأردنية في

- القانون والعلوم السياسية – سنة ٢٠١٧ م.
١٢. محمود جمال الدين زكي – عقد العمل في القانون المصري – مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب سنة ١٩٧٦ م.
١٣. محمد علي عمران – الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد – دار نصر للطباعة والنشر – ٢٠٠٥ م.
١٤. محمد عبد الحفيظ المناصير – النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن – بحث منشور بمجلة دراسات علوم الشريعة والقانون – الجامعة الأردنية – سنة ٢٠١٩ م.
١٥. محمد حسين منصور – قانون العمل في مصر ولبنان – دار النهضة العربية – ١٩٩٥ م.
١٦. مراد الهبيي – بحث بعنوان حماية الأجير عن بعد من المخاطر المهنية – منشور بالموقع الإلكتروني www.islamicinfo.com سنة ٢٠٢٠ م.
١٧. ممدوح مبروك – التبعية في علاقة العمل الفردية – دار النهضة العربية – ٢٠٠٩ م
١٨. محمد لبيب شنب – شرح أحكام قانون العمل – دار النهضة العربية – الطبعة الرابعة.
١٩. نادية قزمار – التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد – بحث منشور بمجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية – جامعة الزرقاء – الأردن – المجلد الثامن عشر – سنة ٢٠١٨ م.
٢٠. يوسف إلياس – الوجيز في شرح قانون العمل – ١٩٩٨ م.
٢١. أحكام محكمة النقض المصرية.

المواقع الالكترونية :

https://www.courdecassation.fr/.../chamb.../html.44522_4_374

▪ الموقع الإلكتروني يورو نيوز :

<https://arabic.euronews.com/european/16/06/2021>

▪ الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية :

<https://www.ilo.org>

▪ الموقع الإلكتروني للمفاهيم الإدارية :

<https://hbrarabic.com>

▪ موقع العربي :

<https://blog.arabiwebsite.com>

فهرس الموضوعات

٩٦٨	موجز عن البحث
٩٧١	مقدمة
٩٧٧	مبحث تمهيدي : تعريف المنصات الرقمية وأنواعها وطريقة العمل بها
٩٧٧	أنواع المنصات الرقمية
٩٧٨	كيف يتم التعاقد مع عمال المنصات الرقمية ؟
٩٨٠	المبحث الأول : الشروط الواجب توافرها للتطبيق قانون العمل
٩٩٥	المبحث الثاني : مدى انطباق عنصر التبعية على عمال المنصات الرقمية
	المبحث الثالث : مظاهر الحماية القانونية الواجب توافرها لعمال المنصات الرقمية
١٠٠٥	
١٠٠٥	المطلب الأول : حق عمال المنصات الرقمية في إجازات مدفوعة الأجر
١٠١٠	المطلب الثاني : حماية عمال المنصات الرقمية من مخاطر العمل
١٠١٥	الخاتمة
١٠٢٠	المراجع
١٠٢٣	فهرس الموضوعات