

واقع عقد العمل عن بُعد في لبنان

سارة الديراني(*)

أليسار شرانق(**)

مقدمة

لقد أقرزت الثورة التكنولوجية مفاهيم وعلاقات تعاقدية جديدة أجبرت الأفراد والدول على التكيف معها وإيجاد أفضل السبل لتنظيمها وتكييفها ضمن إطار قانوني لمواكبة هذا التطور من جهة ولحماية الأفراد والمجتمع من أي تداعيات قد تطرأ من جهة أخرى، لأن العمل من أهم العلاقات ليس في عالم العمل والإنتاج فحسب، وإنما في المجتمعات الإنسانية كونه الميدان الإنساني الذي تتجلى فيه أروع القيم الإنسانية التي يسعى الإنسان من خلالها إلى كسب رزقه والابتعاد عن آفات المجتمع طلباً للاكتفاء الذاتي والاقتصادي.

تماشياً مع هذه الطفرة الإلكترونية ظهرت عقود العمل عن بُعد كحاجة ملحة وضرورية إن لجهة ضرورة تنظيمها أو لجهة حماية أطراف هذا العقد والمجتمع ككل. وقد ازدادت أهمية

عقد العمل عن بُعد بعد جائحة كورونا، حيث نادى الكثير من أرباب العمل لمتابعة العمل من منازلهم في ظل إجراءات الإغلاق الكامل للبلاد والحجر المنزلي، فأصبحت عقود العمل عن بُعد واقعا لا مفر منه لاستكمال العمل والإنتاج وإن كان من منازلهم، لينتقل العالم بأكمله الى مرحلة جديدة من الاتصالات عن بُعد.

وبما أن هذا الوضع الجديد أصبح حقيقة يجب التكيف معها، كان لا بد من البدء بقوينة هذا الوضع المستجد ومواكبته تشريعياً من قبل كل دولة لإيجاد التكيف القانوني المناسب لمجارات هذا التطور.

هذا التكيف الجديد يقودنا الى تعريف جديد لهذا الشكل المستجد من أشكال تنظيم العمل، وإلى قواعد جديدة لجهة تكيف هذا العقد والتزامات أطرافه المتبادلة وتمييزه من غيره من العقود بكامل أوجه الاختلاف إن لجهة أركانه

(*) قنصل في وزارة الخارجية والمغتربين وطالبة دكتوراه حقوق في المعهد العالي للدكتوراه في الجامعة اللبنانية.
(**) أستاذة في ملاك التعليم الثانوي الرسمي وطالبة دكتوراه حقوق في المعهد العالي للدكتوراه في الجامعة اللبنانية.

دون الوقوع في أزمة تطبيق القوانين وبغية توفير الحماية القانونية اللازمة لكل من رب العمل والعامل وتحديد آليات هذه الحماية وذلك من خلال تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد والالتزامات والحقوق الناشئة عنه.

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في تسليط الضوء على خصوصية عقود العمل عن بعد والتي تستوجب تكييفاً قانونياً جديداً يختلف عن الأحكام التقليدية المتبعة، وضرورة معالجة الفراغ التشريعي في لبنان الذي أهمل هذا النوع الجديد من العقود بالرغم من انتشاره الواسع خاصة بعد جائحة كورونا وأهميته ليس على الصعيد التشريعي فقط وإنما الاقتصادي أيضاً. وهنا تكمن ضرورة البحث في جميع جوانب هذا الموضوع كونه أصبح واقعاً، لا بل حاجة لا غنى عنها، تظهر وتنتشر في مجتمعنا دونما أي تنظيم تشريعي أو حماية قانونية لأطرافها.

الصعوبات

من أكثر الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا هذا، قلة المراجع القانونية المعالجة لموضوع عقد العمل عن بعد، إضافة الى غياب أي تشريع منظم لهذه العقود ما جعل رحلة البحث أكثر صعوبة. فيما مكنتنا هذه الصعوبات من جهة أخرى الى التوصل الى اقتراحات جديدة مؤقتة ربما تكون على قدر من الأهمية لحين صدور تشريعات منظمة لكل جوانب هذا العقد.

المنهج

لقد اتبعنا في معالجة هذا البحث المنهج التحليلي المقارن حيث تناولنا في **المبحث الأول التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد** عارضين أحكام هذا العقد في المطلب الأول والالتزامات الناشئة عنه في المطلب الثاني. لننتقل في **المبحث الثاني لواقع هذا العقد في**

وإن لجهة تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد وحقوق وواجبات أطرافه والحماية التي يجب أن يحظى بها العامل. وكل ذلك يقودنا للبحث أيضاً عن الواقع القانوني لعقد العمل عن بُعد في لبنان في ظل غياب تشريعات متعلقة بهذا الشكل الجديد من العقود وضرورة تنظيم هذا النوع المستجد للعقود والانضمام الى اتفاقيات دولية منظمة لهذه العلاقات التعاقدية ليس فقط لمواكبة التطور التكنولوجي العالمي وإنما لتفادي الوقوع في مأزق القانون الواجب التطبيق وكيفية حل هكذا نوع مستجد من النزاعات التي لن تجد سبيلاً لحلها في ظل هذا الفراغ التشريعي في لبنان.

مشكلة البحث

في ظل هذا التطور الحديث الذي طرأ على عقود العمل، وفي ظل عدم ملائمة الأحكام التقليدية للتطبيق الحديث لعقود العمل عن بعد كون الظروف الجديدة تتطلب معالجة وأحكام جديدة، من هنا يظهر لنا سؤال محوري إذا ما أردنا البحث في أحكام هذا العقد الجديد تشريعياً وتطبيقياً في لبنان والقانون المقارن ألا وهو:

ماهو التكييف القانوني المتبع في لبنان في حالات التعاقد عن بعد في ظل الغياب التشريعي؟ وهل يمكن اعتبار انضمام لبنان لاتفاقية منظمة العمل الدولية سداً مؤقتاً لهذا الفراغ التشريعي؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعمق في خصوصية عقد العمل عن بعد وتمييزه من غيره من العقود وإيجاد السبل القانونية والعملية التي تسهم في سد الفراغ التشريعي الذي يعاني منه لبنان لجهة تنظيم عقود العمل عن بعد وذلك لتوفير بيئة قانونية ملائمة للتطبيق على أرض الواقع

المقولة. هذه الخصائص الجديدة تدفعنا الى البحث أولاً عن تعريف عقد العمل عن بُعد في التشريعات والقوانين المختلفة وصولاً الى تحديد المعايير القانونية لهذا العقد والتي تشكل هويته المميزة له من باقي العقود وخاصة معيار التبعية القانونية والاقتصادية التي هي جُلُّ ما يجعل هذا النوع من العقود متميزاً من غيره ويحظى بإطار قانوني مستقل.

أولاً: تعريف عقد العمل

تنشأ علاقات العمل بموجب عقد العمل الذي ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل، وقد تعددت تعريفات الفقه له؛ فمنهم من عرفه بأنه اتفاق شفهي أو خطي صريح أو ضمني؛ يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته، مقابل أجر مناسب، وقد يكون عقد العمل محدد المدة، أو غير محدد المدة، ولعمل معين أو غير معين، وهناك من عرفه على أنه العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهد لمصلحة رب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام هذا الأخير بتمكينه من الأجر^(١).

ويعرف العمل "عن بعد" الوارد في قانون العمل الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الاول ٢٠١٠ والذي تنص المادة ٦٥٠١ منه على أن: "مصطلح "العمل عن بعد" يشير إلى ترتيب عمل مرن يقوم من خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه، والمهام الموكلة إليه من موقع عمل، موافق عليه، يختلف عن موقع العمل المعتاد"^(٢).

وقد عرّف الاتحاد الأوروبي عقد العمل عن بُعد حسبما جاء في المادة الثانية من الاتفاقية

لبنان في ظل غياب التشريعات القانونية عارضيين لتداعيات وتحديات تطبيقه في المطلب الاول وضرورة انضمام لبنان الى اتفاقيات عمل دولية منظمة لهكذا نوع من العقود في المطلب الثاني، وفي الخاتمة عرض لأهم النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

التكييف القانوني لعقد العمل عن بُعد

يُعد عقد العمل عن بُعد إنعكاساً طبيعياً للثورة التكنولوجية التي يشهدها العالم وللتطور المتنامي في عالم الاتصالات الحديثة. فالترباط ما بين هذا التقدم التكنولوجي الهائل والتحولت في علاقات العمل وصولاً إلى ظهور نوع جديد من عقود العمل هو أمر بديهي على الجميع التكيف معه وإيجاد إطار قانوني ناظم لهذا النوع الجديد من علاقات العمل إن لجهة تنظيم العقد وإيجاد مفهوم قانوني مناسب وما يتبعه من تحديد للأحكام القانونية التي ترعى هكذا عقد والطبيعة القانونية لعلاقة التبعية الخاصة بهذا النوع من العقود وهذا ما سوف نقوم بمعالجته في المطلب الأول، ومن ثم ننتقل في المطلب الثاني لتناول الطبيعة القانونية للالتزامات الناتجة عن هذا العقد بما فيها الالتزامات المتبادلة لطرفي العقد والحماية القانونية التي يحظى بها أطرافه.

المطلب الأول

أحكام عقد العمل عن بُعد

يتميز عقد العمل عن بُعد نتيجة التطورات التقنية والتجارية التي أدت الى ظهوره بخصائص تميزه من عقد العمل العادي وعقد

(١) عبد السلام معز، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، جوان ٢٠١٨، ص. ٣٢-٣٤

(٢) أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، ج١، عقد العمل الفردي، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠١.

طبيعة العلاقة الناشئة بين رب العمل والعامل.
- يغلب عليه موجب النتيجة عن موجب بذل عناية إذ أن مهام العامل يحددها رب العمل في عقد العمل منذ البداية ولا يعتبر العامل قد عمل إلا إذا دخل المنصة أو التطبيق أو البرنامج الإلكتروني وأنجز المهمة التي وضعها له رب العمل ضمن الأطر الزمنية والتقنية التي قررها رب العمل^(٤).

- مرن قابل للتكيف مع الظروف الطارئة وظروف حياة العامل.

- قد تختلف فيه صور اللجوء إلى التحكيم كطريق بديلة لحل النزاعات، ففي دول الاتحاد الأوروبي التي تسمح للفرقاء باختيار التوصيف المناسب لعلاقات الأطراف في العقد بين علاقة عمل أو علاقة مقاوله أو مجرد عمل حر، ويمكن أن يفعل التحكيم بمجرد خضوع نوع العمل المتفق عليه لقطاع يخضع تنظيمه لممارسات عقود العمل الجماعية^(٥) أو يمكن أن يكون العمل فردي^(٦).

ثانياً: عنصر التبعية الخاص بعقد العمل عن بعد
إن التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد يختلف باختلاف ظروفه وطبيعته حقوق العامل والتزاماته في هذا العقد، ومعرفة الجهة المخولة بإجازة عقد العمل عن بعد. وهذا الأمر يقودنا إلى البحث عن عناصر أساسية ورئيسية وهو عنصر التبعية، فهذا المعيار هو عنصر أساسي في عقد العمل التقليدي،

التنظيمية لهيكلية العمل عن بُعد بأنه شكل من أشكال تنظيم العمل أو تنظيم أداء العمل عبر استخدام تقنية المعلومات في سياق علاقات العمل حيث يشمل هذا العقد العمل الذي يمكن أدائه في مراكز رب العمل عملاً ينجز خارج مقرات رب العمل بصورة مستمرة. وبالتالي فإن أي شخص يؤدي عمله وفق محددات هذا المفهوم هو عامل أو مستخدم عن بُعد.

ويعرف الفقه الفرنسي العمل عن بُعد بأنه العمل الذي يعني "استخدام العامل لتقنيات الاتصالات والمعلوماتية التي تمكنه من أداء العمل سواء أكان العمل مستقلاً أو تابعاً، بما يعطي المرونة لمفهومي وقت العمل ومكانه.

في حين لا يتضمّن قانون العمل اللبناني أي تعريف لعقد العمل عن بُعد، إلا أنه وانسجاماً مع نصّ المادة ٦٢٤ م.ع. يمكن تعريفه بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته خارج مركز المؤسسة وباستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه"^(٣).

ويتميز عقد العمل من غيره من العقود بأنه:
- الكتروني حيث يتم الالتزام به ومن دون اجتماع الطرفين في مجلس واحد في الزمان والمكان وبموجب توقيع الفرقاء عليه الكترونياً.
- تبرز في هذا النوع من العقود أهمية بند القانون الواجب التطبيق بوصفه بنداً يحدد

(٣) ملاك محمود برجوي، رسالة دبلوم بعنوان عقد العمل عن بُعد (عبر استخدام التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصالات)، كلية الحقوق والعلوم السياسية في الجامعة اللبنانية، الفرع الأول، ٢٠١٧-٢٠١٨، ص ٢٣.

(٤) Laurent Taskin and Valerie Devos, Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework, Journal of Business Ethics, Issue 62, 2005, P. 13-25

(٥) Minawa Ebisui, Sean Cooney, and Colin Fenwick, Resolving Individual Labor Disputes: A Comparative Overview, International Labor Office, First Edition 2016, Geneva, Switzerland, P.103, 135, 269, and 311

(٦) Mohammad Hussein Bashayreh, Arbitrating Individual Labor Disputes in Jordan: Has the Policy of Promoting Arbitration Been Misplaced? Arab Law Quarterly, 2009, Vol. 23, No. 4 (2009), pp. 437-456

المسافة^(٩).

إلا أن هذا النوع من التبعية الخاصة وإن كانت تضع العامل تحت رقابة صاحب العمل، الذي يخضع بمقتضاها لسلطة صاحب العمل وإشرافه، فإن ذلك لا يعني تنازلاً من قبل العامل عن حقه في الحياة الخاصة^(١٠).

وعلى، إن معيار التبعية القانونية يبقى صالحاً لتمييز العمل عن بعد من غيره من العقود، ولكن بمرونة أكبر، وبمفهوم أحدث، وهو معيار التبعية عن بعد، والتي تعني الإشراف والتوجيه والرقابة عن بعد إلكترونياً بواسطة الوسائل الحديثة.

ويعود لمحاكم الموضوع استخلاص عنصر التبعية، إذ يمكنها التثبت من توافر الرقابة القانونية، أو عدم توافرها، وتستخلص هذه الرقابة من جميع الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل، ولها في حالة تعارض هذه الظروف أن تستخلص منها ما تراه راجحاً، فتأدية الشخص العمل في منزله، أو في مكان خاص به، لا يمنع من اعتباره عاملاً، إذا كان العمل يتم لحساب شخص آخر، ويحدد له ساعات العمل، ويراقب حسن أدائه لعمله، ويعين له مواصفات العمل وخدماته، ويقع عليه جزاء قد يصل إلى الفصل في حالة مخالفته لتعليماته وأوامره^(١١).

وهنا تظهر أهمية مراعاة خصوصية هذه التبعية القانونية في هكذا عقود خاصة لا

ولكن في حالة عقد العمل عن بعد يجب تحديد معيار التبعية كعنصر أساسي ومميز لهذا العقد من غيره فما هي التبعية الخاصة بهذا النوع من العقود؟

إن التبعية هي خضوع العامل لإشراف أو رقابة أو توجيه رب العمل في الفترة الزمنية التي يكون العقد مبرماً بين الطرفين، وإن المسافة في عقد العمل عن بعد لا تزيل رابطة التبعية بين العامل عن بعد والمستخدم فهو يخضع لذات الالتزامات مع تكييفها مع العمل عن بعد^(٧).

والتبعية عن بعد يمكن أن تتخذ صوراً متعددة، ومن أبرزها تقنية المراقبة الإلكترونية عبر شبكة الانترنت والتي تتم عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمنشأة متصلة بالحاسب الشخصي للعامل، كتقنية المراقبة عن طريق الفيديو^(٨).

إن المنطق القانوني يقتضي بأن العمل عن بعد يبقى خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل خلال أوقات تنفيذ العمل، وذلك بفضل الثورة المعلوماتية التي ساهمت في تطوير أساليب المراقبة المباشرة للعمل دون أن يتطلب تواجد فعلياً أو مادياً للعامل في مقر أداء العمل، وهو ما يجعل فكرة التباين بين نشاط العمل عن بعد تتلاشى تدريجياً، ومن ثم لا ضير في أن العمل من خارج المنشأة لم يعد مغايراً عن العمل الذي يؤدي داخل مقر المؤسسة بالرغم من بعد

(٧) Karima KARROUMY, Le télétravail à l'ère du Covid-19, Revue Moutoune, Volume15, Numéro1, Université Moulay Tahar Saida, Algérie, <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/179885>, p.254.

(٨) محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد -دراسة في القانون المقارن-، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، تصدر عن عمادة البحث العلمي عن الجامعة الاردنية، المجلد ٤٦ العدد الاول، سنة ٢٠١٩ ص ٢٥٠، <https://journals.ju.edu.jo/DirasatLaw/article/view/103631/9915>.

(٩) محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع نفسه، ص ٢٥٠.

(١٠) سعاد بنور، أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد الاول، العدد الثاني، ص ٥٩، <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/461>.

(١١) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ٢٠٦-٢٠٧.

من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق رب العمل هي إعلام العامل بجميع المعلومات والبيانات التي سوف يتم تجميعها والتي تتعلق بالعامل مع إعلامه بالغرض والغاية من معرفتها. وأيضاً معرفة ما إذا كانت هذه المعلومات تدخل في صلب صلاحية رب العمل أم أنها تعدياً على خصوصيته مثل مراقبة مكان سكنه أو الدخول إلى المتصفح الإلكتروني الخاص به ومراقبة بريده الإلكتروني.

كما ومن حق العامل أن يعلم ما إذا كانت رقابة رب العمل تمتد لتصل إلى متابعة انشطته وتحركاته إلى ما بعد ساعات العمل، أو الاطلاع على الرسائل الإلكترونية الخاصة به المرسلة من الجهاز الخاص بالعمل. وهنا تظهر حدود صلاحية رقابة رب العمل التي يجب أن لا تتعدى الحق بالخصوصية التي يجب أن يتمتع بها العامل بالرغم من الاتصال الوثيق بين العامل ورب العمل بحكم هذا النوع الحديث من العلاقات التعاقدية، إذا أن هذا الأمر يجب ألا يُغني الخصوصية والحرية الشخصية التي يجب أن يتمتع بها العامل بالرغم من التطور الحديث الذي طرأ على هذه العلاقة التعاقدية.

فمن حق العامل التمتع بحقه في الخصوصية والاتصالات وعم تتبعه أو التجسس عليه، ومنح العامل هذه الخصوصية يتمشى مع الاتجاهات الدولية الحالية الخاصة بحماية البيانات الشخصية^(١٥).

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هو المعيار، أو الخط الفاصل لكي نميز البيانات المتعلقة بالحياة الخاصة للعامل - أي بياناته

تجعلها المسافة صعبة التطبيق، وتجعل العامل خاضعاً لرقابة رب العمل وإشرافه ولكن بنوع تبعية خاص بهذه العقود^(١٢).

المطلب الثاني

الالتزامات المتقابلة في عقد العمل عن بعد

بما أن عقد العمل عن بعد هو من العقود المتبادلة الملزمة للطرفين، فهي تولد التزامات على عاتق طرفيها فيصبح كل من الطرفين دائماً ومديناً في الوقت نفسه^(١٣). وانطلاقاً من أن أداء العمل من الالتزامات المترتبة عن عقد الاستخدام لأنه النشاط الشخصي الذي يقوم به الأجير-حيث يكون العمل موضوعاً لعقد الاستخدام- فيضع الأجير نفسه تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه في الزمان والمكان المعين من أجل تنفيذ العمل المتعاقد عليه^(١٤) فعقد العمل عن بعد كسائر العقود الأخرى، وجد لكي ينفذ وهو يتطلب التزام كل طرف من أطرافه القيام بالمهام والالتزامات الموكلة إليه بموجب العقد مقابل تمتعه بكامل حقوقه، وإن كان عقد العمل عن بعد له ظروفه الخاصة التي تجعله أكثر مرونة من غيره إلا أنه لا ينفي أي من الالتزامات هذه، وهذا ما سوف نتناوله في هذا المطلب إن لجهة الالتزامات التي تقع على عاتق رب العمل، بتلك التي تقع على العامل.

أولاً: إلتزامات رب العمل

١ - التزام رب العمل بإعلام الموظف بالبيانات التي سيتم تجميعها عنه إلكترونياً

(١٢) محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، ٢٠٠٥ ص ٥٢.

(١٣) جابر محجوب علي، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون القطري، ج ١، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٦، ص ٤

(١٤) شعيب، عبدالسلام، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ٢٠٠٢-٢٠٠٣، ص ٥٠ وما يليها

(١٥) General data and protection regulations 2018, European Parliament and council of European Union 2016 Regulation (EU) 2016, GDPR.

لا يستطيع رب العمل بحجة أن العامل يعمل عن بُعد من منزله، تجاوز أيام العطل الأسبوعية والسنوية، فهي من حق العامل ولا يجوز أن يُحرم منها، حيث إن مكان العمل غير مرتبط بأحقية العامل بهكذا إجازات. فللعامل الحق بأخذ إجازة من عمله حسب المدة المحددة للإجازات ضمن العقد كما وأنه غير مجبر على الاستمرار بالعمل خارج نطاق ساعات العمل اليومية، فعمله محدود بساعات العمل فقط ولا يمتد إلى ما بعد ذلك.

ثانياً التزامات العامل

يخضع العامل في عقود العمل عن بُعد للالتزامات نفسها التي تقع على عاتقه في العقد التقليدي، ويكون الاختلاف بسيطاً في بعض التفاصيل. إن كون عقد العمل عن بُعد لن يُقلص من مسؤوليات العامل والتزاماته التي يقوم بها في عقد العمل التقليدي، ذلك أن ظروف العمل عن بُعد لن تُعفي العامل من التزاماته، بل على العكس يجب التشدد في تنفيذها كون العامل ليس تحت رقابة رب العمل المباشر وعليه تنفيذ كل الالتزامات الواردة في العقد بنفسه وبذل عناية الرجل المعتاد. ومن الالتزامات التي تقع على عاتق العامل في عقد العمل عن بُعد:

١ - تنفيذ كامل الالتزامات المتفق عليها في العقد

إن عقد العمل عن بُعد وإن كان مرناً في بعض الأحيان من حيث مكان العمل وساعاته إلا أنه لا يسمح للعامل بالتملص من أي من مسؤولياته الواردة في العقد وإنما عليه تنفيذها تماماً كما لو كان العقد تقليدياً. فعلى العامل التقيد بساعات العمل المطلوب إنجازها ومواعيد اجتماعات العمل، ذلك أن التزامات العامل لن تتغير حتى وإن كان العمل يُنفذ عن بُعد.

الشخصية المحمية بموجب القانون - من بيانات العامل المتعلقة بالعمل! وللإجابة عن هذا التساؤل يجب علينا أن نفرق بين عدة فرضيات؛ أولها ما إذا كان العامل يستخدم بريده الشخصي وجهاز العمل، ففي هذه الحالة يمكن اعتبار العامل الخاضع لعقد العمل قد استخدم بريده الشخصي من خلال جهاز العمل سواء كان هاتف العمل، أم الحاسوب الخاص بالعمل، والذي عادة ما يكون تحت رقابة شركات لا يملكها رب العمل ولا سلطة له عليها، ولا يحمل رخصة لاختراقها، وبالتالي فإن أي رقابة يقوم بها رب العمل بحجة التبعية تعرضه للمساءلة القانونية لأن هذا الأمر هو خارج معيار التبعية ويتنافى ومفهوم التبعية التقليدية. وثانيها لأن إن أي خرق لهذه القاعدة يعد خرقاً لخصوصية العامل الذي يمكن معه للعامل أن يطالب بالتعويض إذا ما استخدم هذا الأمر ضده، أو لتشويه سمعته حتى ضمن حدود مفهوم التبعية التكنولوجية الحديثة.

٢ - يجب قيام رب العمل بتوفير وسائل حماية شبكة العمل والمعلومات الخاصة بالعمل والعامل من التعديات والفيروسات والهجمات السيبرانية

إن حماية العامل كما العمل أيضاً من أي تعدد إلكتروني أو فيروسي هو من أولى التدابير الملزمة التي يجب على رب العمل اتخاذها وتأمين مساحة من الحماية تحسباً لأي هجوم سيبراني يؤذي العمل والعامل.

٣ - إلتزام رب العمل بدفع الأجر كاملاً للعامل يعتبر دفع الأجر من الالتزامات المهمة التي تقع على عاتق رب العمل تجاه العامل الذي يعتبرها مورد الرزق الأساسي وربما الوحيد، وذلك في العقود التقليدية كما في عقود العمل عن بُعد.

٤ - الإلتزام بأيام الراحة

٢ - القيام بالعمل نفسه

بما أن عقد العمل ذو طابع شخصي نظراً إلى أن رب العمل قد اختار العامل لشخصه وصفاته وخبراته ومؤهلاته، فإن الالتزام بتنفيذه العمل بنفسه لن يتغير في عقد العمل عن بعد ولا يستطيع العامل أن يجعل أحد الأشخاص ينوب عنه في تنفيذ عمله، وإنما عليه شخصياً القيام بالعمل المطلوب تنفيذه في العقد وإن كان الشخص الآخر أكثر كفاءة. ذلك أن المسؤولية تقع كاملة على العامل وحده لأنه الطرف الآخر في العقد.

المبحث الثاني

عقد العمل عن بعد

في ظل غياب التشريعات اللبنانية

تم التطرق في المبحث السابق إلى المبادئ الأساسية التي ترعى عقد العمل عن بعد لناحية الشروط الشكلية والموضوعية لصحة قيام هذا العقد والتكليف القانوني لكل من عنصر التبعية الخاص بهذا العقد، والالتزامات الواقعة على أطرافه. لكن السؤال ما هو مصير هذا النوع من العقود في ظل غياب قانون لبناني يرهاها؟ لذا سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الواقع القانوني لعقد العمل عن بعد في ظل غياب التشريعات اللبنانية ومسألة تنازع القوانين في حالات عقود العمل عن بعد العابرة للحدود. وفي هذا الإطار يمكن الحديث عن اتفاقية منظمة العمل الدولية للعام ٢٠١٧ المنظمة لعقود العمل عن بعد التي قد تكون مخرجاً قانونياً لغياب التشريع اللبناني بخصوص عقود العمل عن بعد في حال انضمام لبنان إلى هذه الاتفاقية.

وتفصيلاً على ذلك، نناقش في هذا المبحث تداعيات الانتقال إلى حقبة العمل عن بعد (المطلب الأول)، وضرورة انضمام لبنان إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦ وتعديلاتها للعام ٢٠١٧ في ظل الفراغ التشريعي اللبناني (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الانتقال إلى حقبة العمل عن بعد

إن عقد العمل عن بعد بات اليوم من أكثر عقود العمل رواجاً بعد انتهاء موجة جائحة كورونا ويمكن اعتبارها العنصر الأساسي الذي دفع بشركات كثيرة لإعتماد مبدأ العمل عن بعد وتنظيمه بحيث تستمر لليوم شركات متعددة في العمل عن بعد بالرغم من إنتهاء موجة كورونا التي أسست لهذا النوع من العقود. لذا لا بد من إيجاد أحكام وقوانين خاصة ترعى عقد العمل عن بعد، وتؤمن استمراريته، وتحافظ على ديمومته، بغض النظر عن أي ظرف أو حدث، قد يطرأ على الأجير أو رب العمل على السواء، سيما أنه لم يعد من المجدي الإكتفاء بالنصوص القانونية التي ترعى عقود العمل بشكل عام لأن هذا النوع من العقود على الرغم من كونه عقد عمل إلا أنه يختلف عن عقد العمل العادي بركنين أساسيين يعدان أساس أي عمل وهما عنصر الرقابة وعنصر التبعية^(١٦). لكنهما يجتمعان على احترام قاعدة استمرارية عقد العمل المكرسة بموجب المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود في فقرتها الأخيرة والمادة ٦٠ من قانون العمل اللبناني^(١٧).

(١٦) ثريا صالح، نور العلماء والمفكرين والمثقفين في زمن الأزمات، موقع المعهد الوطني للإدارة في لبنان، نيسان ٢٠٢٠.
(١٧) مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الأول العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١١، ص ٢٨٣.

نفسه وأثبت جودته وإمكانية الاستمرار به في قطاعات متنوعة لا سيما قطاع الخدمات المصرفية والتعليم عن بعد، على سبيل المثال^(٢١) ولكن لم يكن الحال عليه، في الدول النامية التي تعتمد بشكل كبير على قطاعات مثل التصنيع والزراعة والبناء والسياحة، حيث كانت هذه البلدان الأكثر تضرراً من انتشار الوباء لعدم قدرتها على الانتقال إلى ظاهرة العمل عن بعد^(٢٢).

ونتيجة لطلبات الحكومة الخاصة بالبقاء في المنزل، أظهرت دراسة أجريت من قبل منظمة العمل الدولية أن حوالي ٤ من كل ١٠ مستخدمين في أوروبا انتقلوا إلى العمل عن بُعد^(٢٣). وزاد العمل عن بعد بشكل أكبر في الدول التي تأثرت بشدة بالفيروس وفي البلدان التي كان العمل فيها عن بعد متطوراً بشكل جيد قبل انتشار الوباء. ويعمل حالياً ما يقارب ٦٠٪ من المستخدمين في أوروبا من المنزل في دراسة أجراها الاتحاد الأوروبي لدراسة تداعيات جائحة كورونا^(٢٤). ونتيجة لذلك توضح أنه على الرغم من قسوة ما تعرض له العالم في أثناء وباء كورونا، إلا أنه بدأ واضحاً أن الأعمال باستخدام التكنولوجيا والأدوات الصحية (مثل أدوات الاتصال) وإعادة ترتيب العمل، يمكن

أولاً: تداعيات تطبيق عقد العمل عن بعد قبل انتشار الوباء في عام ٢٠٢٠، كانت نسبة صغيرة من القوى العاملة في لبنان تعمل عن بعد أو في منازلها. كما أن نسبة هذه القوى التي تعمل عن بعد في جميع أنحاء العالم لم تكن مرتفعة أيضاً. فكانت تتراوح نسبة انتشار العمل عن بُعد، أي القوة العاملة التي تعمل من المنزل أو من موقع بديل آخر، ما يقارب ٢٤٪ أو أقل في أوروبا و١٨-٢٠٪ أو أكثر في أمريكا الشمالية، وفقاً لإستطلاعات منظمة العمل الدولية^(١٨).

بعد انتشار الوباء في أنحاء العالم، توجهت معظم الدول لفرض حظر شامل في بلادها أدى إلى إيقاف العمل بشكل شبه كامل في قطاعات العمل جميعها. فاتجهت الشركات أولاً إلى وقف أعمالها ومن ثم بدأت بالتحول إلى تنفيذها عن بعد إذا أمكن ذلك^(١٩). وكان تنفيذ العمل عن بعد يتم إما بدوام كامل أو بعدد ساعات معينة تكفي لإنجاز الأعمال الضرورية، ما يمنح أصحاب العمل والعاملين فرصة الاستمرار بالعمل وتخفيف حدة الخسائر التي وقعت جراء التوقف القسري للعمل^(٢٠). وبدايةً كان القصد منه أن يكون علاجاً مؤقتاً وقصير الأمد لاستمرار العمل، لكن مع الوقت بات واقعاً فرض

- (١٨) بسام أبو الذهب، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-١٩- وما بعدها، دليل علمي، منظمة العمل الدولية، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، ٢٠٢٠، ص ٩.
- (١٩) محمد إسماعيل، أثر إنتشار الوباء على عقود العمل، منشورات جامعية في الآداب والعلوم الإنسانية، العراق، ٢٠٢٢، ص ١١٧.
- (٢٠) نصري دياب، علاقات العمل في القطاع الخاص خلال فترة التبعث العامة لمواجهة فيروس كورونا، العدد ٣، نيسان ٢٠٢٠، ص ١٩.
- (٢١) المرجع نفسه.
- (٢٢) محمد إسماعيل، أثر إنتشار الوباء على عقود العمل، منشورات جامعية في الآداب والعلوم الإنسانية، العراق، ٢٠٢٢، ص ١١٧.
- (٢٣) بسام أبو الذهب، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-١٩- وما بعدها، دليل علمي، منظمة العمل الدولية، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، ٢٠٢٠، ص ٩.
- (٢٤) Zillmer, Bohme, and Hans, "The Impacts of the COVID-19 Pandemic on EU Cohesion and EU Cohesion Policy." Pg. 17.

تنظيمية قائمة على الثقة بين رب العمل والأجير، وإزالة الحواجز التي تحول دون وجود نظام بيئي للأعمال فعال يحمي صحة العامل ورفاهيته مع تلبية الالتزامات والأهداف التنظيمية للعمل الذي يقوم به^(٢٧).

ثانياً: التحديات القانونية التي برزت في أثناء الانتقال إلى عقد العمل عن بعد في لبنان

لقد تغيرت أنماط العمل بشكل كبير، حيث أصبح العمل عن بعد نوعاً من أنواع العمل الأكثر انتشاراً بعد جائحة كورونا^(٢٨). وشمل هذا الوباء العالم بطريقة لم يتوقعها أرباب العمل، وبطريقة لم يتمكن أطراف العقد من أداء التزاماتهم بالطريقة المتفق عليها. وتولد عن ذلك عدم القدرة على الوفاء بالالتزامات التعاقدية كما هو متفق عليها ويرجع ذلك إما إلى الجائحة نفسها، أو إلى القرارات الحكومية المصاحبة على المستويين المحلي والدولي - للمصالح العام - للحد من انتشار الفيروس، ومحاربتة، والتخفيف من أثاره على المجتمع، ولا سيما آثاره الصحية والاقتصادية والاجتماعية^(٢٩). لذا لا يمكن الإنكار أن هذا الوباء كان حدثاً عاماً غير معتاد، أثر على الأفراد وعلى المجتمع ككل ما جعل أرباب العمل والعمال قاصرين عن أداء واجباتهم وإلتزاماتهم بالشكل المعتاد خاصة في ظل القرارات الحكومية القاضية بالحظر الصحي وفرض ضوابط على حركة الأفراد اليومية. ما جعل الوفاء بالواجبات التعاقدية من قبل أحد

إنجاز المزيد من العمل عن بُعد أكثر مما كان متوقفاً في السابق.

وعليه يمكننا القول، بأن كوفيد - ١٩ استلزم التحول إلى قوة عاملة أكثر مرونة يمكنها التأقلم مع متطلبات العمل بحسب المستجدات، ولكن تعريف هذه المرونة وتطبيقاتها كان الأمر الأكثر صعوبة لأن الموازنة بين الحرية المتصورة لمرونة الموظف مع متطلبات تحسين الإنتاجية، لا مجرد الحفاظ عليها، هو التحدي الفعلي الذي يواجه الرؤساء التنفيذيين في كثير من الشركات الحديثة التي باتت تعتمد على العمال عن بعد بشكل أساسي على الرغم من إنتهاء موجة الوباء^(٣٥).

سيطلب هذا العصر الجديد من العمل عن بُعد تطبيقاً واسع النطاق لنوع جديد من الإدارة. نوع أكثر ثقة وتوجهاً نحو النتائج، بالإضافة إلى طريقة جديدة للعمل باعتماد أسلوب أكثر استقلالية ومرونة وتكيفاً بشكل أفضل مع الظروف الشخصية لكل عامل وتفضيلات العاملين مقارنة بالفتترات السابقة. وهذا الأمر يفرض على الدول كافة، التي توجهت شركاتها لاسيما لبنان الى اعتماد سياسة العمل عن بعد كنوع أساسي من أنواع عقود العمل، والعمل بجد لوضع قوانين أو سياسات واضحة يمكن للشركات من وضع أساس للعمل عن بعد بشكل مرن يتناسب مع متطلبات هكذا نوع من العمل^(٣٦) عبر تحديد أطر العمل المرنة، وتحسين ممارسات الإدارة، وتعزيز ثقافة

(٢٥) Abdullah, "Legal Aspects of Regulating Remote Work: An Overview of Qatar and Selected Comparative Models." Pg. 92.

(٢٦) محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة في القانون المقارن"، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ١، الأردن، ٢٠٢٠، ص ٢٥٢.

(٢٧) المرجع نفسه، ص ٢٥٣.

Milasi, Gonzalez-Vzquez, and Enrique Fernandez-Macôas. Pg. 26.

(٢٨)

Ibid. Pg. 27.

(٢٩)

ذلك إما بالاتفاق، ما يشير إلى أن العقد ينتهي باتفاق الطرفين، أي موافقة طرفي عقد العمل، على إنهاء العقد وفقاً للمادة ٥٠ من القانون العمل اللبناني. وعليه، يجوز لصاحب العمل إنهاء العلاقة التعاقدية من خلال آلية فسخ العقد إذا خالف الأجير تعليمات سلامة العمل المحددة من قبل صاحب العمل، أو بموجب القانون، أو بتعليمات حكومية، مع كتابة هذه التعليمات في مكان واضح وعرضها على الأجير^(٣٤). ويجوز لصاحب العمل فصل الأجير من العمل بموجب إنذار خطي، وقد يكون ذلك نتيجة عدم إتباع الأجير لاحتياطات السلامة المطلوبة في مواجهة فيروس كورونا، على سبيل المثال. أو نتيجة مخالفة الأجير للعقد إذا أخفق صاحب العمل في الوفاء بالتزاماته بتقديم الرعاية الصحية للعامل (إجراءات احترازية ضد الوباء)^(٣٥). علاوة على ذلك، قد يتم إنهاء الارتباط التعاقدية بقوة القانون لسبب خارجي، مثل قرار إداري بإغلاق مركز العمل أو قرار صاحب العمل بوقف العمل بسبب الأزمة الاقتصادية الراهنة. وقد تنتهي العلاقة التعاقدية أيضاً عند انتهاء الوقت الفعلي المتفق عليه للعقد، إذا كان للعقد مدة محددة. وفي هذه الحالة ينتهي دور الأجير ويتوقف عن العمل دون الحاجة إلى إنذار سابق، ما لم يتم الاتفاق المسبق في عقد العمل على ضرورة إخبار الأجير بانتهاء عقد العمل، كأن يتم الاتصال به عند انتهاء مدة العقد

طرفي العقد أو كليهما أمراً صعباً أو مستحيلاً^(٣٠).

وتولد عن ذلك عقبات كثيرة في أداء عقود العمل، إما لأن صاحب العمل توقف عن العمل، وأصبح الوفاء بالتزاماته تجاه مستخدميه بدفع أجورهم أمراً بالغ الصعوبة، إن لم يكن مستحيلاً. في هذه الحالة، هناك العديد من الأسئلة التي قد يتم طرحها. وهناك قيود يجب مراعاتها عند معالجة التحديات التي يفرضها هذا التغيير في الظروف، مثل حاجة أطراف العقد إلى التصرف بحسن نية في أدائهم للعقود؛ كون التنفيذ يشكّل عبئاً اقتصادياً على حساب الأطراف المعنية، وجود نص في العقد يصنف الظروف الجديدة على أنها قوة قاهرة، وفي هذه الحالة أي طرف سيتحمل المسؤولية^(٣١). هذه الأمور كلها معايير يجب مراعاتها عند تطبيق أي قيود تشريعية أو قضائية أو تقليدية في تنفيذ الواجبات التعاقدية^(٣٢). وكنتيجة لكل هذه العقبات تم اعتماد مناهج مختلفة في سوق العمل اللبناني لحل هذه المنازعات، ومن خلال البحث سنعرض أبرز الحلول التي طرحت في ضوء قانون العمل اللبناني المعدل في العام ٢٠٠٠ والذي لم يطرأ عليه أي تعديل جوهري بهذا الخصوص حتى الآن^(٣٣).

في صدد ذلك، تم اقتراح إنهاء العلاقة التعاقدية في عقد العمل في النهج الأول. يكون

- (٣٠) محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة في القانون المقارن"، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ١، الأردن، ٢٠٢٠، ص ٢٥٢.
- (٣١) نجلاء فليح ونادية قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد ١٨، العدد ١، ٢٠١٨، ص ٢٠٨.
- (٣٢) عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان، مرجع سابق.
- (٣٣) محمد عبده، قانون العمل اللبناني "دراسة مقارنة"، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ١٣٣.
- (٣٤) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ١١٧.
- (٣٥) ثريا صالح، مصير عقود العمل خلال أزمة كورونا، المعهد الوطني للإدارة في لبنان، المجلد ٧٦، العدد ٢، نيسان ٢٠٢٠، ص ١٥٤.

بخسائر فادحة وغير عادية قد تؤدي إلى إختلال واضح في التوازن الاقتصادي للعقد^(٤٠). ويمنح تطبيق قاعدة "إعادة التوازن العقدي" للقضاء سلطة تغيير الظروف وتعديل الالتزامات التعاقدية في مثل هذه الحالات وعلى أساس كل حالة على حدة: (١) إما لتخفيف عبء الالتزام على أحد أطراف العقد؛ (٢) أو زيادة التزام على طرف آخر؛ (٣) أو لتأخير أداء الالتزام على أحدهم من أجل تحقيق التوازن التعاقدية بين الطرفين^(٤١). ولتحقيق التوازن بين واجبات الأطراف، يمكن لمجلس العمل التحكيمي الناظر بالنزاع الجمع بين التزام المدين المخفض والتزام الدائن المعزز. وقد يقرر المجلس أيضاً أنه من الأفضل إيقاف تنفيذ العقد مؤقتاً حتى يتم تصحيح المشكلة الطارئة^(٤٢). هذا يعني أن سيناريو (جائحة كورونا أو غير ذلك) هو حدث مؤقت سينتهي بعد مدة زمنية قصيرة، وأن هذا التعليق المؤقت للعقد لن يكون له تأثير كبير على الدائن لأن القانون يحفظ حقوقه، لكنه سيمنح المدين مدة زمنية تأهله لإستعادة عافيته الاقتصادية مما يسمح له بالاستمرار بالعمل وأداء والتزاماته القانونية^(٤٣).

كما قد يكون استمرار العلاقة التعاقدية قانونياً أيضاً، أي استمرار العقد وفقاً لقواعد القانون، مثل وقت انتهاء مدة العقد أو عندما يتم

لإخطاره^(٣٦). في هكذا حال يجب على الطرف الراغب في إنهاء العقد القيام بذلك كتابة وإخطار الطرف الآخر. إذا كانت مدة العقد خمس سنوات أو أقل، فسيتم إرسال إشعار قبل شهر على الأقل من انتهاء مدة العقد. إذا تجاوزت مدة الخدمة خمس سنوات، يجب أن يستمر الإخطار شهرين على الأقل، وذلك وفق المادتين ٥٠ و ٥٥ من قانون العمل اللبناني^(٣٧).

إذا لم يكن العقد ثابتاً، أي أن الموظف يعمل بنصف دوام أو يعمل بدوام مؤقت أو غيب الطلب، فيجوز لأي من طرفيه إلغاؤه دون إبداء الأسباب، وفقاً للمادة ٥٨ من قانون العمل اللبناني. ولكن إذا قام الأجير بعمله كالمعتاد في خلال الفترة السابقة لإنهاء العمل، يجب على صاحب العمل أن يدفع له كامل أجره عن مدة العمل السابقة المتفق عليها^(٣٨).

في النهج الآخر، قد تستمر العلاقة التعاقدية في عقد العمل من خلال استمرار العقد دون المساس به، أو الموافقة على تجديده وفقاً للمادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني، أو الموافقة على منح أي من الطرفين اتفاقاً لتنفيذ بعض أو كل التزامات العقد^(٣٩). يمكن أن تستمر العلاقة التعاقدية باللجوء إلى القضاء في حال وجود ظرف استثنائي جعل أداء التزامات عقد العمل مرهقاً على أحد أطرافه مع إمكانية تنفيذه، أي أن المدين مهدد

(٣٦) أرييت جريصاتي، قرار التبعئة العامة وعقود العمل السارية المفعول، المجلة القضائية، المجلد ٤٦، العدد ٢، نيسان ٢٠٢٠، ص ٨١-٨٢.

(٣٧) عبد السلام شعيب، مرجع سابق.

(٣٨) المرجع نفسه.

(٣٩) مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الأول العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١١، ص ٢٨٣.

(٤٠) محمد عبده، قانون العمل اللبناني "دراسة مقارنة"، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ١٣٣.

(٤١) المرجع نفسه.

(٤٢) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، بيروت، ٢٠٠٦، ص ٩٦-٩٧.

(٤٣) المرجع نفسه.

وضمنان إشراف صاحب العمل من أجل ضمان التبعية القانونية لصاحب العمل^(٤٩). ومن الممكن الاتفاق على أداء العمل عن بعد من المنزل، أو من موقع مجهز جيداً، أو حتى خارج الدولة، كما هو الحال في الشركات المتعددة الجنسيات. وعليه فإن مكان أداء العمل لا يهم بقدر ما يهم أن يقوم الأجير بما يُطلب إليه في أثناء أداء المهمة والرد على صاحب العمل خلال الوقت المتفق عليه - أي ساعات العمل المتوجبة يومياً^(٥٠).

المطلب الثاني

ضرورة إنضمام لبنان لإتفاقية منظمة العمل الدولية في ظل الفراغ التشريعي

إن مصطلح «العمل عن بعد»، الذي استخدمته لأول مرة منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٧، وأعيد التأكيد عليه في دليلها العملي للعمل عن خلال انتشار وباء كورونا في تموز ٢٠٢٠، والذي يشير إلى العمل المنجز خارج مكان إقامة صاحب العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر العادية والمحمولة^(٥١). يتم هذا العمل عن بعد بالاتفاق بين صاحب العمل والأجير ويتضمن تحديد

تنفيذ أغراض العقد بالكامل وفقاً لقانون العمل اللبناني^(٤٤). على سبيل المثال، منحت وزارة العمل العمال الذين تم فصلهم أو عزلهم أو كانوا يتلقون العلاج بشكل مستمر الحق في الأجور والإضافات الأساسية، بغض النظر عما إذا كانوا قد تعرضوا لأضرار ناتجة عن أداء العمل^(٤٥).

كما توضح هذه الإجراءات التشريعية المختلفة أن العمل عن بعد مبني على ركائز عديدة. أولاً، هناك فجوة ملموسة وحقيقية وواقعية بين صاحب العمل والعامل^(٤٦). ثانياً، هناك تقارب رقابي وهمي بين صاحب العمل والأجير ينتج عنه تبعية قانونية، وهو جوهر عقد العمل التقليدي ويختلف اختلافاً جذرياً في حالة العقد عن بعد الإلكتروني^(٤٧). ثالثاً، هناك اتفاق شامل حول المكان والوقت والتواريخ وطبيعة العمل وكيفية إنجازه وآليات التواصل مع صاحب العمل والمكافأة المتفق عليها لهذا العمل في العقد العادي لكن في العقود عن بعد يصعب تحديد ذلك لعدم وجود أطر قانونية تنظم ذلك^(٤٨). كما يتوجب أيضاً حماية السلامة العامة للعامل عن بعد من المخاطر والحوادث المتعلقة بالعمل من خلال التدابير الرقمية الوقائية، وإنشاء ضوابط التفتيش عن بعد،

(٤٤) المرجع نفسه.

(٤٥) محمد الخشبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، صادر المنشورات الحقوقية، بيروت، ٢٠١٢، ص ١٠٤-١٠٦.

(٤٦) أرليت جريصاتي، قرار التعبئة العامة وعقود العمل السارية المفعول، المجلة القضائية، المجلد ٤٦، العدد ٢، نيسان ٢٠٢٠، ص ٨١-٨٢.

(٤٧) محمد إسماعيل، أثر إنتشار الوباء على عقود العمل، منشورات جامعية في الآداب والعلوم الإنسانية، العراق، ٢٠٢٢، ص ١١٧.

(٤٨) محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة في القانون المقارن"، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ١، الأردن، ٢٠٢٠، ص ٢٥٢.

(٤٩) أرليت جريصاتي، المرجع نفسه.

(٥٠) نصري دياب، علاقات العمل في القطاع الخاص خلال فترة التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا، العدد ٣، نيسان ٢٠٢٠، ص ١٩.

(٥١) محمد المناصير، مرجع سابق.

انضمامها إلى هذه الاتفاقية وعدلت قوانينها بما يتناسب ومضمونها^(٥٦). والأهداف الرئيسية لاتفاقية العمل من المنزل هي توفير الحماية للعاملين في المنزل، ومنحهم حقوقاً متساوية فيما يتعلق بالصحة والسلامة في مكان العمل، وحقوق الضمان الاجتماعي، والحصول على التدريب، والأجور، والحد الأدنى لسن العمل، وحماية الأمومة، وغيرها من الحقوق^(٥٧). ويهدف كل عضو في الاتفاقية إلى التحسين المستمر لأوضاع العاملين في المنزل.

أما بخصوص التعديل الذي أجري على هذه الاتفاقية في العام ٢٠١٧، فاقترص أولاً على إضافة مفهوم "العمل عن بعد" الذي لم يكن موجوداً في اتفاقية عام ١٩٩٦^(٥٨). كما اشتمل على تعزيز مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين العاديين والعاملين في المنزل والعاملين عن بعد، لا سيما من ناحية ضمان إرساء حقوقهم، وتطبيق القوانين المحلية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل العادي أيضاً على العمل في المنزل أو العمل عن بعد^(٥٩). إلا أن ذلك لا ينفي أنه في حالة العمل عن بعد، يجب تكييف ظروف معينة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية تتناسب والمتطلبات الخاصة لهذا العمل.

ونشرت منظمة العمل الدولية مؤخراً تقريراً بعنوان "العمل عن بعد: من التخفي إلى العمل اللائق"^{٦٠}، والذي يسلط الضوء على ظروف العمل

مكان العمل الذي يمكن أن يكون منزل العامل أو مكاناً آخر، بالإضافة إلى ساعات العمل والتواريخ وأدوات الاتصال المستخدمة والعمل الذي يتعين القيام به وآليات الإشراف على إنجاز العمل وترتيبات إعداد التقارير عن العمل المنجز^(٥٢). وعلى المنوال نفسه، حددت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦ بشأن "العمل في المنزل" أو ما يعرف اليوم بالعمل عن بعد على أنه عمل يؤديه العامل في المنزل أو في مكان آخر غير مكان عمل صاحب العمل مقابل أجر، وفقاً لتعليمات صاحب العمل وتوجيهاته^(٥٣).

أولاً: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦ وتعديلاتها للعام ٢٠١٧

أقرت منظمة العمل الدولية (ILO) الاتفاقية رقم ١٧٧ بشأن "العمل في المنزل" في عام ١٩٩٦، والتي دخلت حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٠^(٥٤). والهدف الأساسي من هذه الاتفاقية كان حث جميع البلدان على اتخاذ تدابير تحسين واقع العمل من المنزل وتوفير الحماية اللازمة للعمال في منازلهم أو ما يعرف اليوم بالعمل عن بعد^(٥٥). لقد كانت خطوة مهمة نحو الاعتراف بمساهمات العاملين وحقوقهم عن بعد حول العالم، مع ضرورة الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية لم تحقق أهدافها كما يجب منذ ذلك الحين لأن ثلاث عشرة دولة فقط صادقت على

(٥٢) نصري دياب، علاقات العمل في القطاع الخاص خلال فترة التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا، العدد ٣، نيسان ٢٠٢٠، ص ١٩.

(٥٣) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦.

(٥٤) المرجع نفسه.

(٥٥) المرجع نفسه.

(٥٦) المرجع نفسه.

(٥٧) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦.

(٥٨) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧ لعام ٢٠١٧.

(٥٩) المرجع نفسه.

التي تتحكم في صلاحيات وكفاءات ووظائف كلا طرفي عقد العمل عن بعد خاصةً لناحية كيفية ممارسة هذا العمل. والأهم من ذلك، أكدت الوزارة أيضاً على ضرورة عدم تغيير الشروط والأحكام الرئيسية التي يتوجب احترامها في أي عقد عمل التي نص عليها المشرع في قانون العمل اللبناني التي كانت سارية قبل الانتقال إلى العمل عن بعد من حيث طبيعة العمل وكيفية إنجازه، وكذلك لجهة عدم التعدي على حقوق الأجير: الأجور ومستحقاته المالية نتيجة العمل عن بعد، بما في ذلك أجره الثابت ومستحقاته السنوية^(٦٦).

علاوة على ذلك، أهمية الاتفاق صراحةً على ساعات العمل وأوقاته، وكيفية الرقابة على العامل ومتابعته، بحيث لا يكون هناك تعدد على وقته خارج دوام العمل المقرر. لذا يتوجب إنشاء نظام متابعة وفقاً لخطة محددة، بحيث يقوم صاحب العمل بتزويد المعدات والمواد الأساسية لإنجاز عمله، مثل الأجهزة والتقنيات الإلكترونية، وكذلك إرشادات حول كيفية استخدامها^(٦٧). مع توافر التقنيات الإلكترونية الوقائية لمحتوى ملفات العمل، يجب وضع معايير لحماية سلامة العمال عن بعد وصحتهم، التي تشمل على سبيل المثال لا الحصر، اجتماعات المجموعة الافتراضية الأسبوعية والاتصال اليومي للتحقق منها^(٦٨).

السيئة للعاملين عن بعد، بما في ذلك مخاطر السلامة والصحة المهنية، وعدم الحصول على الضمان الاجتماعي، وتباطؤ التدريب، وساعات العمل غير المنتظمة والزائدة عن عدد ساعات المتوقعة^(٦٩). وتقدر منظمة العمل الدولية أن عدد الأشخاص المنخرطين في العمل عن بعد قد تضاعف منذ بداية جائحة كوفيد-١٩^(٧١). كما، تنص التوصية رقم ١٩٨ الصادرة عن منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٢٠، على أنه ينبغي اعتماد تدابير لتوفير إرشادات لأصحاب العمل والعمال بشأن تمييز العاملين عن بعد من العاملين لحسابهم الخاص، والترتيبات التعاقدية التي تشمل أطرافاً متعددة ومن المسؤول عن ضمان الحماية الفعالة^(٧٢).

ثانياً: أهمية انضمام لبنان لاتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بعقد العمل عن بعد

من حيث ردة الفعل التشريعية للسلطات اللبنانية على متطلبات العمل عن بعد، نشرت وزارة العمل تعليمات كحل مؤقتة للعمل عن بعد استجابة لتفشي وباء فيروس كورونا في نيسان ٢٠٢٠^(٦٣)، وذلك بناءً على التوصيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية^(٦٤). فعرفته الوزارة على أنه "العمل المنجز من المنزل مقابل رسم ينتج عنه إتمام عمل أو أداء خدمة لصاحب العمل تضمن استمرارية العمل"^(٦٥). في هذا السياق، تم فرض مجموعة من القيود

(٦٠) منظمة العمل الدولية، تقرير "العمل عن بعد: من التخفي إلى العمل اللائق"، ٢٠٢٠.

(٦١) Abdullah, "Legal Aspects of Regulating Remote Work: An Overview of Qatar and Selected Comparative Models." Pg. 92.

(٦٢) التوصية رقم ١٩٨ الصادرة عن منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٢٠.

(٦٣) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بيروت، ٢٠٢٠، ص ١.

(٦٤) منظمة العمل الدولية، المرجع السابق.

(٦٥) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المرجع السابق، ص ٥.

(٦٦) المرجع نفسه.

(٦٧) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بيروت، ٢٠٢٠، ص ٤.

(٦٨) المرجع نفسه، ص ٦.

العمل الدولية، ومنها سبعٌ من الاتفاقيات الأساسية الثمانية التي تعالج "قضايا حقوق الإنسان الرئيسية بما فيها العمل الجبري، وعمل الأطفال، والحرية النقابية، وتكافؤ الفرص، والمعاملة في العمل"^(٧١). وعليه، لن يكون هناك أي مانع قانوني أو تعارض في مصالح لبنان إذا انضم إلى هذه الاتفاقية كحل مؤقت لسداد الفراغ التشريعي في القانون اللبناني الذي لم يلحظ العمل عن بعد.

الخاتمة:

حاولنا من خلال هذا البحث رغم تشعبه وحدائته التطرق إلى أهم ما يستقطب اهتمام الحقوقيين وكذلك رجال الأعمال، ذلك لأن موضوع العمل عن بعد بات من أكثر الأعمال رواجاً وقبولاً لدى الكثير من الأجراء اللبنانيين الذين يبحثون عن مثل هذا النوع من العمل لتناسبه مع ظروف حياتهم. لذا يتوجب على المشرع اللبناني أن يولي هذا الموضوع حيزاً من الاهتمام لتنظيمه وحماية حقوق أطرافه، لا سيما أن هذا النوع من العقود يشكل تحدياً لطبيعة عقد العمل القائم على عنصر التبعية المطلوبة في هذا المجال. لذلك هناك حاجة قانونية ملحة لناحية تحديد مفهوم عقد العمل عن بعد، بحيث أن الحياة الشخصية للعامل باتت مستباحة من قبل رب العمل، ولعدم قدرة رب العمل على التفريق بين الوقت المهني والشخصي، ما قد يؤدي في كثير من الأحيان إلى إنهاء صاحب العمل لعقد العمل عن بُعد. وعليه، بسبب الصفات الفريدة من نوعها لهذا

كما أن مكان إنجاز العمل لا يهتم بقدر ما يهتم أن ينجز العمل المطلوب من الأجير، وأن يتم واجباته أثناء ساعات العمل المحددة، وبالكفاءة والإنتاجية نفسيهما مثل زملائه في العمل، وعليه يتوجب عدم الخلط بين الأنشطة الشخصية والمهنية خلال ساعات العمل^(٦٩). وتجدر الإشارة إلى أن العمل عن بعد لا ينفي حق الأجير بإجازة سنوية، ولا يمكن احتساب أيام العمل عن بعد من قبيل الإجازة السنوية أو المرضية أو أنواع أخرى من الإجازات التي منحها قانون العمل اللبناني^(٧٠). وعليه يصار إلى تقديم طلبات الإجازة إلى الشخص المسؤول عن استمرار العمل، كما كانت تجري العادة في السابق أي قبل البدء بالعمل عن بعد.

إلا أن ما نشرته وزارة العمل كتعليمات مؤقتة لا يكفي وحده، بل يتوجب على السلطات اللبنانية أن تضع أسساً تشريعية أوضح لتنظيم العمل عن بعد. وطالما أن الوضع اللبناني الراهن لا يسمح للسلطة التشريعية بأن تنجز أعمالها كما يجب لتزاحم الأولويات الوطنية، من الضروري أن ينضم لبنان إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦ وتعديلاتها للعام ٢٠١٧، كخطوة أولى لسد الفراغ التشريعي إلى أن يصار إلى وضع قانون محلي ينظم هذا النوع من العمل بشكل تفصيلي يحفظ ويصون فيه الواجبات والإلتزامات القانونية المتوجبة على كل من رب العمل والأجير. خاصةً أن لبنان كان من مؤسسي منظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٨، وقد صادق على خمسين اتفاقيةً من اتفاقيات منظمة

(٦٩) محمد إسماعيل، أثر إنتشار الوباء على عقود العمل، منشورات جامعية في الآداب والعلوم الإنسانية، العراق، ٢٠٢٢، ص ١١٧.

(٧٠) المرجع نفسه.

(٧١) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، بيروت، ٢٠٠٦، ص ١٠٢.

رابعاً: حجم المصالح الاقتصادية والاجتماعية الذي ساهم المفهوم نفسه في تحقيقها لصاحب العمل هو نتاج طبيعي لحجم المصالح الاقتصادية التي ساهم المفهوم نفسه في تحقيقها للعامل البعيد، وكذلك عزلته وطبيعة عمله الخفي. وهذا يؤدي إلى التحديات التي يطرحها مفهوم التحكم الإلكتروني في الحياة الخاصة للعامل عن بعد والتمثيل النقابي، بالإضافة إلى أن المشرع اللبناني لم يفكر حتى الآن من الاعتراف أو قوينة شبكات التواصل الرقيمة وحمايتها من القرصنة.

التوصيات

لمواكبة التطورات في مجال بيئات العمل التي تتضمن العمل عن بعد يقتضي:
تشجيع المشرع في لبنان على إقرار عقد العمل عن بعد المتعلق بالتطورات الرقيمة لما له من أهمية في تعزيز الاقتصاد الوطني. علماً أنه يجب أن يتم ذلك مع مراعاة تحسين البيئة لهذا النوع من العمل من أجل توفير حماية حقيقية لأولئك الذين يرغبون في الانخراط فيها.
التطوير التشريعي للمبادئ القانونية التي تحكم أمن المعلومات من أجل زيادة الثقة في المعاملات الإلكترونية. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تطوير وتحسين البنية التحتية لشبكة المعلومات الإلكترونية. الغرض من هذا التقييم هو زيادة الثقة في المعاملات الإلكترونية. صياغة النصوص القانونية التي تحكم استخدام تدابير الرقابة الإلكترونية كوسيلة للبحث عن أكثر وسائل الحماية فعالية ضد التعدي على خصوصية الموظف الذي يتسبب فيه صاحب العمل. إدراج بند قانوني في القوانين التي تنظم العمل عن بعد. بحيث أن هذا البند يقلل من عبء الإثبات على الأجراء عن بعد ويضمن أن كل عقد عمل عن بعد يُفترض أنه عقد عمل يخضع لقواعد قانون العمل، حتى يتم إثباته

النوع الجديد من العمل، من الضروري اتخاذ عدد من احتياطات السلامة التي تتوافق مع طبيعته. على وجه الخصوص، يجب أن تكون هذه الاحتياطات مرتبطة بتوفير بيئة آمنة للعامل عن بعد بحيث يمكن حمايته من الأخطار المرتبطة بمجال عمله. والتأكد من أن له الحق في الحصول على تمثيل نقابي مضمون بحيث تمكن حماية حرياته.

أدى هذا البحث إلى مجموعة متنوعة من الاستنتاجات والتوصيات، والتي سيتم تحديدها جميعاً أدناه بترتيب زمني.

أولاً: اعتبار العمل عن بُعد أحد أهم الأنماط التي تنتجها التكنولوجيا الحديثة، ما يسهل محاولة تنظيمه بشكل قانوني. وتوصلنا إلى استنتاج مفاده أن العمل عن بعد هو عمل يعتمد على جهد يؤديه الأجير في أماكن غير أماكن العمل التقليدية، من خلال استخدام شبكات التواصل الرقمي.

ثانياً: الاعتماد عن بعد في سياق أسلوب العمل الجديد هذا هو أحد الانعكاسات الحقيقية للتغيرات التي حدثت في مفاهيم العمل التقليدية. على الرغم من أن هذا النوع الجديد من العمل يفقد رب العمل سلطته المباشرة على الأجير، إلا أن هذا الأمر تحديداً كان في بعض الأحيان أحد أهم الجوانب التي ساهمت في نمو العمل لتمتع الأجير بهامش من الحرية. وهذه المسألة ما تزال موضوع جدال طويل لناحية اعتبارها من النواحي الإيجابية أو السلبية لمثل هذا النوع من العقود.

ثالثاً: يمكن أن يساهم العمل عن بُعد، على المستويين الشخصي والمهني، في تطوير أفكار تقنية جديدة لم يتم التعرف عليها من قبل. ومع ذلك، لا يمكن تجاهل الآثار القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي ظهرت نتيجة لغياب فجوة زمنية بين الحياة المهنية والشخصية للعمال عن بعض، ولا يمكن تجاهل مخاوف الخصوصية أيضاً.

المحلية والعبارة للحدود على تبني نظام العمل "عن بعد" وتطبيقه لاكتساب قدرات جديدة وتحسين القدرات الموجودة من أجل العمل مع مجموعة متنوعة من الأدوات الفنية والتخطيط وإدارة الوقت بشكل فعال.

التوصية بأن يوقع لبنان الاتفاقية مع منظمة العمل الدولية من أجل تغطية هذه الفجوة التشريعية في ظل غياب تشريعات محلية تنظم وتحفظ حقوق أطراف عقود العمل عن بعد. وذلك لأن الإجراءات التشريعية مملّة وطويلة، وهناك احتمال لخسائر كبيرة يمكن أن يتكبدها أرباب العمل والأجراء خلال هذه الفترة، الأمر الذي يضر كلا الطرفين.

وختاماً، يقتضي إقرار التعديلات الضرورية على قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي (رقم ٨١ تاريخ ١٠/١٠/٢٠١٨) والموجودة في المجلس النيابي.

بشكل مختلف. وفي هذا الإطار، يُطلب من صاحب العمل تقديم دليل على أن الأجير يعمل لحسابه الخاص ولا يخضع لإدارته أو توجيهه بأي صفة. بالإضافة إلى إثبات الافتراض بأن أي ضرر يتلقاه الأجير هو إصابة لحقت به نتيجة لعمله، ما لم يثبت صاحب العمل خلاف ذلك.

بالإضافة إلى ذلك، من الضروري التأكيد على ادراج بند يتعلق بإجراء عقد تأمين إحتياطي متعلق بهذا العمل. وتكمن أهمية تأمين العقد في حال كان رب العمل شخصاً أجنبياً، أي أن عقد العمل عن بعد هذا يكون من قبل العقود العابرة للحدود، وتعذر وصول الأجير إليه لسداد أتعاب عمله، توجب على شركة التأمين سداد هذه الأتعاب لضمان تعويض الأجير عن عمله أو عملها.

تشجيع إقامة ورش العمل والندوات وإطلاق المبادرات والبرامج التي تشجع الشركات