

النظام القانوني لعقد العمل عن بعد

الباحث/ محمد عساف سالم أبو ثنين

باحث دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة

تحت إشراف

أ.د. أحمد حسن البرعي

أستاذ القانون التجاري- كلية الحقوق- جامعة القاهرة

النظام القانوني لعقد العمل عن بعد

الباحث/ محمد عساف سالم أبو شنين

الملخص:

يهدف هذا البحث الى التعرف على التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد وموقف التشريعات العربية منه، الى جانب تحليل الموقف القانوني لعقد العمل عن بعد، وكيفية التعامل مع العامل وصاحب العمل في عقود العمل عن بعد، وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي حيث قام بتحليل النصوص القانونية الخاصة بشأن العمل عن بعد، بغية التعرف على هذا النمط الحديث من عقود العمل، ومحاولة لقاء الضوء على جوانبه وتفاصيله، بما يتناسب مع تطبيقه على علاقات العمل عن بعد.

وقد توصل البحث الى ان الرقابة والاشراف والتوجيه والادارة والتبعية التقليدية لا تصلح للتطبيق على نمط العمل عن بعد الذي يتطلب مزيد من الثقة فيمن يؤدي العمل اضافة الى مزيد من المرونة، فعقد العمل عن بعد يختلف من حيث كيفية ابرامه، حيث يتم عبر وسيلة الكترونية بدلا من الطريقة التقليدية المتمثلة في التوقيع العادي المستخدم في عقد العمل التقليدي، كأسلوب للتعبير عن الارادة لدي المتعاقدين حيث يتم توجيه الايجاب من خلالها وتلقي القبول عبرها.

وفيما يتعلق بالآثار الناشئة عن عقد العمل عن بعد توصلنا الى ان معيار التبعية القانونية يمكن تطبيقه لتكييف عقد العمل عن بعد، ولكن مع مراعاة خصوصيته، حيث أن سلطات الاشراف والتوجيه، والرقابة التي يمارسها صاحب العمل إزاء العامل يمكن أن تتم بطريقة الكترونية عن بعد، ولكن مع ضرورة احترام حياته الخاصة، كما أن معيار التبعية الاقتصادية رغم عدم دقته، فهو يصلح لتكييف هذا العقد.

وقد أوصي الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تفعيل ممثلي العمال في صياغة عقود العمل عن بعد من اجل حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمنة والرياضية والصحية، وأنشاء سجلات إلكترونية تضم العاملين عن بعد شأنهم شأن العامل التقليدي.

الكلمات المفتاحية: العقود- عقد العمل عن بعد- العقود الالكترونية- التشريعات

العربية.

Abstract:

The aim of this research is to identify the legal adaptation of the remote work contract and the position of Arab legislation on it, in addition to analyzing the legal position of the remote work contract, and how to deal with the worker and the employer in remote work contracts. The research used the analytical approach, where the researcher analyzed the legal texts. Special information on remote work, in order to identify this modern style of work, and attempt to shed light on its aspects and details, in a manner consistent with its application to remote work technology.

The research concluded that the traditional mechanisms of control, supervision, direction, management and subordination are not suitable for application to the remote work style, which requires more confidence in who performs the work in addition to more flexibility. The remote work contract differs in terms of how it is concluded, as it is done via an electronic means instead of The paper support and regular signature used in the traditional employment contract, as a way to express the will of the contracting parties, through which the offer is directed and acceptance is received.

With regard to the effects arising from the remote work contract, we have concluded that the standard of legal subordination can be applied to adapt the remote work contract, but taking into account its privacy, as the powers of supervision, direction, and control that the employer does not recognize except the worker can be carried out electronically remotely. However, with respect for his life and the criteria of economic dependency, despite his inaccuracy, he is suitable for adapting this contract.

The research recommended a set of recommendations, the most important of which is the necessity of activating the role of trade unions in the remote work system in order to protect the legitimate rights of its members, defend their common interests, improve working conditions and conditions, carry out activities of a social, secular, sports and health nature, and create electronic records that include remote workers. Just like the traditional worker.

Keywords: The telework contract- post-employment contract- electronic-digital contracts.

المقدمة

لا يخفي على أحد التطور الكبير والمستمر الذى تشهده البشرية في مجال التكنولوجيا الالكترونية الحديثة الأمر الذى اشتهرت معه عبارة ان العالم بات قرية صغيرة^(١)، كما لا يخفي على أحد الأثر الكبير لهذه التقنية على كافة مجالات الحياة بما فيها من الناحية الاقتصادية بما استحدثته هذه التقنية من أساليب متطورة في مواجهة البطالة، مما دفع كافة الباحثين والمهتمين الى البحث عن كل الوسائل الوظيفية لدعم فكرة العمل عن بعد^(٢).

ولقد ظهر الاهتمام لأول مرة بفكرة العمل عن بعد في اعقاب أزمة النفط في السبعينات من القرن العشرين^(٣)، حيث ارتفع سعر الوقود مما اعقبه ارتفاع تكلفة رحلة الذهاب اليومي من وإلى العمل، وكان اللجوء الى العمل عن بعد حلاً مؤقتاً، ولكن سرعان ما انتهت تلك الازمة، وظل العمل عن بعد كوسيلة لتحقيق أهداف أخري كتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وتحسين الانتاجية، ولعل اهم عوامل بقاء العمل عن بعد هو ذلك التقدم المستمر في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وقدرة هذه الاخيرة على تسهيل أداء العمل عن بعد^(٤).

(١) احمد حسن ابراهيم، استشراف بعض الآثار المتوقعة على سياسات الاصلاح الاقتصادي في مصر، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، ٢٠٠٥، ص ٢٨٨، رونالد روبرتسون، العولمة: النظرية الاجتماعية والثقافة الكونية، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ترجمة "أحمد محمود وآخرون"، ١٩٩٨، ص - ص: ١١٧-١٢٤

(٢) راجع في ذلك: عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الاردني، المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد ٩، العدد رقم (٤)، السنة ٢٠١٧، ص ٤٢، كذلك: انيس فيصل التورة، تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، العدد السادس، يونيو ٢٠٢٠، ص ٨٩، حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد، تنفيذه، ذاتيته، دراسة تأصيلية في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، القاهرة، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠، ص ٦٥.

(٣) حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٢، ص ١٢، كذلك راجع: محمد علي سويلم، عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، بالتشريعات الدولية، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٢١، ص ٣٤٣.

(٤) Mwabu, G., and T. P. Schultz. "Wage Premiums for Education and Location of South African Workers, by Gender and Race." Economic Development and Cultural Change, 2000, 48(2):307

ويعتبر العمل عن بعد رغبة وخيار في السابق، أما في العصر الحالي وما شابه من انتشار للأوبئة والجوائح، مثل جائحة كورونا، ومن ثم وجد كثير من الأشخاص أنفسهم مضطرين للعمل في منازلهم، لأنها الطريقة المثلى لتجنب التزاحم والاختلاط وتجنب انتقال فيروس كورونا (COVID-19) المستجد من خلال الاختلاط مع الآخرين^(٥).

المشكلة البحثية:

على الرغم من الانتشار الكبير للعمل عن بعد^(٦) وزيادة الإقبال عليه إلا أن هناك العديد من المخاوف والتساؤلات التي تثور في أذهان الراغبين في القيام به من عمال وأصحاب عمل على حد سواء، والتي لم تجد اجابات واضحة من الناحية القانونية نظراً لحدثة هذا الأسلوب من أساليب العمل وتطوره السريع^(٧)، ويمكن إجمال أهم هذه التساؤلات في الأحكام المتعلقة بماهية هذا الأسلوب الجديد لأداء العمل، والتي تتمثل في تحديد مفهومه وصوره وما يتضمنه من مزايا أو يوجه إليه من انتقادات، كذلك تتمثل في كيفية تنفيذ هذا الأسلوب المستحدث لأداء العمل وخاصة وقت القيام به، والأدوات والأجهزة المستخدمة فيه، وما يترتب على ذلك من آثار ومتطلبات القيام به من قبل الأفراد والدول والهيئات.

^(٥) دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، منشورات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، مارس ٢٠٢٠، وانظر ايضاً: رياض عليان، الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، المعهد القضائي الاردني، ٢٠٢٠، ص٦٣، نعمان محمد عبدالله عويدات، مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية، مجلة كلية الشريعة والقانون، بنها، الدقهلية، العدد الثالث والعشرون، الجزء الاول، السنة ٢٠٢١، ص٦٨.

^(٦) عبدالعزيز الزومان، محمد العقيلي، وآخرون، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبدالعزيز، المدينة المنورة، ابريل ٢٠٠٤، ص٦٥.

^(٧) Mugarura, N., Has globalisation rendered the state paradigm in controlling crimes, anachronistic?: The notion of borders, state and new crime typologies. Journal of Financial Crime. Vol. 21 Issue 4.2014, pp.381–399

إن العمل عن بعد بات أهم مخرجات التكنولوجيا الحديثة في الآونة الأخيرة، فهو وسيلة جديدة من العمل لخلق التوازن المطلوب بين الحياة الخاصة والعمل، وكذلك توفير الجهد والوقت ومن ثم قد تثار عدة إشكاليات مثل، حداثة موضوع الدراسة وغياب السياسات المرتبطة بعقد العمل عن بعد فلم تعالجه معظم التشريعات، مما كان لابد من التطرق الى الجانب التشريعي للعمل عن بعد في الدول العربية مثل مصر والمملكة العربية السعودية، لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من اجل تحقيق التوازن بين الطرفين.

كما تثار اشكالية البحث من خلال تحليل ماهية عقد العمل عن بعد، ومضمونه مروراً بوحده زمان العمل ومكانه، وصولاً الى طبيعة التبعية المطلوبة في هذا العقد، وغير ذلك من المسائل التي قد يختلف علاجها عما هو مقرر في القواعد العامة لقانون العمل، وبطبيعة الحال واكب هذا التطور ظهور مجموعة من التهديدات التي تلحق العامل عن بعد.

الى جانب ما سبق فإن هناك اشكالية انشاء عقد العمل عن بعد، وخاصة فيما اذا كان مفهوم الايجاب والقبول الالكتروني مختلف عن المفهوم التقليدي، وما هو مجلس العقد على اعتبار أن عقد العمل عن بعد يعتبر من العقود الالكترونية وما هو زمان ومكان ابرام عقد العمل عن بعد؟.

أهمية البحث:

تكمن أهمية بحث وتحليل عقد العمل عن بعد في كونه العقد الذي يتصور أن يحل محل عقد العمل التقليدي، لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العمل ورب العمل، في المستقبل القريب، كما أن لدراسة عقد العمل عن بعد أهمية كبيرة في إظهار عقد بعد واطرافه ومدي تحقق تبعية العامل لرب العمل، لا سيما أن هذه التبعية ما تميز عقد العمل عن غيره من العقود ومدي ملائمة هذه التبعية للنمط الجديد من العمل.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الي ما يلي:

(١) التعرف على مفهوم عقد العمل عن بعد

- ٢) التعرف على التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد وموقف التشريعات العربية منه
- ٣) تحليل الموقف القانوني لعقد العمل عن بعد
- ٤) تحليل كيفية التعامل مع العامل وصاحب العمل في عقود العمل عن بعد

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج التحليلي حيث قام الباحث بتحليل النصوص القانونية الخاصة بشأن العمل عن بعد، بغية التعرف على هذا النمط الحديث من العمل، ومحاولة لقاء الضوء على جوانبه وتفاصيله، بما يتناسب مع تطبيقه على تقنية العمل عن بعد، كما أعتمد البحث على المنهج الاستنباطي من خلال تحليل النصوص القانونية الخاصة بتنظيم عقد العمل عن بعد.

خطة البحث:

المبحث الأول: ماهية عقود العمل عن بعد

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعقود العمل عن بعد

المبحث الثالث: معالجة المشكلات القانونية التي يثيرها العمل عن بعد

المبحث الأول

ماهية عقود العمل عن بعد

تخضع العقود عموماً إلى ضوابط خاصة، سواء من ناحية التشريعات التي تحكمها، أو من حيث القواعد الواجب

اتباعها عند إبرامها، أو طرق إبرام هذه العقود^(٨)، وقبل اعتماد الدول تشريعات تنظم التعاقد عبر الإنترنت، لم يكن هناك أي تعريف قانوني يوضح المقصود باصطلاح "العقد الإلكتروني"، إلا أن ظهور التجارة الإلكترونية ونموها^(٩)، دفع العديد من الدول إلى

^(٨) Benalcazar Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies: collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris Gualino et Montchrestien (B business), 2003, p 64

^(٩) يعتبر العقد الإلكتروني الشريان الحيوي للتجارة الإلكترونية يتم من خلالها عملية ترويج وتبادل السلع والخدمات وإبرام العقود من خلال تلك الوسائط الإلكترونية فالعقود الإلكترونية هي العقود التي تتم عبر الوسائل والآلات التي تعمل عن طريق الإلكترونيات، ومن أحرها وأهمها التعاقد بطريق الإنترنت

تحديد مفهوم التعاقد الإلكتروني عبر الإنترنت، إسهامًا منها في إزالة ما يواجهه هذا النوع الجديد للتعاقد من عقبات قانونية تحول دون إبرامه^(١٠).

وقد ورد بقانون الاستهلاك الفرنسي أن عقود التجارة الإلكترونية هي عقود يتم إبرامها عن بُعد، أي من خلال تقنية تسمح للمستهلك بطلب منتج أو خدمة وذلك في غير الأماكن المعتادة لاستقبال المستهلكين أو العملاء

انظر: د. أحمد عبد الكريم سلامة، حماية المستهلك في العقود الدولية الإلكترونية "وفق مناهج القانون

الدولي الخاص" بحث منشور على موقع www.arablawninfo.com.

^(١٠) قبل أن يكون هناك صفحات إنترنت web pages كان هناك البرمجيات وتامًا كما أصبح لصفحات الويب، عقود ويب web wrap agreements فقد كان للبرمجيات الجاهزة software عقود مشابهة سميت shrinkwrap agreement وهي اتفاقيات الرخص "النقل" التي ترافق البرامج وهي على شكلين، الأول الرخص التي تظهر على الشاشة أثناء عملية تنزيل البرنامج على الجهاز، وعادة لا يقرأها المستخدم بل يكتفى بمجرد الضغط على الأيقونة المخصصة لذلك "أنا أقبل I agree أو I accept" وهي العقد الإلكتروني الذي يجد وجوده في واجهة أي برنامج وسبق عملية التحميل "install"، أما الصورة الثانية فهي رخص فض العبوة وهي التي تكون مع حزمة البرنامج المعروضة للبيع في محلات بيع البرمجيات وعادة تظهر هذه الرخصة تحت الغلاف البلاستيكي على الحزمة وغالبًا تبدأ بعبارة "بمجرد فض العبوة فإنك توافق على الشروط الواردة في الرخصة"، ومن هنا انتشر تعبير (رخصة فض العبوة) وكانت هذه الطريقة في حقيقتها طريقة مقنعة للتعاقد لكنها لم تكن يوما طريقة واضحة، ولم تكن تشعر أن العقد ملزم، لأن أحدًا لم يكن يهتم لقراءة الرخصة قبل فض العبوة ولا حتى بعد فضها، وربما عدد محدود من الأشخاص ممن احتفظوا بالرخصة نفسها، ومن هنا رفضتها المحاكم في المرحلة الأولى، ولكن في الفترة الأخيرة وتحديداً في عام ١٩٩٨ وفي إحدى القضايا وهي الأشهر بين قضايا رخص فض العبوة، وهي قضية Pro cd v. zeienberg قضت محكمة الاستئناف الأمريكية/ الدائرة السابعة بقبول حجبة هذا العقد قياساً على العقود التي لا يجرى معرفة شروط التعاقد إلا بعد الدفع فعلا كتذاكر الطائرة وبوالص التأمين، وعقد فض العبوة يمثل الأساس التاريخي والعملى لعقود الويب أو العقود الإلكترونية.

انظر: د. عيسى غسان عبد الله، القواعد الخاصة بالتوقيع الإلكتروني، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس، ٢٠٠٦، ص ٤١، د. أسامة عبد العليم الشيخ، مجلس العقد وأثره في عقود التجارة الإلكترونية "دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي"، الناشر دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٨، ص ١٨.

والقانون النموذجي "الأونسيترال" لم يتعرض أيضًا لتعريف العقد الإلكتروني بشكل مباشر أو صريح، بالرغم من استخدام تعبير "التعاقد الإلكتروني" كثيرًا في مداولات القانون النموذجي للتجارة الإلكترونية "الأونسيترال"^(١١).

إلا أنه ورد به أن مصطلح "رسالة بيانات" يراد به المعلومات التي يتم إنشاؤها أو إرسالها أو تسليمها أو تخزينها بوسائل إلكترونية أو ضوئية أو بوسائل مشابهة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: تبادل البيانات الإلكترونية، أو البريد الإلكتروني، أو البرق، أو التلكس، أو النسخ البرقي"^(١٢).

المطلب الأول

ماهية عقد العمل عن بعد

بشكل عام يمكن تعريف العقد بأنه توافق إرادتين أو أكثر على إنشاء رابطة قانونية أو تعديلها أو إنهائها. ويميز بعض شراح القانون بين الاتفاق والعقد، فالاتفاق عندهم هو توافق إرادتين أو أكثر على إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه، وأما العقد فهو أخص من الاتفاق عند هؤلاء فهو يقتصر على إنشاء التزام أو نقله فقط^(١٣).

وقد عرفت المادة الخمسون من نظام العمل السعودي عقد العمل على أنه "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو

^(١١) الفريق العامل بلجنة الأمم المتحدة لم يضع تعريفًا له، ويظهر من خلال المداولات أن هذا التعبير يستخدم للإشارة إلى تكوين العقود عن طريق الاتصالات الإلكترونية أو "رسائل البيانات" بالمعنى الوارد في الفقرة الأولى من المادة الثانية بالقانون النموذجي بشأن التجارة الإلكترونية، وهذا المفهوم لتعبير "التعاقد الإلكتروني" يتسق مع المعنى المقصود في الكتابات القانونية، والواقع أن "التعاقد الإلكتروني" يعد أسلوبًا لإبرام الاتفاقات، لا مجموعة فرعية تستند إلى موضوع خاص. انظر بالتفصيل: الجوانب القانونية للتجارة الإلكترونية، لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي، الفريق العامل الرابع "التجارة الإلكترونية" الدورة التاسعة والثلاثون، نيويورك ١٥، ١١ مارس ٢٠٠٢.

^(١٢) الفقرة الأولى من المادة الثانية بالقانون النموذجي "الأونسيترال" بشأن التجارة الإلكترونية.

^(١٣) عبدالله علي اسماعيل بديوي، احلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير. كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٩، ص ٥

اشرافه مقابل أجر"، ويؤخذ على تعريف عقد العمل الوارد في المادة رقم (٥٠) سابقة الذكر من نظام العمل السعودي أنها عرفت عقد العمل على أنه (عقد)^(١٤)، وكان يفضل لو أنها عرفت العقد على انه اتفاق لأن كل اتفاق هو عقد محكماً، والعكس ليس صحيحاً، لذا كان يفضل لو أن المنظم السعودي عرف العقد على انه اتفاق بين عامل وصاحب عمل بدلاً من عقد مبرم، لأن العقد لا يوجد الا إذا ابرم أو عُقد، لذلك فإن ايراد كلمة مبرم في تعريف عقد العمل من قبيل التزديد، وهذا ما يجافي الصياغة المثلي للنصوص القانونية^(١٥).

تجدر الإشارة الى ان ايراد تعريف لعقد العمل في نص القانون ليس منهجاً عاماً في جميع التشريعات، فهناك الكثير من التشريعات الخاصة بالعمل لم تأت بتعريف لعقد العمل، نذكر منها على سبيل المثال قانون العمل اللبناني، وقانون العمل الكويتي، وقانون العمل الفرنسي^(١٦).

لهذا فإن الفقه والقضاء هو الذي يتلأفي هذا النقص في نص القانون بوضع تعريف لعقد العمل، فقد عرف الاستاذ الفرنسي (دوران) عقد العمل على انه "اتفاق يتعهد بموجبه شخص يُسمى العامل او الأجير، أو المستخدم القيام بأعمال مادية، وبصفة عامة من

(14) FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK (3).VOLUNTARY CHARACTER TELEWORK is voluntary for the worker and the employer concerned. Teleworking may be required as part of a worker's initial job description or it may be engaged in as a voluntary arrangement subsequently. In both cases, the employer provides the teleworker with relevant written information in accordance with directive 91/533/EEC, including information on applicable collective agreements, description of the work to be performed, etc. The specificities of telework normally require additional written information on matters such as the department of the undertaking to which the teleworker is attached, his/her immediate superior or other persons to whom she or he can address questions of professional or personal nature, reporting arrangements, etc

(١٥) د. شواخ محمد الاحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، جامعة دار العلوم، الطبعة الثالثة، ١٤٤٣هـ / ٢٠٢٢م، ص ١١٢.

(١٦) سحر مروان قدوره، عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، الجامعة اللبنانية، مجلة كلية الحقوق والعلوم الانسانية، بيروت، لبنان، ٢٠٢٠، ص-ص: ٣-٥..

طبيعة مهنية لمصلحة شخص آخر يسمي صاحب العمل، واضعاً نفسه موضع التبعية لقاء مقابل نقدي يُسمى أجر^(١٧).

ويؤخذ على هذا التعريف أنه جعل الأجر مقتصرًا على المقابل النقدي مع العلم أن الأجر كما قد يكون نقدياً وقد يكون عينياً، كما يؤخذ عليه أنه قصر العمل الذي يرد عليه عقد العمل على العمل المادي، بينما المتفق عليه أن عقد العمل يرد على العمل المادي والعمل الفكري، إذن عقد العمل عبارة عن اتفاق بين صاحب العمل والعامل، يتعهد بموجبه الأخير أن يعمل تحت إدارة أو إشراف الأول مقابل أجر.

عقد العمل عن بعد هو اتفاق بين صاحب العمل أو الشركة والموظفين للعمل خارج مقر الشركة عن بعد، يوضح فيها كافة التفاصيل الملزمة للطرفين، ويجب أن يوضح عقد العمل عن بعد شروط العمل وظروفه، والمسئوليات والامتيازات الوظيفية، والراتب والمستحقات المالية والاجازات، وغيرها الكثير من التفاصيل الأخرى، إضافة إلى ذلك تحديد ساعات العمل والراتب وسياسات الشركة، والمهام المطلوبة من العاملين أو الموظفين، وطريقة ادارتها عن بعد، لضمان حقوق كلا الطرفين^(١٨).

وتختلف عقود العمل عن بعد تبعاً لطبيعة المنصب الوظيفي، وحجم المشروع، وحاجة الشركة وغيرها من العوامل، ونظراً لحدثة عقد العمل عن بعد، وتطلبه لاستخدام التكنولوجيا في نطاق العمل عن بعد الأمر الذي يدفعنا إلى القول أن تعاريف عقد العمل عن بعد تعددت منها من عرفه بأنه ذلك العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بعد في أماكن بديلة لأماكن العمل التقليدية، تحت إشرافه ورقابة صاحب العمل لقاء أجر^(١٩).

⁽¹⁷⁾ couteau, R legislation social, deusieme, dunal, paris, 1963, p62.

⁽¹⁸⁾ أسامة أبو الحسن مجاهد: خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، المؤتمر العلمي الثالث لكية الحقوق جامعة حلوان بعنوان التطورات المصرفية والانسانية المعاصرة في مصر والعالم العربي، ٢٠٠٤، ص ١١٩.

⁽¹⁹⁾ علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠١٢، ص ٦٧.

ويحسب للتعريف السابق ابرازه لعناصر عقد العمل الأساسية من التبعية والأجر واستخدام أسلوب العمل عن بعد، غير أنه يؤخذ عليه اطلاقه للعمل الذي يمكن ممارسته عن بعد، فثمة أعمال تأبي طبيعتها على ان تمارس عن بعد، ويقصد بها الأعمال التي تتطلب التواجد الجسدي للعامل مثل عمال البناء، والحراس، وأعمال الحفر والتنقيب على سبيل المثال، كذلك يؤخذ على هذا التعريف إغفاله لاستخدام التكنولوجيا في نطاق العمل عن بعد^(٢٠).

كما عبر عنه آخر بانه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل بعيدا عن مقر صاحب العمل مستخدما وسيلة تكنولوجية، متي سمحت طبيعة الأعمال بذلك، لدي صاحب عمل وتحت ادارته أو اشرافه لقاء أجر^(٢١).

كما يقصد بالعمل عن بعد أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، وتخضع العلاقة التعاقدية للعامل عن بعد لأحكام نظام العمل، وينظم العلاقة التعاقدية للعامل "عن بعد" عقد عمل يذكر فيه صراحة أن العمل لدى صاحب العمل يتم عن بعد ويشترط توثيق عقود العاملين عن بعد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة وأن يحدد المكان أو الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها والمهام الوظيفية والوصف الوظيفي لها وعدد ساعات العمل وأوقات بدء العمل وانتهائه ومقدار الأجر وكافة الحقوق والبدلات، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو القرارات الوزارية واللوائح الداخلية المعتمدة في المنشأة^(٢٢).

(٢٠) خالد السيد محمد عبدالمجيد موسي، احكام عقد العمل عن بعد، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٩، ص٧٨.

(٢١) نجلاء توفيق نجيب، التكيف القانوني للعمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، مجلد ١٨، العدد الاول، السنة ٢٠١٨، ص٢٠٥.

(٢٢) انظر الدليل الاجرائي للعمل عن بعد في المملكة العربية السعودية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وفقاً لأهداف رؤية ٢٠٣٠، وإشارة للقرار الوزاري رقم (٧٩٢) وتاريخ (١٢/٠٢/١٤٣٦هـ) والقرار الوزاري رقم (١٢٠٤٥٣) وتاريخ (١٢/٢٨/١٤٣٨هـ) والقرار الوزاري

ومن جانبنا نري أن عقد العمل عن بعد هو العقد الذي يقوم فيه العامل بإداء العمل في مكان يبتعد فيه عن مكان مؤسسة العمل، تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل ويتم من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة نظير اجر محدد.

المطلب الثاني

أطراف عقد العمل عن بعد

تتشكل أطراف عقد العمل عن بعد من العامل في عقد العمل عن بعد^(٢٣)، وصاحب العمل عن بُعد^(٢٤)، ويمكن ان نعرض لأطراف عقد العمل عن بعد من خلال النقاط التالية:

أولاً- صاحب العمل في نطاق العمل عن بعد

يعرف البعض صاحب العمل في نطاق العمل عن بعد بأنه شخص أو منشأة يقوم باعطاء العمل الخارجي للعامل الذي يجب ان ينفذه وفقا لتعليمات محددة، في حيث عرفت اتفاقية العمل في المنزل رقم (١٧٧) لسنة ١٩٩٦ صاحب العمل بانه كل شخص طبيعي او اعتباري بسند بصورة مباشرة او عن طريق وسيط، سواء أكان التشريع الوطني ينص أم لا ينص على وجود وسطاء، عملا في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من انشطه منشأته^(٢٥)، ونجد أن التعريفيين السابقين قد أغفلا عنصر الأجر الذي جاء في التعريف التقليدي.

رقم (١٠١٣٢٩) وتاريخ (١٤٢٠/٠٦/٠١هـ) بشأن قرار إحتساب العاملين عن بعد في نطاقات لتمكين الشباب والشابات من فرص العمل في القطاع الخاص^(٢٣) خالد محمد السيد عبدالمجيد موسي، أحكام عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد، ١٤٣٩هـ، ٢٠١٠م، ص١٥٤، كذلك: فليح، نجلاء توفيق وقزمار، نادية محمد، التكيف القانوني للعمل عن بعد، "دراسة مقارنة". مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ٢٠١٨، ص٤٤.

^(٢٤) رندة بنت سلامة والعمرى اليافي، محمد بن سعيد، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بُعد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، رقم (٢)، السنة ٢٠١٣، ص٧٨، محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، المبادئ العامة للتأديب- المدونة التأديبية، القواعد الموضوعية، القواعد الإجرائية. دار الجامعية الجديدة، ٢٠٠٩، ص١٨٨.

^(٢٥) راجع المادة (١/ج) من اتفاقية العمل في المنزل، والتي تنص على أن: تعني عبارة صاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة او غير مباشرة عن طريق وسيط، سواء كان

ثانيا- العامل في عقد العمل عن بعد:

عرف الاتفاق الاطاري الاوروبي بشأن العمل الصادر في ١٦ يوليو ٢٠٠٢ العامل عن بعد في المادة الثانية منه بانه: أي شخص يقوم بالعمل عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات في سياق عقد العمل، ويقوم بتنفيذ العمل في مكان بعيد عن مباني العمل بشكل منتظم^(٢٦).

كما عرفه البعض بأنه العامل الذي يعمل في المنزل أو يستخدم منزله كقاعدة وذلك مرة على الأقل في الاسبوع، وذلك باستخدام كل من الهاتف والكمبيوتر^(٢٧).

ويؤخذ على هذا التعريف أنه قصر مكان العمل عن بعد على منزل العامل فقط، وبيان ذلك ان العمل عن بعد يؤدي بعيدا عن مقر صاحب العمل، سواء أكان يؤدي من منزل العامل عن بعد أو من اى مكان آخر، المهم انه لا يؤدي داخل مقر صاحب العمل وكذلك يؤخذ على هذا التعريف حصره للوسائل التكنولوجية في الهاتف والكمبيوتر فقط، بل يستطيع العامل عن بعد أن يستخدم اية وسيلة تكنولوجية لأداء العمل^(٢٨).

في حين عرف البعض الآخر العامل عن بعد بانه كل شخص طبيعي يعمل في منزله او في اماكن اخري يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل، وذلك مقابل اجر

التشريع الوطني ينص أو لا ينص على وجود وسطاء عملا في المنزل لأغراض تنفيذه نشاط من أنشطة منشأته.

⁽²⁶⁾FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK 2. DEFINITION AND SCOPE" TELEWORK is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis. This agreement covers teleworkers. A teleworker is any person carrying out telework as defined above

⁽²⁷⁾4Huws, Ursula, Nick Jagger, and Siobhan O'Regan. Teleworking and globalisation. Institute for Emploment Studies, 1999 p4. xi

⁽²⁸⁾Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla university, August 2009

Alexandri E., Barbieri L., Seymour D., Suta C.-M. and Thoung C. (2023) Short and medium-term sectoral employment: forecasting the future development of remote work, Report, ETUI

عبر وسائل الاتصال الحديثة، وذلك بصرف النظر عن طبيعة العمل الذي يقوم به، فيستوي أن يكون ذلك العمل مادياً أو ذهنياً أو فنياً، وسواء أكان من الأعمال البسيطة المتواضعة أم من الأعمال الرفيعة⁽²⁹⁾.

ثالثاً- التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد:

للبحث في التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، يجب علينا أن نفهم طبيعة هذا العقد أولًا، فإما أن نعتبره عقد عمل يشابه عقود العمل التقليدية، وبالتالي فإنه يخضع لقانون العمل، ويلزم العامل ورب العمل بذات الالتزامات المفروضة عليها بموجب عقد العمل. وإما أن نعتبره نوعاً آخر من العقود المسماة التي يجب أن يخصها المشرع باسم معين، وينظم أحكامها تنظيمًا دقيقاً على وجه الخصوص، بحيث يسهل على المتعاقدين إبرامها لوضوح أحكامها الجوهرية والتزاماتها دون الإخلال بمبدأ سلطان الإرادة. وإما أن نعتبره عقداً من العقود غير المسماة لقلّة تداولها وعدم شيوعها، وبالتالي هو نوع من العقود التي لم يطلق عليها المشرع اسماً خاصاً تعرف به، ولم يتطرق لتنظيمها عقداً استثنائياً معارضاً.

إن ضابط العمل عن بعد يحتاج إلى عقد، والعقد شريعة المتعاقدين، ولذلك يجب أن يحمي العقد إرادة المتعاقدين تحت مبدأ سلطان الإرادة، لكن عقد العمل عن بعد هو عقد جديد نسبياً، ولذلك يصعب تكييفه تكييفاً دقيقاً.

ومن وجهة نظرنا، فإننا نميل إلى تكييف عقد العمل عن بعد على أنه (عقد عمل)، ولكنه يحمل طبيعة قانونية خاصة ومختلفة، وذلك لأن عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل - ألا وهو التبعية يوجد ولكن بصورة مختلفة، فالعامل لا يكون تحت إشراف رب العمل مباشرة، فهي رقابة مختلفة عن الرقابة التقليدية غير مباشرة، بل يمكن أن نطلق عليها الرقابة التكنولوجية المتزامنة - وغير المتزامنة)، والتي يمكن أن نعرفها بأنها رقابة رب العمل على العامل في عقد العمل عن بعد رقابة مباشرة، أو غير مباشرة عن طريق

(29) Abdullah, A. (2020). Coronavirus pandemic and contractual justice: Legal solutions and realistic approaches: A study in Qatari civil law and comparative practices. Arab law quarterly (published online ahead of print 2020).,p90.

وسائل الاتصال التكنولوجية، بحيث يكون معيار التبعية (تبعية تكنولوجية)، ويكون العامل مسئول عن عمله ومدته أمام رب العمل، وذلك من دون الأخلال بخصوصية الأطراف، أو التعدي على حقوق ملكياتهم الفكرية وحقوقهم الدستورية، فإن تحققت هذه الرقابة التكنولوجية يمكن لنا أن نتصور وجود "معيار التبعية التكنولوجية"^(٣٠).

إن التبعية عنصر مهم لا يتحقق إلا إذا راقب رب العمل العامل في عمله، فإذا تحقق عنصر التبعية يصح تكييف العقد على أنه عقد عمل. والتبعية التكنولوجية المتزامنة التي يطرحها البعض هي حل يمكن من خلاله لرب العمل مباشرة الرقابة، ولكنها رقابة عن طريق وسائل الاتصال الحديث، فيتحقق عنصر الرقابة في عقد العمل عن بعد.

تجدر الإشارة إلى أن البعض يرى أنه بغياب عنصر الرقابة الفعلية المباشرة لا يمكننا تكييف عقد العمل عن بعد بأنه عقد عمل، ولكننا نؤكد برأينا أنه يجب يكون معيار الرقابة مرتباً بحيث يمكن أن يشمل الرقابة عن بعد تكنولوجياً، وقد ورد في القضاء الكويتي أنه (يكفي لوجود ركن الإشراف والإدارة أن يكون مقصوراً من الناحية الإدارية دون الناحية الفنية، كما لا يتعين ي لتوافر ركن الإدارة والإشراف في عقد العمل أن يلم صاحب العمل بكل صغرة وكبرة، أو أن يتتبع العامل في الذهاب والإياب وهو يقوم بعمله، أو أن يعد حركاته وسكناته)^(٣١).

ويمكن من وجهة نظرنا أن تكون الرقابة التكنولوجية مباشرة، بحيث يباشر رب العمل سلطته في الرقابة المتزامنة، وهذا ما توفره الوسائل التكنولوجية ووسائل الاتصال الحديث، بحيث لا تقتصر مباشرة الرقابة على أن يرى رب العمل العامل فعلياً، حيث إنه لا يحتاج وجود العامل كذلك، وهذه هي فلسفة عقد العمل عن بعد، بل يمكن أن يراه ويراقبه رقابة متزامنة عن طريق وسائل الاتصال، فهو عقد يحمل طبيعة مختلفة، وبالتالي يجب أن يكون معيار الرقابة عليه مرناً وقابل للتطبيق.

(٣٠) محمد حسين منصور، قانون العمل، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠، ص ٨٩.

(٣١) المحكمة العمالية الكلية، ٣٠ أكتوبر ١٩٦٧ قضية رقم ٩٣-٦٧، مجلة القضاء والقانون، س ١،

تكييف عقد العمل في القضاء اللاتيني:

يذهب القضاء الفرنسي إلى أن العبرة في تكييف عقد العمل تعتمد على الإرادة الظاهرة لأطراف العقد، أو الألفاظ التي أسبغوها، بل تعتمد على ظروف العمل التي مارس فيها العامل مهامه، إذ إن حقيقة الواقع أن النية المشتركة التي اتجهت إليها الإرادة هي التي يعتد بها في تكييف العقد دون الألفاظ التي صيغت بها العقود، فالعبرة في العقد هي إرادة المتعاقدين سواء كانت إرادة صريحة أم إرادة ضمنية، فإن لم يرح المتعاقدان بإرادتها في العقد فإنها تستخلص من ظروف الحال بالبحث عن نية المتعاقدين في العقد، وقضت محكمة التمييز القطرية^(٣٢) في حكم لها: "لمحكمة الموضوع كامل السلطة في تفسير العقود المختلف على معناها بحسب ما تراه أو في إلى نية المتعاقدين، غر مقيدة في ذلك بما تفيدته عبارة معينة من العقد، وإنما بما تفيدته جملة عباراته وطبيعة التعاقد، مستعينة في ذلك بجميع وقائع الدعوى وظروفها"^(٣٣).

ولكننا نرى أن النية في عقد العمل هي الدليل على قرائن مستمدة من ظروف العقد، ويأخذها، القاضي بمعيار الرجل المعقول، فيعتد بها لتكييف العقد دون الاعتداد بالألفاظ التي صيغت بها مما يقضتي تبعية العامل لرب العمل وخضوعه لسلطة الرقابة والإشراف لقاء أجر معلوم متى ما ظهر أن نية المتعاقدين قد اتجهت إلى ذلك العمل وتم توقيع العقد، وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية حينما قضت بما يأتي "إذا كان الحكم المطعون فيه قد استدل في تكييفه للعلاقة بين الطرفين أنها علاقة عمل با استخلصه من تحديد نوع العمل ونطاقه وحدوده والمواعيد المقررة له وخضوع المطعون عليه في تنفيذه لإشراف الطاعن ورقابته، وهو استخلاص سائغ يؤدي إلى ما انتهى إليه، فإن النعي على هذا الحكم بالخطأ في تطبيق القانون وتأويله والفساد في الاستدلال يكون على غر أساس، ويتعين رفضه، وقضت أيضا" وبالتالي خضوع العامل لتبعية رب العمل بخضوعه لسلطة الرقابة التي يباشرها صاحب العمل وبالتكليف الذي اسبغه

^(٣٢) محكمة التمييز القطرية بتاريخ ٢٠١٥/١١/٣ الدائرة المدنية والتجارية رقم ٢.٨٠

^(٣٣) Cass.Soc. 19/12/2000, Labbane, Bull. CIV. V437 P337. 'Cour De Cassation; Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communication', (3rd Edn.) Journaux Officiels, N77, janvier, février, mars 2007, 21.

الطرفان عليها، مما يقتضي تبعية العامل لرب العمل وخضوعه لسلطة الرقابة والاشراف التي يمارسها"^(٣٤).

وقضت محكمة استئناف آجين الفرنسية بانه يفترض لوجود عقد عمل استيفاء ثلاثة شروط وهي اداء عمل، مقابل أجر، يتم تنفيذها في علاقة تبعية، والظروف الواقعية هي التي تحدد وجود حالة من التبعية في ممارسة العمل، وتتميز علاقة التبعية بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة اصدار الاوامر والتوجيهات، والتحكم في تنفيذها ومعاقبة مرتكبيه على المخالفات"^(٣٥).

وأيضاً ذهب القضاء الفرنسي الى ان العبرة في تكييف عقد العمل ووجوده لا تعتمد في الارادة الظاهرة بواسطة الاطراف أو الاسماء التي اسبغوها على اتفاقهم ولكن رابظروف العمل التي يمارس فيها العاملون مهام عملهم"^(٣٦) وقضي كذلك بان وجود علاقة العمل يعتمد على ظروف العمل التي يمارس فيها النشاط المهني وعند تكييف عقد العمل عامة يقوم القاضي الفرنسي بالبحث عن نية المتعاقدين من ابرام عقد العمل، كما يبحث عن العناصر المؤسس عليها، احد الطرفين خدمة للآخر وفقاً لتعليمات العمل، كالتبعية والتي بمقتضاها يؤدي أحد الطرفين خدمة للآخر وفقاً للتعليمات والتوجيهات المعطاه من هذا الاخير، وذلك نظير أجر يتلقاه الاول من هذا الأخير"^(٣٧).

ومن جانبنا نري أن معيار التبعية الجديد (التبعية التكنولوجية) يكمن في أن يكون رب العمل مسؤولاً ومراقباً للعامل في عمله تحت ظل رقابة تكنولوجية، ويكون العامل مسؤولاً عن جودة إنتاجه أمام رب العمل، مع ضمان الحماية للعامل في خصوصيته واستقلاله.

^(٣٤) عزمي محمد البكري، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، م ١، دار محمود للنشر والتوزيع، ٢٠١٨، ص ٧٧.

^(٣٥) Cour d'appel d'Agen 9 août 2022 RG n° 21/00466

^(٣٦) Cass. Soc. 19 december 2000, Labbane, Bull.CIV. V.n 437 P337. Cour De Cassation:Diffusion de (12);Jurisprudence: Doctrine et Communications.anvier, Fevrier, mars, 2007.P21. publication trimestrielle, Journaux Officiels, N77

^(٣٧) L'existence d'une relation de travail salarié dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle" Cass.Soc. 9 mai 2001

ومن المهم الإشارة إلى التطور الكبير الذي شهده القضاء الأنجلوسكسوني لتعريف معيار التبعية بعد أزمة كورونا، كمثال حديث وواقعي لنبن تغر موقف القضاء من تفسير مفهوم التبعية في العمل، ليجاري هذه الجائحة، مما يثبت على أرض الواقع أن القوانين وجدت لتخدم وظيفة اجتماعية، وبالتالي التفسيرات يجب أن تتغير.

اتجاه القضاء الأنجلوسكسوني:

إن تفسير التبعية في المحاكم الإنجليزية تطور بعد جائحة كورونا، حيث قضت محكمة التمييز العليا البريطانية مؤخرًا بأن رب العمل غير مسؤول مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه بعدما أساء أحد العاملين في شركة (Morrisons) استخدام الشبكة الرقمية التابعة للعمل بتسريب معلومات عن عال الشركة، وكانت المعلومات تحتوي على تفاصيل شخصية لكل عامل على حدة.

وجاء في حيثيات الحكم الإنجليزي الصادر حديثًا بعد وقوع جائحة كورونا في ابريل ٢٠٢٠ أن رب العمل غير مسؤول مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه أمام الغر المرور، كما نصت المحكمة بحكمها على أن العامل الذي يكون رب العمل مسؤولاً عنه من قبل مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه يجب أن يكون مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بالعمل الموكل له، أو بعبارة أدق العمل المسموح له والمخول إليه أداؤه^(٣٨) وإن من شأن عدم مساءلة العامل، والتضييق على رب العمل بجعله مسؤول عنه بحكم مسؤولية رب العمل عن فعل تابعه، إحداث مشكلات اقتصادية كثرة ترهق أرباب الاعمال، ولا سيما أن الاتجاه الحالي ينحو بشكل جي نحو إقرار عقد العمل عن بعد كبديل أساسي لعقد العمل التقليدي.

وعلى ذلك نرى جليا أن هذا الاتجاه الجديد للقضاء في التضييق بتفسير مفهوم التبعية عموما قد يضطرنا لتبني المصطلح الجديد، وهو مبدأ التبعية التكنولوجية، حيث

⁽³⁸⁾Its judgment: the UKSC found that Morrisons was not vicariously liable for the data breaches committed by its rogue employee 'because the rogue employee's "wrongful conduct was not so closely connected with acts which he was authorised to do" WM Morrisons Supermarkets plc v Various Claimants UKSC 2018/0213, The Supreme Court, www.supremecourt.uk/cases/uksc-2018-0213.html, accessed 20/6/2020.

ان رب العمل يكون مسئولاً عن عمل العامل عن بعد إلكترونياً فحسب، وهي نتيجة طبيعية حيث ان مفهوم التبعية التقليدي تطور فهو نشأ ابتداءً لحماية العامل ورب العمل على حد سواء، وللحفاظ على توازن علاقتها التعاقدية. وقد جرى تعريف ذلك في محكمة النقض بالقول: (يكفي في علاقة العمل توافر التبعية المهنية، وهي أن يخضع العامل لإشراف صاحب العمل وتوجيهه وتعليماته، وهنا بعد جائحة كورونا نرى أن مفهوم التبعية يجب أن يتطور، أسوة بالقضاء الإنجليزي وفي حكم محكمة التمييز العليا البريطانية تحديداً في قضية (Morrisons) الحديثة نسبياً، والتي حصلت بعد جائحة كورونا.

موقف القانون المصري:

عرفت محكمة النقض المصرية^(٣٩) التكيف القانوني بأنه هو الحاق واقعة بمبدأ قانوني وذلك بتصنيفها وردها الى الفئة القانونية التي تنظمها وتطبق عليها، أو كما يعرفه الفقه أن التكيف القانوني هو اضافة الصفة القانونية المعروضة على القاضي وذلك بان يستبدل بمسماها العامل او الدارج عملاً المسمى القانوني المناسب من اجل تطبيق النظام القانوني المناسب لها، أو انه اعطاء العقد الوصف الصحيح الذي يتفق مع حقيقة ما قصده المتعاقد من منه.

إن التكيف القانوني لأي عقد عامة بأنه عقد عمل لا يرتبط بالتسمية التي يعطيها طرفا العقد له، وإنما يعتمد على ظروف الواقع التي يمارس فيها نشاط العامل لمهام عمله^(٤٠) ومن ثم إذا كان العامل عن بعد يزاول عملاً لحساب صاحب العمل مقابل أجر يمنحه الأخير له، فيمكن تكيف العلاقة بينهما بأنها عقد عمل، بغض الطرف عن المسمى الذي أطلقه طرفا العقد عليه، ولا ريب في تطبيق القواعد التقليدية بصدد تكيف عقد العمل على عقد العمل عن بعد تطبيق بالنظر لافتقاره إلى التنظيم، وبالتالي يمكننا تطبيق ما استقر عليه القضاء والفقه في هذا الصدد^(٤١).

^(٣٩) الطعن رقم ٩٤٤٧ لسنة ٨٢ قضائية الصادر بجلسة ١١ / ٥ / ٢٠١٤، الطعن رقم ٩٤٠٥ لسنة ٨٠

قضائية الصادر بجلسة ٢٧ / ٣ / ٢٠١٢ مكتب فني، سنة ٦٣ قاعدة ٨٠، ص ٥٢٦.

^(٤٠) محمد حسين منصور، المسؤولية الالكترونية، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣، ص ٤٨.

^(٤١) علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل بعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة

حلوان، ٢٠١٤، ص ٨٢.

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لعقود العمل عن بعد

تتسارع التطورات التكنولوجية التي ما فتئت تؤثر في شتي ميادين القانون في عالم رقمي اصبحت المعاملات الالكترونية تنافس المعاملات بطابعها التقليدي، إن لم نقل أنها تفوقت عليها، وكان لابد للقوانين الخاصة بالمعاملات المدنية، وكذلك التجارية^(٤٢)، السعي الى التواءم مع التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خاصة في مجال حماية المتعاملين الكترونياً، وقد وصلت قيمة التجارة الالكترونية العالمية الى خمسة وعشرين تريليون دولار وفق تقديرات عام ٢٠١٥، وفي ضوء ذلك فإن دراسة الجوانب القانونية المرتبطة بالمعاملات الالكترونية خاصة فيما يتعلق بإرادة الاطراف المتعاقدة، تكتسب أهمية خاصة في ظل ما يمكن أن نطلق عليه القانون المدني الدولي، ولما لهذه المسائل من أهمية كبيرة سواء أثناء التفاوض بشأن المعاملات التي تتم الكترونياً أو أثناء ابرام مثل هذه المعاملات وحتى أثناء تنفيذها، فالأشخاص المتعاملون الكترونياً لابد أن يتمتعوا بإرادة حرة فريدة وواعية عندما يقدمون على التعاقد بشأنها، وبما يضمن سلامة ارادتهم من أية عيوب قد تشوبها، وبما يصون العقد من شبهة القابلية للإبطال^(٤٣).

ولقد ظهر التفاوض الالكتروني والايجاب الالكتروني وحتى السكوت الالكتروني ومجلس العقد الالكتروني والتنفيذ الالكتروني والاثبات الالكتروني، الأمر الذي بات لزاماً معه البحث في عيوب الارادة في ظل هذه المفاهيم، بما يشمل ما يمكن أن نطلق عليه

^(٤٢) عبدالله عبدالكريم عبدالله، أثر التغيرات التكنو- قانونية في ابرام العقد، دراسة في القانون القطري وبعض العقود الالكترونية النموذجية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة السادسة، العدد الثالث، سبتمبر ٢٠١٨، ص ١٦٤.

^(٤٣) UNCTAD, United Nations Conference on Trade and Development, Trade and Development Board, Intergovernmental Group of Experts on E-commerce and the Digital Economy, First session, Geneva, 4–6 October 2017, Report of the Intergovernmental Group of Experts on E-commerce and the Digital Economy on its first session, Held at the Palais des Nations, Geneva, from 4 to 6 October 2017, P.6.

الغلط الالكتروني والتدليس الالكتروني والاكراه الالكتروني، والاستغلال الالكتروني، كصورة مستحدثة لعيوب الارادة وحتى الغبن الالكتروني كعيب في العقد ذاته^(٤٤). وما يلاحظ هو أن الصور كثيرا ما تستخدم في المعاملات التي تتم بالوسائل الالكترونية للإضرار بالمتعاقدين، ومن ثم بات على المشرع التدخل لإيجاد وسائل حمانية تضمن حماية فاعلة للمتعاقدين الالكتروني في مواجهة هذا التطور الجديد، الذي من شأنه أن يؤدي العديد من الممارسات الضارة أو غير المشروعة المؤثرة على ارادة المتعاقدين، ولعل خصوصية طرح مسألة عيوب الارادة^(٤٥) التي قد تشوب العقد المبرم الالكتروني تظهر من زوايا متعددة تتلخص في مفهوم ونطاق هذه العيوب ومظاهرها المستجدة، فالغلط والتدليس^(٤٦) والاكراه^(٤٧) والاستغلال كعيوب تقليدية للإرادة نص عليها القانون المدني السعودي.

^(٤٤) عبدالله عبدالكريم عبدالله، مرجع سابق، ص ١٥٥.

^(٤٥) عيوب الإرادة Les vices du consentement، وتسمى عيوب الرضا أيضاً، هي اختلال في إرادة المتعاقد ناشئ من بعض عوامل مرافقة لانعقاد العقد تخل بسلامة اختياره لولا تأثيرها في نفسه لما أقدم على العقد. والعوامل التي تورث عيب الإرادة في القانون هي: الغلط، والتدليس، والإكراه، والغبن الاستغلالي. وتسمى هذه العيوب في الفقه الإسلامي بشوائب الإرادة. وهذه الشوائب إما أن تنشأ من سبب رافق ولادة الإرادة وأثر في تكوينها أو في توجيهها من البداية، كالإكراه على التعاقد، وإما تنشأ من سبب طارئ يؤدي إلى اختلال في تنفيذ العقد، فتعد الإرادة معه معيبة ومؤوفة "أي مصابة بأفة"، كما في حالة تلف بعض المبيع قبل التسليم. وشوائب الإرادة في الفقه الإسلامي هي: الإكراه، والخلافة، والغلط، واختلال التنفيذ. وتطبق عيوب الإرادة على جميع العقود سواء كانت بعوض أم بغيره، ما تطبق على تصرفات الإرادة المنفردة،، أنظر: الطعن رقم ٠٠٦٩ لسنة ١٨ مكتب فنى ٠١ صفحة رقم ٦٤ بتاريخ ٠١-١٢-١٩٤٩.

^(٤٦) أوضحت المادة السابعة والخمسون من نظام المعاملات المدنية أن للمتعاقد طلب إبطال العقد إذا وقع في غلط جوهري لولاه لم يرض بالعقد، وبخاصة إذا كان الغلط الجوهري في صفة المحل أو شخص المتعاقد معه أو صفته أو الحكم النظامي،، ومن ناحية أخرى، فإنه وفق المادة الثامنة والخمسون من نظام المعاملات المدنية، لا يُعتد بغلط المتعاقد إلا إذا كان المتعاقد الآخر قد وقع معه في الغلط نفسه أو علم بوقوعه فيه أو كان من السهل عليه أن يتبينه. كما أفادت المادة الستون من ذات النظام، بأنه ليس لمن وقع في غلط أن يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضي به

وتعتبر الأنظمة القانونية انعكاساً للواقع الذي يعرف على الأرض في أي مجتمع وتأتي لتنظيم احتياجات أفرادها. المستبعدة وإشباعها في كل مرحلة من المراحل ولقد كان التنظيم القانوني، والعقد، العمل التقليدي ملائمة لمرحلة الثورة الصناعية ومنسجماً نوعاً ما مع احتياجات تلك المرحلة ومتطلباتها أذ كان العامل مرتبطاً بمكان العمل وزمانه ويخضع لرقابة صاحب العمل، وتوجيه مباشرة. وكان يتمتع بضمانات تتمثل في توفير مكان عمل آمن وآليات وقاية جديدة من مخاطر العمل عند تعامله مع الآلات التي يخشى من مخاطرها على جسم العامل وصحته^(٤٨).

هو نظراً لأن العامل هو الطرف الأضعف في العقد، قد تعين من الناحية القانونية تفسير نصوص عقد العمل ومصالحته ولكن بعد أن تخطط البشرية عصر للتصنيع، وأدخلت. عصر المعلوماتية المتاحة التنظيمات التقليدية لعقد العمل، تتلاءم مع معطيات هذا العصر، وعصر المعلوماتية أحدث تغييراً عميقاً في مفهوم الزمان والمكان في عقد العمل. طلبات تنفيذ عقد العمل يتجاوز صيغة المكان التقليدية، يمكن للعامل أن ينجز عمله وهو في منزله أو في واسطة النقل بعيدة عن الإشراف المباشر لصاحب العمل الذي يمكن أن يكون في قارة من القارات، والعامل في قارة أخرى^(٤٩).

حسن النية، ويكون ملزماً بالعقد الذي قصد إبرامه إذا أظهر المتعاقد الآخر استعداده لتنفيذ هذا العقد.

^(٤٧)أوضحت المادة الرابعة والستون من نظام المعاملات المدنية السعودي، أن الإكراه تهديد شخص دون حق بوسيلة مادية أو معنوية تخيفه فتحمله على التصرف، كما إنه يتحقق الإكراه أيضاً وفق المادة الخامسة والستون من ذات النظام، إذا كان التهديد بخطرٍ جسيمٍ محققٍ يلحق بنفس المكره أو عرضه أو ماله، أو كان التهديد مسلطاً على غيره ولم يكن المكره ليبرم العقد لولا وجود الإكراه، ويجب أن يُراعى وفق المادة السادسة والستون من نظام المعاملات المدنية، في تقدير الإكراه سن من وقع عليه الإكراه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته الإكراه.

^(٤٨) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الأردن، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص ٧٦.

^(٤٩) رندة اليافي، محمد العمري، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد، مدلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد (٢٩)، العدد رقم (٢)، السنة ٢٠١٣، ص ١٢٢.

كان أمن التطور الحاصل في أجهزة الاتصالات وسهولتها في الصوت والصورة غير مفهوم الزمن المعروف، عقد العمل التقليدي الأمر الذي ترتب عليه الحاجة إلى وقفه لإعادة وقف هذه المستجدات وتكييفها. فظاهرة العمل عن بعد، أصبحت من أهم التغيرات الاقتصادية الاجتماعية الحديثة في أسواق العمل، وذلك لارتباطها الوثيق بظاهرة التكنولوجيا الحديثة، ووسائل الاتصال الفائقة السرعة لأن ظهور الحاسب الآلي وتنامي قدراته التقنية في التبادل السريع للبيانات وارتباطه بالشبكة الدولية الإنترنت القى بتأثير مهم واقع العلاقة التعاقدية التي تربط العمال بأصحاب العمل، و أثرت التكنولوجيا في وسائل الإنتاج، وأصبح بالإمكان تأدية العمل في مكان آخر غير مكان العمل وقد حاولت بعض الاتجاهات تعريف العمل عن بعد منها أنه: "نقل العمل إلى العامل بدلاً من نقل العامل إلى العمل ولا يخفى على فطنة المتبصر أن هذا التعريف يركز على فكرة مكان العمل^(٥٠)."

كما عرفت منظمة العمل الدولية (العمل عن بعد) بأنه نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث ينفصل العامل عن الاتصال الشخصي بالعمال الآخرين، وتسهل التكنولوجيا^(٥١) الحديث انفصال العامل عن المقر الرئيسي للعمل^(٥٢).

وكل التعريفات السابقة معيبة بسبب قصرها على مجرد انفصال العامل عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، فضلاً عن أنه لم يتضمن صيغة العمل في المنزل أو مقار أخرى كالمقار الإلكترونية ومراكز الاتصال، فالعمل عن بعد لا يعني فقط الانفصال المادي عن مكان العمل، بل يشمل أيضاً أي صيغة من صيغ العمل عن بعد كالعمل في المنزل أو العمل من خلال استخدام المحلات أو المقرات الإلكترونية التي تجد مجالها في القضاء الإلكتروني. لذا، فإننا نقترح من تعريف الخبير فرانسيس كيثمان

^(٥٠) خالد السيد محمد، احكام العمل بعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤، ص ٨٩.

^(٥١) خالد السيد محمد، المرجع السابق، ص ٩٠.

^(٥٢) حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد، (ذاتيته وتنفيذه)، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، القاهرة، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠، ص ١٤.

الذي قال بأنه العمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما بعيداً عن المكتب، سواء كانت طبيعة العمل دوام كلي أو دوام جزئي أو في أيام معينة، ويكون الاتصال عادة إلكترونياً بدلاً من الانتقال إليه شخصياً^(٥٣).

ويلجأ أصحاب العمل - عموماً - لهذه الوسائل المستحدثة من العمل لأنها تحقق عدداً من المزايا الاقتصادية والتي تتمثل بالدرجة الأولى في زيادة الإنتاج وتقليل الأعباء الوظيفية وتقليل نسبة الغياب، وزيادة الوقت الفعلي للعمل وزيادة فعالية الإدارة، مما يصلح صاحب العمل حرية واسعة في اختيار العمال^(٥٤).

ورغم هذه المزايا إلا أن مثل هذه الصيغ الجديدة للعمل أفرزت إشكالات قانونية تواجهها النظم التشريعية التقليدية، حيث يشكل (العمل عن بعد)^(٥٥) تحولاً في المفاهيم التقليدية لعلاقة التبعية، إذ أن التغير الحاصل في طبيعة علاقة العمل يأتي بسبب أن الرابطة القانونية التقليدية في عقد العمل، لم تعد النمط الرئيسي للعلاقة التي تربط صاحب العمل بمن يستخدمهم، فقد أفرزت التطورات - كما رأينا - أنماطاً جديدة ومتطورة، من أبرزها ما يلي^(٥٦):

١. اتساع دائرة العمل في المنزل وهو عمل تستبعده قوانين العمل النافذة بسبب أنه يؤدي بعيداً عن إشراف وتوجيه صاحب العمل، ويوصف بأنه عمل مستقل)، ويمكن بموجبه العامل من أن يعمل في منزله دون حاجة للسفر والتنقل إلى مكان العمل.

^(٥٣) فاطمة بن درار، التزامات الموظف في إطار أخلاقيات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة مستغانم، ٢٠١٨، ص ٤٣.

^(٥٤) تسنيم كامل أحمد أبو ماضي، تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة، التحديات والمستقبل، دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، ٢٠١٨، ص ١٣٣.

^(٥٥) Karak Castle Center. (2018). Legal Review of the Flexible Work Regulation of 2017. Amman, Issued by Karak Castle Center for Consultations and Training in Cooperation with Friedrich Ebert Stiftung (FES) August 2018, p152.

^(٥٦) International Labour Organization ILO. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, A practical guide. Geneva: International Labour Office, July 2020

٢. ظهور العمل باستخدام الهاتف المحمول (التليفون)، والعمل عبر مراكز الاتصال، وتقديم الخدمات الإلكترونية عبر (المقر) الإلكتروني أو مكاتب الأقمار الصناعية. وهو عمل يتمتع بقدر كبير من الاستقلالية^(٥٧).

٣. ظهور أنماط أخرى من (العمل عن بعد)، كالعمل في أعالي البحار، والعمل المتجول

وبهذا فقد مكن التطور التكنولوجي من خلق صيغ جديدة للعمل، حيث ينتمي عنصر التبعية القانونية. بمعناها التقليدي، ومن ثم يترتب على هذا القول نتيجة في غاية الأهمية وهي عدم خضوع العامل الذي يؤدي العمل الأحكام قانون العمل، وبالتالي يفقد العامل - تلقائياً - الحماية القانونية التي يوفرها تشريع العمل^(٥٨).

وتتجلى حقيقة الاصطدام مع المبادئ التقليدية العلاقة التبعية بالرجوع إلى المعنى التقليدي الذي تأخذ به التشريعات المقارنة والفقهاء التقليدي، حيث تذهب عموم اتجاهات فقه قانون العمل إلى القول بأن مناط علاقة العمل بين طرفي عقد العمل تجد أساسها في علاقة التبعية وفق مدلولها القانوني دون الاقتصادي. والتي يعرف بأنه تحويل لصاحب العمل سلطات واسعة في إصدار الأوامر والتوجيهات للعامل، مع خضوع الأخير لها قبالة أن يتحمل صاحب العمل، وحده، مخاطر المشروع، ومثل هذه السلطات لا تتوفر لصاحب العمل متى اتسعت دائرة استقلال العامل في تأدية مهام عمله، إذ تقتضي علاقة التبعية وفق إطارها التقليدي أن يمارس صاحب العمل سلطاته في مواجهة العامل، في وقت العمل المعتاد وهو الوقت اللازم لقيام العمل ويحدده صاحب العمل عادة، كما يجب أن تمارس التبعية في النطاق المكاني لتنفيذ العمل، فيكون التنفيذ في المنشأة أو في الموقع المعهود من صاحب العمل، وإذا كان خارج المنشأة، فيجب أن يتبع خط السير الذي يحدده صاحب العمل كما في حالة بائع الصحف^(٥٩).

(57) Jurisprudence: Doctrine et Communications. Janvier, Fevrier, mars publication trimestrielle, Journaux Officiels, N77, 2007.P21

(58) Jeffrey A.Mello: Managing Telework Programs Effectively, Employ Respons Rights J, Springer Science and Business Media, LLC, 2007, P247

(59) ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقات العمل الفردية، دراسة تحليلية في القانون

المصري والفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٢٩.

المبحث الثالث

معالجة المشكلات القانونية التي يثيرها (العمل عن بعد)

تمهيد وتقسيم:

تتمثل آفاق معالجة المشكلات القانونية الناتجة عن العمل عن بعد في سياقين، الأول: محاولة تطويع القواعد التقليدية لعلاقة التبعية، والثاني: التدخل التشريعي لتنظيم العمل عن بعد، وذلك وفقاً لما يأتي.

المطلب الأول

محاولة تطويع المفاهيم التقليدية لعلاقة التبعية

على الرغم من الاصطدام الذي حدث بين المفهوم التقليدي لعلاقة التبعية في إطارها القانوني وبين نمط العمل عن بعد، إلا أن هناك اتجاهات فقهية حاولت تطويع مبادئ التبعية القانونية وتكييفها. لتستجيب إلى الوسائل التكنولوجية الحديثة، فقد قيل بأن التكنولوجيا الحديثة^(٦٠) تتيح لصاحب العمل مباشرة سلطته في التوجيه والرقابة عن بعد عبر وسائل الاتصال الحديثة، وذلك باستخدام نظام المراقبة الإلكترونية^(٦١) إذا يري أصحاب هذا الاتجاه بأن قيام العامل بأداء العمل خارج مكان العمل ليس من شأنه قطع علاقة العمل، وإنما يظل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل^(٦٢)، علاوة على أن مساحة الحرية التي يتمتع بها العامل في علمه ليس من شأنها هي الأخرى قطع علاقة العامل إذ يرى رب العمل، وإنما هي من مقتضيات طبيعة العمل نفسه^(٦٣).

⁽⁶⁰⁾ Al-Manasier, M. (2019). The legal system of the telework contract. Amman, University of Jordan, Dirasat: Shari'a and Law Sciences, 46(1).

⁽⁶¹⁾ European Commission. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to, This policy brief has been prepared by Santo Milasi, Ignacio González-Vázquez, and Enrique Fernández-Macías

Flayyih, M., & Qusmar, M. (2018). Legal System of teleworking "A comparative study". Jordan, Zarqa Journal for Research and Studies in Humanities, 18(1).

⁽⁶²⁾ Law. (2004). Qatari Civil Law issued by Law no (22) of 2004 Regarding Promulgating the Civil Code.

⁽⁶³⁾ Labor Law. (2004). Qatari labor Law issued by Law No. 14 of 2004 on the promulgation of Labour Law. Governance, 8(1), 86-106. Mattar, M.Y. (2020). Drafting human trafficking legislation: Binding rules and guiding rules. International Legislative drafting guidebook: 25th

- وعلى الرغم من وجاهة هذا الرأي، فإنه يصطدم بمعوقات جوهرية أهمها ما يأتي
١. انحسار التبعية القانونية قبالة التبعية الاقتصادية حيث أن زيادة مساحة استقلال العامل في ممارسته للعمل المطلوب منه يقرب عقد العمل في أساسه من التبعية الاقتصادية) لا (التبعية القانونية). فالتبعية القانونية هي الخضوع للإشراف والرقابة وسلطة توقيع الجزاء، في حين أن التبعية الاقتصادية تعني الاعتماد الاقتصادي على الأجر الذي يمنحه صاحب العمل، هذا من جانب، ومن جانب آخر فإنه- على فرض التسليم بإمكانية الرقابة الإلكترونية على الوجه السالف- فإن أعمال هذه الرقابة يخضع لعدد من التحديات، وهي^(٦٤).
 - أ- إن هذه الرقابة إذا كانت متوفرة وسهلة لبعض أصحاب العمل وفي بعض الأعمال، إلا أنها غير منصوره في طبيعة أعمال أخرى، فمثل هذه الرقابة يمكن تصورها في بعض الأعمال الخاصة بالتعامل الخدماتي في شبكة الانترنت، وربما لا تتوفر في أعمال وأنماط أخرى.
 - ب-الأخذ بنظام الرقابة الإلكترونية ينشئ بعض الصعوبات حول تحليل وصف العامل وتأثيره على تكييف الوقت الذي توجد فيه التبعية، وفيه تختلف درجة التبعية.
 - ت-الأخذ بنظام الرقابة الإلكترونية قد يؤدي إلى مشاكل تتمثل- بحسب البعض- في أن مستويات الأجور التي يستحقها العامل منخفضة عن نظيره من العمل العادي، فضلاً عن الإفراط في ساعات العمل في هذا النمط الجديد من العمل^(٦٥).
٢. انتهاك الحياة الخاصة للعامل: حيث أن استخدام التقنية الحديثة^(٦٦) ينطوي على خطورة كبيرة على حياة العامل الخاصة وعلى حرته الشخصية، إذ أن الأخذ

Anniversary Celebration, USA North Carolina: Carolina Academic Press, Durham, 2020

⁽⁶⁴⁾Barreda N.C. (2022) The habitual place of work as a connecting factor in cross-border teleworking: challenging the traditional conflict-of-law approach, paper presented at Society of Legal Scholars Conference, King's College London, 6-9 September 2022,p89.

⁽⁶⁵⁾Abdullah, A. (2018). The impact of techno-legal changes on the formation of contract: A study on the law of Qatar and model electronic contracts. Kilaw Journal –Kuwait International Law School Journal, 23(3).

بالاعتبار للمفهوم التقليدي العلاقة التبعية القانونية في أعمال نظام الرقابة الإلكترونية، وفق معنى الإشراف والتوجيه والرقابة وتوقيع الجزاء، قد يهدر الحياة الخاصة العامل الله ويمكن القول أن العامل وإن كان يتمتع بالخصوصية في مكان العمل أو أي مكان آخر طبقاً لنظام العمل عن بعد، إلا أن حقه هذا ليس مطلقاً، لاسيما في ضوء الإمكانية المتاحة لصاحب العمل. في مراقبة العامل أثناء ممارسته لعمله، كأحد مظاهر علاقة التبعية التي تربط بينهما، وهو ما يتطلب تحقيق الموازنة بينهما حيث أن استخدام التكنولوجيا الحديثة من قبل العامل قد تختلط في واقع الأمر بين الاستخدام لأغراض العمل أو لأغراض خاصة^(٦٧).

أيا كان الأمر، فإن استخدام نظام الرقابة الإلكترونية^(٦٨) على العامل كأحد أوجه التبعية القانونية لصاحب العمل مسألة عند خطيرة، يجب أن يترافق معها اعتراف واضح وصريح بحق العامل في الخصوصية بحيث يحتفظ بأسراره وخصوصيته ولو كان يستخدم معدات العمل الإلكترونية، خاصة وأن القضاء الفرنسي على سبيل المثال- حظر المراقبة الخفية (المستترة) باعتبارها أمراً غير مشروع.

وبعد كل هذه العوائق التي تواجه الرقابة الإلكترونية^(٦٩) في تطويع علاقة الشعبية وفق منظورها القانوني في علاقة العمل، تخلص في نهاية الأمر إلى وجود حاجة فعلية لبعض المعالجات التشريعية للاستجابة للواقع الاقتصادي والاجتماعي الجديد الذي أحدثته التكنولوجيا الحديثة عبر استحداث نمط العمل عن بعد وهو ما تحاول تبيانه في المطلب التالي.

⁽⁶⁶⁾Bureau international du travail, Genève, 2016(Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers pp 123-.

^(٦٧)علي فيصل علي الصديقي، المركز القانوني لوكالات توريد العمالة الأجنبية، بحث منشور في (مجلة القانونية)، هيئة التشريع والإفتاء القانوني، مملكة البحرين، العدد الثاني- يونيو ٢٠١٤، ص ١٣٣.

⁽⁶⁸⁾Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla university, August 2009, pp125

⁽⁶⁹⁾L. Richard Ye, Telecommuting: Implementation for Success, International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 15; August 2012 p 1

المطلب الثاني

التدخل التشريعي في تنظيم (العمل عن بعد)

ان بروز ظاهرة العمل عن بعد بكل ما تشمله من صور وأنماط حديثة، أيا كان مكان العمل، عزل تلك الأعمال عن قانون العمل نظراً لغياب عنصر التبعية القانونية وفق المعنى المستقر، وهو ما يستدعي تدخلاً نحو الاعتراف بفكرة التبعية الاقتصادية جنباً إلى جنب مع التبعية القانونية). ولكن السؤال الذي يطرح في هذا السياق: كيف يمكن علاج المسألة في التشريع المحلي؟ خاصة وأن قانون العمل العماني اعتد بالتبعية القانونية عندما عرف عقد العمل في المادة (١) منه على أنه (كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر)^(٧٠).

إزاء هذا التوسع في أنماط العمل عن بعد يمكن الاستفاضة بشكل أو بآخر، ببعض الاتفاقيات الدولية التي اعتمدت معيار (التبعية الاقتصادية خاصة في نطاق ما يُعرف بـ العمل في المنزل)، حيث أقر مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٩٦م الاتفاقية الدولية رقم (١٧٧) والتوصية الدولية رقم (١٨٤) بشأن العمل في المنزل، وعرفت المادة (١/أ) العمل في المنزل بأنه عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل.

١. في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل
٢. مقابل أجر

٣. ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات الأخرى^(٧١).

^(٧٠) علي فيصل علي الصديقي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل: دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (٨٢) منشورات المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى العمل ومجلس وزراء، السنة ٢٠١٤، ص ١٥٤.

^(٧١) International Labour Organization ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work (Second edition). Updated estimates and analysis, ILO Publications, International Labour Organization ILO. (2020).

مالم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية، ومن الاستقلال الاقتصادي، لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم^(٧٢).

ومن خلال هذا التعريف أصبح (العمل في المنزل) يقترب من (العامل التابع) تبعية قانونية لصاحب العمل، وبهذا فقد أعيد الاعتبار لعنصر (التبعية الاقتصادية)، ودخل ساحة التشريع، ويستهدف ذلك من الحماية القانونية للعاملين في المنزل بمختلف فئاتهم. ومن هنا يمكن الاستفادة من تلك الصياغات في إعادة البناء التشريعي لقانون العمل على النحو الذي يستهدف تنظيم (العمل عن بعد) أو على الأقل دمجها في نطاق قانون العمل الحالي، لأن ذلك سيرتب جملة من الآثار القانونية المتعلقة بالحماية التي يوفرها قانون العمل للعامل فيما يتعلق بالأجرة والإجازات وساعات العمل وغيرها. والأهم فيما نعتقد أن وجود تشريع ينظم (العمل عن بعد) سيتيح مباشرة، إحكام الرقابة الحكومية الإدارية على تطبيق قانون العمل والقرارات المنفذة له، والتي تعرف باسم (تفتيش العمل) وهو أمر مفيد جداً، حيث تنقضي أبرز الصعاب المترتبة على اختلاف مكان العمل عن المدلول التقليدي، وبالتالي يتمكن مفتش العمل من أداء مهمته بسبب أن مهمته الأساسية هي الرقابة على حسن تنفيذ تشريعات العمل، أي أنه يتعامل مع قواعد ونصوص قانونية^(٧٣).

Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, A practical guide. Geneva: International Labour Office, July 2020

^(٧٢) خالد عطشان الضيفري، أهم الأسباب التي تحد من هيكله القوة العاملة الوطنية في ظل قانون العمل الكويتي الجديد، مجلة الحقوق، جامعة الكويت- مجلس النشر العلمي، العدد الأول، السنة ٣٧، مارس ٢٠١٣، ص ٤٤.

^(٧٣) باقر النجار، العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي، دورية "عمران"، العدد الثالث، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، السنة ٢٠١٣، ص ٦٦.

المطلب الثالث

الآثار الناشئة عن عقد العمل عن بعد

في هذا المطلب نبن التزامات رب العمل في عقد العمل عن بعد، من حيث وجوب اعلام العامل بالبيانات التي سيتم تجميعها عنه، والاستدلال في هذا الصدد برأي محكمة حقوق الإنسان الأوروبية في دعوى كشف سرية بيانات العامل، ثم توفر وسائل الحماية ودفع الأجر وأيام الراحة، وفي المقابل قيام العامل بتنفيذ الالتزام المتفق عليه في عقد العمل، وأداء العمل بنفسه.

التزامات رب العمل:

عقود العمل هي من العقود الملزمة للجانبين^(٧٤)، وهي التي تولد التزامات على عاتق عاتق طرفيها، بحيث يصبح كل من الطرفين دائناً ومديناً في ذات الوقت^(٧٥)، وفي حديثنا عن التزامات رب العمل في عقد العمل عن بعد، لن نتعمق في التزاماته بعقد العمل التقليدي لأنها معروفة وتقليدية، ومنها على سبيل المثال لا الحر الالتزام بدفع الأجر، والالتزام بالتأمين، أو التعويض عن إصابات العمل، وهو ما قد يتعرض له المؤمن له من أخطار تهدد وجوده، أو صحته وسامة أعضائه والالتزام بعدم تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل الأساسية من دون أجر، والالتزام بمكافأة نهاية الخدمة، والتي يلتزم صاحب العمل بأدائها حن انتهاء عقد العمل، أو العلاقة العمالية^(٧٦)، والتي تضمن المساواة بين العاملين^(٧٧) في ظروف العمل الواحدة في الحقوق والمزايا وعر ذلك الكثير. ويجب على رب العمل أن يعلم الموظف في عقد العمل عن بعد بالبيانات التي سوف يتم تجميعها عنه، والتي سوف تسجل، أو تدون، إضافة إلى بيان الغرض من تسجيلها وتدوينها، لكي تتم الموازنة بن سلطة رب العمل على العامل ورقابته له من

^(٧٤) حكم محكمة النقض المدنية المصرية ٢٩ مارس ١٩٦٧، مجموعة أحكام النقض، س ١٨ ع ٢ ص ٦٨٨.

^(٧٥) جابر محجوب علي، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون القطري، ج ١، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٦، ص ٤٤.

^(٧٦) حسن حسين البراوي، عقد التأمين في القانون المدني القطري، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٨، ص ٧٨.

^(٧٧) جمال فاخر النكاس، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، مجلة الحقوق جامعة الكويت، ع رقم ١٩٩٦/٦/٢٠، ص ١٦٥.

جهة، وحقوق العامل الدستورية الأصلية مثل الحق في الخصوصية من جهة أخرى، ومعرفة ما إذا كانت البيانات المجمعة تدخل في حدود سلطة رقابة رب العمل للعامل، أو أنها تشكل تعدياً على خصوصيته، مثل مراقبة رب العمل لمكان العامل، ومواقع دخول التصفح الإلكتروني، ومراقبة البريد الإلكتروني، خصوصاً إذا كان العامل يستخدم أحد أجهزة العمل، ومعرفة هل تمتد رقابة رب العمل إلى أن تصل لأن يتابع أنشطة العامل وتحركاته على جهاز العمل حتى بعد ساعات العمل، أو أن يطلع على المكالمات والرسائل الشخصية للعامل المرسله من جهاز العمل، ولاسيما أن الأحكام القضائية تواترت على النص بصريح العبارة على حرمة الاتصالات، وخصوصيتها، ومنها حكم محكمة النقض المصرية الذي قضى بأنه "تعد مراقبة وتسجيل المحادثات السلوكية واللاسلكية والأحاديث الشخصية انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة"^(٧٨).

كما أن قيام رب العمل بتوفير وسائل حماية شبكة العمل والمعلومات الخاصة بالعمل والعامل من التعديات والفيروسات والهجمات السيبرانية التزام واجب لاتخاذ التدابير الكافية لحماية العامل والمنشأة، وذلك بتوفير برامج الحماية اللازمة التي تجعل ممارسة العمل عن بعد بأمان وغير معرضة للاختراق والفيروسات، أو الهجمات السيبرانية. وهذه الضمانة هي ضمانة للعامل وبياناته الشخصية وعمله اليومي المطلوب منه^(٧٩).

التزامات العامل في عقد العمل عن بعد:

إن التزامات العامل في عقد العمل عن بعد هي ذاتها التزامات العامل في عقد العمل التقليدي، فلا يملك العامل أن يتحرر من أي التزام في عقد العمل عن بعد بما يختلف عن الالتزام التقليدي، فيقوم العامل بالعمل المتفق عليه تحديداً بنفسه، بل يجب أن يقوم ببذل عناية الرجل المعتاد. ويبقى الاختلاف في بعض التفاصيل بن عقد العمل عن بعد وعقد العمل التقليدي^(٨٠).

^(٧٨) محكمة النقض المصرية، الطعن رقم ٦٨٥٢ لسنة ٥٩ القضائية، أحكام النقض، المكتب الفني، جنائي، السنة ٤٧، ص ٧٢، بتاريخ ١٤/١/١٩٩٦.

^(٧٩) Martin S. Bressler, Linda Bressler, 'Protecting Your Company's Intellectual Property Assets From Cyber-Espionage', (2015)18 (1) Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues; William P. Smith, Filiz Tabak, 'Monitoring Employee Emails: Is there any Room For Privacy?', (2009) November, Academy of Management Perspectives, 33.

^(٨٠) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، تنقيح وائل أبو بندق، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠، ص ٢٥.

تنفيذ الالتزام المتفق عليه في عقد العمل:

يجب على العامل أن يلتزم في عقد العمل عن بعد بذات الواجبات والالتزامات التي يلتزم بها في عقد العمل التقليدي، فالعمل عن بعد لا يمكن فيه للعامل التحرر من التزاماته الأساسية الواجبة عليه، والتي تم توقيع العقد بناء عليها. ولكن من المهم عدم الخلط بن وجوب تنفيذ العامل لالتزامه في العقد المبرم، والمرونة التي يتمتع بها عقد العمل عن بعد، فقد أقرت ذلك معظم التشريعات المقارنة مثل التشريع الأمريكي (Tele work enhancement Act 2010) والتشريع البريطاني (UK Flexible working "regulation")، والتشريع الهولندي (Flexible working act 2016)، حيث نصت هذه التشريعات- بعد اعترافها تشريعياً بعقد العمل عن بعد وتقنينه-^(٨١) على أن عقد العمل عند بعد يتمتع بمرونة خاصة تميزه عن عقد العمل التقليدي، وذلك بخصوص ساعات العامل، ومتى يمكن للعامل أن يعمل، وأفضل وقت يمكن للعامل أن ينجز عمله فيه. وهنا يتقيد العامل بمواعيد الاجتماعات التي تعتر محددة، ولكن ليس بقدر تقيدته بمواعيد العمل، على ألا يخل ذلك بالالتزام العامل في عدد الساعات المعن المطلوب منه، أي أن العامل يجب عليه أن يعمل لمدة ثمانية ساعات مثلاً في اليوم، ولكن أحياناً هو من يحدد متى تكون هذه الساعات، وهل هي متقطعة، أو متصلة^(٨٢).

ولكن يجب على العامل أداء العمل المتفق عليه إلزاماً عليه، وذلك ترسيخاً للقاعدة العامة بأن العقد شريعة المتعاقدين والأجر مقابل عمل، وأنه لا يغر من هذا المبدأ كون أن العمل عن بعد وليس تقليدياً ومن المهم في هذه الحالة تحديد الالتزام الذي يلتزم به العامل في عقد العمل عن بعد، وهو ذات الالتزام المذكور في عقد العمل، والذي غالباً ما يكون مكتوباً، حيث تشرط بعض التشريعات، مثل التشريع الكويتي، أن الكتابة شرط أساسي لانعقاد عقد العمل لا يصح العقد من دونه^(٨٣).

وقد يكتفي أطراف عقد العمل بتحديد جنس العمل دون مضمونه، أو نوعه، أو مداه، ففي هذه الحالة نكون بصدد عدم تحديد للعمل في العقد، لأن العبرة بمضمون العمل

(81) Sarah H. Norgate, Cary L. Cooper, Flexible Work: Designing our Healthier Future Lives (Routledge, Oxon UK, 2020).

(٨٢) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، ط٣، الكويت، ٢٠١٨، ص ٨٠

(٨٣) ممدوح مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٥٥.

وطبيعته التي قد تكون متغيرة أحياناً، وليس بمسمى العمل الذي ورد في العقد، والعامل في هذه الحالة ملتزم بأداء مضمون العمل المتفق عليه سواء في العقد، أو بالرجوع إلى التوصيف باللائحة، بغض النظر عن المسميات التي وردت في العقد^(٨٤).

ففي حالة عدم تحديد مضمون عقد العمل تعاقدياً، أو لائحياً يكون لقاضي الموضوع سلطة تقديرية بأن يحدد مضمون العمل وفقاً للعرف المهني، أو مقتضيات العدالة^(٨٥).

القيام بالعمل بنفسه:

نص قانون العمل القطري في المادة رقم (٤٢) على ضرورة قيام العامل بالعمل بنفسه، وأن يبذل فيه عناية الرجل المعتاد، وذلك بحسب الأصل، حيث إن رب العمل تعاقد مع العامل بنفسه، ولذلك يلتزم العامل بأداء العمل بنفسه، لأن مهارة العامل ومؤهلاته ومقابلته الشخصية في بعض الأحيان هي التي جعلت رب العمل يتعاقد معه، ولولا ذلك لما قامت علاقة العمل بحسب الأصل وقد أيد بعض الفقه هذا التوجه، وذلك باعتبار أن عقد العمل له طابع شخصي فلا يجوز للعامل أن ينيب عنه غره في أدائه ولو كان أكثر كفاءة من العامل، ولنا في هذا الشأن رأي مختلف، وهو أن العامل في بعض الأحيان قد يحتاج إلى مساعدة من شخص آخر تكفل له جودة إنتاج العمل المنوط به سواء في المجال الإلكتروني، أو في تنسيق الملفات، أو في رفعها على مواقع الويب، خصوصاً إذا حصل الانتقال إلى العمل عن بعد فجأة مثل جائحة كورونا، بما سبق إنذار، أو تدريب، فنرى أن العامل قد يحتاج أحياناً إلى وجود خبرات تقنية في بعض الحالات التي لا تتوفر فيها لدى العامل خرة مطلوبة لكي تتم الاستعانة به وتوظيفه لأجلها، إنما تكون مطلباً مؤقتاً، وفي هذه الحالة لا نرى حرجاً باستعانة العامل بأهل الاختصاص في الظروف التي تتطلب ذلك، مثل حالة الجائحة، شريطة أن يكون العامل مسؤولاً عن العمل المنجز وليس الغر الذي تمت الاستعانة به.

(84) Halford v. the United Kingdom 25 June 1997. "The applicant, who was the highest-ranking female police officer in the United Kingdom, brought discrimination proceedings after being denied promotion to the rank of Deputy Chief Constable over a period of seven years. Before the European Court of Human Rights", 'Work-related Rights, European Court of Human Rights, (Factsheet) Press Unit (March 2020).

(٨٥) الهندياني وعبد الرضا، مرجع سابق، ص ٨٥.

الخاتمة

لا شك أن التكنولوجيا الحديثة عملت على حل كثير من المشكلات البشرية المختلفة، ولاسيما مؤخرًا في ظل أزمة كورونا التي اجتاحت العالم من أقصاه إلى أقصاه، وكما كانت التكنولوجيا سببًا في تسهيل الاتصال والإنجاز، يجب ألا تكون وسيلة للاستباحة والاختراق، فللتواصل التكنولوجي إيجابيات عديدة في الإنجاز وتوفير الوقت والجهد؛ ولكن هناك حاجة ماسة لوضع ضوابط قانونية، تنظم هذا الأمر، وتسره، على لما فيه مصلحة كافة الأطراف.

وقد تناول البحث إحدى أهم المشكلات التي ستطرأ على عقود العمل في العالم الحديث، الذي تنتشر فيه حاليًا علاقات العمل عن بعد لتحل محل العقود التقليدية. فواجب حماية العامل، وخصوصيته، وخصوصية بياناته، من أهم المبادئ التي يجب تقنينها، فجائحة كورونا فرضت على المجتمعات العمل عن بعد، ولكن دون أن تلتفت لحقوق العمال وحمايتهم من الانتهاك، مع عدم الإخلال بواجباتهم ومسؤولياتهم تجاه أرباب أعمالهم في ذات الوقت.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن حق رب العمل في الحصول على عمله، على أكمل وجه، يجب ألا ينتقص بأي شكل من الأشكال من حق العامل في الخصوصية، واحترام الحياة الشخصية، وحماية البيانات، وحفظ حقوقه الدستورية الأصلية في حرية التنقل والمراسلات. وأن انتهاك هذه الحقوق من قبل رب العمل يتنافى مع فلسفة عقد العمل، ووظيفته الاجتماعية، وحفظ حقوق الطرفين. ويتنافى أيضًا مع طبيعة وفلسفة "العمل عن بعد" الاستثنائية التي تتطلب المرونة. وتبنى هذا البحث "مبدأ التبعية التكنولوجية" الجديد، المترامنة وحر المترامنة، والذي يعتر معيار المراقبة، والفيصل بين العامل ورب العمل في أداء العمل المنوط به.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن هناك تحولات جديدة في بيئة العمل وبزوغ نمط جديد في سوق العمل، فلم يعد العمل في شكله التقليدي هو النمط الوحيد، وإنما ظهر العمل عن بعد إلى جانب أنماط أخرى للعمل، ليكون ذلك بمثابة تحديًا جديدًا لجمود القواعد القانونية أمام التغييرات الجذرية في المفاهيم التقليدية وأن محاولات ضبطه قانونًا أمر ليس سهلاً، كما أنه لا يمكن الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل رغم ضعف الفئات التابعة اقتصاديًا وحاجتها الماسة إلى الحماية بسبب حيوية الأجر بالنسبة

لها، ولكن أيضا تبعية العامل قانونا لرب العمل نظراً لخضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل.

وقد تبين لنا ان آليات الرقابة والإشراف والتوجيه والإدارة والتبعية التقليدية لا تصلح للتطبيق على نمط العمل عن بعد الذي يتطلب مزيد من الثقة فيمن يؤدي العمل إضافة الى مزيد من المرونة، فعقد العمل عن بعد يختلف من حيث كيفية إبرامه، حيث يتم عبر وسيلة الكترونية بدلا من الدعامة الورقية والتوقيع العادي المستخدمان في عقد العمل التقليدي، كأسلوب للتعبير عن الإرادة لدي المتعاقدين حيث يتم توجيه الإيجاب من خلالها وتلقي القبول عبرها.

ويصنف عقد العمل عن بعد باعتباره عقد الكتروني ضمن طائفة العقود التي تبرم عن بعد، مما يتعين المزيد من البحوث والدراسات للبحث عن آليات تشريعية تتفق مع بيئة وطبيعة هذه المعاملات، كما ان التعامل مع عقد العمل عن بعد يتطلب مجموعة من المقومات الأساسية والتي يلزم توافرها لانتشار العمل عن بعد في الدول العربية، وهذه المقومات تتمثل في انشاء بنية تحتية الكترونية، تهيئة البيئة التشريعية الملائمة لهذا النمط الجديد وأخيرا تفعيل دور التدريب.

كما تبين لنا انه في عقد العمل عن بعد، يجب تبني مبدأ الشفافية؛ بأن يتم التصريح من قبل رب العمل، بصورة نافية للجهالة وبدقة، بالمعلومات التي يتم جمعها عن العامل، وبيان كيفية استخدامها، والغرض من جمعها، وتعتبر شبكة العمل جزءاً لا يتجزأ من مكان العمل، وبالتالي يجب على العامل أن يلتزم بحدود عمله في استخدامه للشبكة، وأن يتجنب استخدامها لغر أغراض العمل المنافية لقواعد العمل.

يجب على رب العمل أن يتقيد بوقت العمل الرسمي، ويلتزم بساعات الراحة التي يلتزم بها في عقد العمل التقليدي، ويمكن له ذلك بمعيار التبعية التكنولوجية المتزامن وغير المتزامن، لضبط وقت العمل، ولا يبيح عقد العمل عن بعد أن يكون العامل موجوداً ومتاحاً في أي وقت للمحادثة والاجتماع، كما يجب ألا يكون عقد العمل عن بعد وسيلة لتتبع العامل وإخراق خصوصيته وخصوصية عائلته واستباحتها، ووسيلة لتقييد حقوقه الدستورية المكفولة في التنقل وخصوصية المراسلات، ويحظر التسجيل المرئي، أو السمعي لما يقوم به العامل في إطار عمله إلا بموافقة خطية منه.

التوصيات:

- (١) نوصي المشرع العربي بسرعة سن تشريع ينظم العمل عن بعد، ليلائم التطورات الحديثة في مجال العمل، ويوفر الحماية للعمال عن بعد من مخاطر العمل، وينظم جهات الرقابة المسؤولة عن ذلك، وحماية العامل عن بعد من تعسف صاحب العمل، والحفاظ على كافة الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد بما فيها الأجر.
- (٢) يجب على الدول العربية ولا سيما دول الخليج ومصر انشاء وتطوير مناهج تدريبية مجانية أو ذات تكلفة أقل بقصد حث الأفراد والمشروعات على استخدام تقنيات الاتصال الحديثة في المعاملات، وتنظيم وعقد المؤتمرات العلمية بقصد نشر الوعي المعلوماتي ومحو الامية المعلوماتية لدى الأشخاص ولا سيما التوعية بالنمط الجديد من العمل والتدريب للراغبين في العمل عن بعد.
- (٣) نوصي بتفعيل دور النقابات العمالية في نظام العمل عن بعد من اجل حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمنة والرياضية والصحية، وأنشاء سجلات إلكترونية تضم العاملين عن بعد شأنهم شأن العامل التقليدي
- (٤) يجب احترام خصوصية العامل عن بعد لا سيما عندما يمارس عمله في منزله فحرمة المسكن الخاص حق دستوري في المقام الاول، كما يجب على العامل ان يخصص مكانا للعمل يكون بمعزل عن باقي أجزاء منزله.
- (٥) يجب وضع حد اقصى لساعات العمل عن بعد وتكون هذه الساعات ملزمة للعامل وصاحب العمل، حيث ان العمل عن بعد قد يغري العامل لقضاء ساعات عمل اطول من تلك المقررة قانوناً
- (٦) يجب اعتماد مبدأ التبعية التكنولوجية الذي طرحناه، حيث إنه مناط معيار تبعية العامل لرب العمل في العر الحديث، لا حضوره وانصرافه ووجوده الإقليمي والفعلي، إنما يستعاض عن وجوده الإقليمي والفعلي، بوجوده المتزامن اللحظي.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- ١) احمد حسن ابراهيم، استشراف بعض الآثار المتوقعة على سياسات الاصلاح الاقتصادي في مصر، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، ٢٠٠٥
- ٢) انيس فيصل التورة، تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، العدد السادس، يونيو ٢٠٢٠.
- ٣) تسنيم كامل أحمد أبو ماضي، تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة، التحديات والمستقبل، دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، ٢٠١٨
- ٤) جابر محجوب علي، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون القطري، ج ١، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٦
- ٥) جمال فاخر النكاس، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، مجلة الحقوق جامعة الكويت، ع رقم ٢٠ / ٦ / ١٩٩٦
- ٦) الجوانب القانونية للتجارة الإلكترونية، لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي، الفريق العامل الرابع "التجارة الإلكترونية" الدورة التاسعة والثلاثون، نيويورك، ١١، ١٥ مارس ٢٠٠٢.
- ٧) حسن حسين البراوي، عقد التأمين في القانون المدني القطري، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٨.
- ٨) حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٢، ص ١٢، كذلك راجع: محمد علي سويلم، عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، بالتشريعات الدولية، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٢١.
- ٩) حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد، تنفيذه، ذاتيته، دراسة تأصيلية في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، القاهرة، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠
- ١٠) حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد، (ذاتيته وتنفيذه)، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، القاهرة، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠
- ١١) خالد السيد محمد عبدالمجيد موسي، احكام عقد العمل عن بعد، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٩
- ١٢) خالد السيد محمد، احكام العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤
- ١٣) خالد الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، ط ٣، الكويت، ٢٠١٨

- ١٤) خالد عطشان الضفيري، أهم الأسباب التي تحد من هيكله القوة العاملة الوطنية في ظل قانون العمل الكويتي الجديد، مجلة الحقوق، جامعة الكويت- مجلس النشر العلمي، العدد الأول، السنة ٣٧، مارس ٢٠١٣
- ١٥) خالد عطشان الضفيري، أهم الأسباب التي تحد من هيكله القوة العاملة الوطنية في ظل قانون العمل الكويتي الجديد، مجلة الحقوق، جامعة الكويت- مجلس النشر العلمي، العدد الأول، السنة ٣٧، مارس ٢٠١٣
- ١٦) خالد محمد السيد عبدالمجيد موسي، أحكام عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد، ١٤٣٩هـ، ٢٠١٠م
- ١٧) دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، منشورات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، مارس ٢٠٢٠
- ١٨) رندة بنت سلامة والعمرى اليافي، محمد بن سعيد، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بُعد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، رقم (٢)، السنة ٢٠١٣
- ١٩) رونالد روبرتسون، العولمة: النظرية الاجتماعية والثقافة الكونية، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ترجمة "أحمد محمود وآخرون"، ١٩٩٨
- ٢٠) رياض عليان، الكورونا بين القوة القاهرة والظروف الطارئة ومدى تأثيرها على عقود العمل الفردية، المعهد القضائي الاردني، ٢٠٢٠
- ٢١) سحر مروان قدوره، عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، الجامعة اللبنانية، مجلة كلية الحقوق والعلوم الانسانية، بيروت، لبنان، ٢٠٢٠
- ٢٢) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الاردن، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦
- ٢٣) شواخ محمد الاحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، جامعة دار العلوم، الطبعة الثالثة، ١٤٤٣هـ / ٢٠٢٢م
- ٢٤) عبدالعزيز الزومان، محمد العقيلي، وآخرون، العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبدالعزيز، المدينة المنورة، ابريل ٢٠٠٤
- ٢٥) عبدالله عبدالكريم عبدالله، أثر التغيرات التكنو- قانونية في ابرام العقد، دراسة في القانون القطري وبعض العقود الالكترونية النموذجية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة السادسة، العدد الثالث، سبتمبر ٢٠١٨
- ٢٦) عبدالله علي اسماعيل بديوي، احلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير. كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٩، ص ٥

- (٢٧) علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل بعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠١٤
- (٢٨) علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠١٢
- (٢٩) علي فيصل علي الصديقي، المركز القانوني لوكالات توريد العمالة الأجنبية، بحث منشور في (مجلة القانونية)، هيئة التشريع والإفتاء القانوني، مملكة البحرين، العدد الثاني- يونيو ٢٠١٤
- (٣٠) علي فيصل علي الصديقي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل: دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (٨٢) منشورات المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى العمل ومجلس وزراء، السنة ٢٠١٤
- (٣١) عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الاردني، المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد ٩، العدد رقم (٤)، السنة ٢٠١٧
- (٣٢) عيسى غسان عبد الله، القواعد الخاصة بالتوقيع الإلكتروني، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس، ٢٠٠٦، ص ٤١، د.أسامة عبد العليم الشيخ، مجلس العقد وأثره في عقود التجارة الإلكترونية"دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي"، الناشر دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٨
- (٣٣) فاطمة بن درار، التزامات الموظف في إطار أخلاقيات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة مستغانم، ٢٠١٨
- (٣٤) فليح، نجلاء توفيق وقزمار، نادية محمد، التكيف القانوني للعمل عن بعد، "دراسة مقارنة". مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ٢٠١٨
- (٣٥) محمد حسين منصور، المسؤولية الالكترونية، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣
- (٣٦) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، تنقيح وائل أبو بندق، مكتبة الوفاء القانونية، ٢٠١٠
- (٣٧) محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، المبادئ العامة للتأديب- المدونة التأديبية، القواعد الموضوعية، القواعد الإجرائية. دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٩
- (٣٨) ممدوح مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩
- (٣٩) ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقات العمل الفردية، دراسة تحليلية في القانون المصري والفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩

- ٤٠) نجلاء توفيق نجيب، التكييف القانوني للعمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، مجلد ١٨، العدد الاول، السنة ٢٠١٨
- ٤١) نعمان محمد عبدالله عويدات، مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية، مجلة كلية الشريعة والقانون، بنها، الدقهلية، العدد الثالث والعشرون، الجزء الاول، السنة ٢٠٢١
- ٤٢) أسامة أبو الحسن مجاهد: خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، المؤتمر العلمي الثالث لكلية الحقوق جامعة حلوان بعنوان التطورات المصرفية والانسانية المعاصرة في مصر والعالم العربي، ٢٠٠٤.
- ٤٣) أحمد عبد الكريم سلامة، حماية المستهلك في العقود الدولية الإلكترونية "وفق مناهج القانون الدولي الخاص" بحث منشور على موقع www.arablawinfo.com.

ثانيا- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Abdullah, A. (2018). The impact of techno-legal changes on the formation of contract: A study on the law of Qatar and model electronic contracts. Kilaw Journal – Kuwait International Law School Journal, 23(3).
- 2) Abdullah, A. (2020). Coronavirus pandemic and contractual justice: Legal solutions and realistic approaches: A study in Qatari civil law and comparative practices. Arab law quarterly (published online ahead of print 2020)
- 3) Alexandri E., Barbieri L., Seymour D., Suta C.-M. and Thoung C. (2023) Short and medium-term sectoral employment: forecasting the future development of remote work, Report, ETUI
- 4) Al-Manasier, M. (2019). The legal system of the telework contract. Amman, University of Jordan, Dirasat: Shari'a and Law Sciences, 46(1).
- 5) Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla university, August 2009, pp125
- 6) Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla university, August 2009
- 7) Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla university, August 2009, pp125
- 8) Barreda N.C. (2022) The habitual place of work as a connecting factor in cross-border teleworking: challenging the traditional conflict-of-law approach, paper presented at Society of Legal Scholars Conference, King's College London, 6-9 September 2022

- 9) Bureau international du travail, Genève, (2016) Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financierspp 123-.
- 10) Cass. Soc. 19 december 2000, Labbane, Bull.CIV. V.n 437 P337. Cour De Cassation:Diffusion de (12); Jurisprudence: Doctrine et Communications.anvier, Fevrier, mars, 2007.P21. publication trimestrielle, Journaux Officiels, N77
- 11) Cour d'appel d'Agén 9 août 2022 RG n° 21/00466
- 12) couteau, R legislation social, deusieme, dunal, paris, 1963, p62.
- 13) European Commission. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to, This policy brief has been prepared by Santo Milasi, Ignacio González-Vázquez, and Enrique Fernández-Macías Flayyih, M., & Qusmar, M. (2018). Legal System of teleworking "A comparative study". Jordan, Zarqa Journal for Research and Studies in Humanities, 18(1).
- 14) FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK 2. DEFINITION AND SCOPE" TELEWORK is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis. This agreement covers teleworkers. A teleworker is any person carrying out telework as defined above
- 15) Halford v. the United Kingdom 25 June 1997. "The applicant, who was the highest-ranking female police officer in the United Kingdom, brought discrimination proceedings after being denied promotion to the rank of Deputy Chief Constable over a period of seven years. Before the European Court of Human Rights", 'Work-related Rights, European Court of Human Rights, (Factsheet) Press Unit (March 2020).
- 16) Huws, Ursula, Nick Jagger, and Siobhan O'Regan. Teleworking and globalisation. Institute for Emploment Studies, 1999 p4. xi
- 17) International Labour Organization ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work (Second edition). Updated estimates and analysis, ILO Publications, International Labour Organization ILO. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, A practical guide. Geneva: International Labour Office, July 2020
- 18) Jeffrey A.Mello: Managing Telework Programs Effectively, Employ Respons Rights J, Springer Science and Business Media, LLC, 2007, P247

- 19) Jurisprudence: Doctrine et Communications. Janvier, Fevrier, mars publication trimestrielle, Journaux Officiels, N77, 2007. P21
- 20) Karak Castle Center. (2018). Legal Review of the Flexible Work Regulation of 2017. Amman, Issued by Karak Castle Center for Consultations and Training in Cooperation with Friedrich Ebert Stiftung (FES) August 2018, p152.
- 21) L. Richard Ye, Telecommuting: Implementation for Success, International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 15; August 2012
- 22) Labor Law. (2004). Qatari labor Law issued by Law No. 14 of 2004 on the promulgation of Labour Law. Governance, 8(1), 86-106. Mattar, M.Y. (2020). Drafting human trafficking legislation: Binding rules and guiding rules. International Legislative drafting guidebook: 25th Anniversary Celebration, USA North Carolina: Carolina Academic Press, Durham, 2020
- 23) Law. (2004). Qatari Civil Law issued by Law no (22) of 2004 Regarding Promulgating the Civil Code.
- 24) L'existence d'une relation de travail salarié dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle" Cass.Soc. 9 mai 2001
- 25) Martin S. Bressler, Linda Bressler, 'Protecting Your Company's Intellectual Property Assets From Cyber-Espionage', (2015)18 (1) Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues; William P. Smith, Filiz Tabak, 'Monitoring Employee Emails: Is there any Room For Privacy?', (2009) November, Academy of Management Perspectives, 33.
- 26) Mugarura, N., Has globalisation rendered the state paradigm in controlling crimes 'anachronistic?': The notion of borders, state and new crime typologies. Journal of Financial Crime. Vol. 21 Issue 4.2014, pp.381– 399
- 27) Mwabu, G., and T. P. Schultz. "Wage Premiums for Education and Location of South African Workers' by Gender and Race." Economic Development and Cultural Change, 2000, 48(2):307
- 28) Sarah H. Norgate, Cary L. Cooper, Flexible Work: Designing our Healthier Future Lives (Routledge, Oxon UK, 2020).
- 29) UNCTAD, United Nations Conference on Trade and Development, Trade and Development Board' Intergovernmental Group of Experts on E-commerce and the Digital Economy, First session' Geneva, 4– 6 October 2017, Report of the Intergovernmental Group of Experts on E-commerce and the Digital Economy on its first session' Held at the Palais des Nations, Geneva, from 4 to 6 October 2017.