

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية

العمادة

عقد العمل عن بُعد

( عبر إستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات )

رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال

إعداد

ملاك محمود برجاي

لجنة المناقشة

رئيساً

الأستاذ المشرف

الدكتور علي رحال

عضواً

أستاذ مساعد

الدكتور جورج الأحمر

عضواً

أستاذ مساعد

الدكتور عارف العبد

2018 – 2017



الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية

العمادة

عقد العمل عن بُعد

( عبر إستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات )

رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال

إعداد

ملاك محمود برجاي

لجنة المناقشة

رئيساً

الأستاذ المشرف

الدكتور علي رحال

عضواً

أستاذ مساعد

الدكتور جورج الأحمر

عضواً

أستاذ مساعد

الدكتور عارف العبد

2018 – 2017

## إهداء

إلى سبب وجودي في هذه الحياة...

إلى أبي الذي لم يبخل علي يوماً حتى يعرق جبينه.

إلى أمي التي علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه فكانت دعمي وأملي ونور دربي.

إلى أمي وأبي الثاني الذي يعطيني من غير سؤال، الذي ضحى بجهده وتعبه ليرى أخته ناجحة ومتعلمة "إبراهيم"

إلى أخي الذي أنار لي طريقي بعلمه فكان لي الهادي، الذي أمسك بيدي فأوصلني إلى صراط العلم المستقيم "أحمد"

إلى أخوتي وسندي "علي" و"محمد"

إلى أخواتي اللواتي تحملوني في مسيرتي فكانوا السر الخفي في إعطائي الأمل والدعم.

إلى زوجي وحببي الذي سار معي نحو الحلم خطوة بخطوة إلى عائلتي الثانية التي رضت بتقصيري في مسؤولياتي العائلية حتى أثمر نجاحاً وأقوم بمسؤولياتي الدراسية.

إلى كل أفراد أسرتي

إليكم جميعاً أهدي نجاحي الذي وصلت إليه بمجهودكم

أحبكم جميعاً

## الشكر والتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان والتقدير إلى الدكتور علي رحال الذي تفضل بقبول الإشراف على رسالتي، والذي كان له الفضل الكبير في إرشادي وتوجيهي، والذي تحمل معي مصاعب إعداد هذه الرسالة.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور جورج الأحمر الذي أغنى هذه الرسالة بملاحظاته وتفضل بقبول المشاركة في لجنة المناقشة.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور عارف العبد على تفضله بقبول المشاركة في لجنة المناقشة.

أتوجه بالشكر أخيراً إلى كل من ساعدني في إنجاز هذه الرسالة.

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة ، و هي تعبر عن رأي صاحبها فقط .

## دليل المصطلحات الملخصة :

باللغة العربية :

ص: صفحة

د.ن : دون ناشر

د.ت : دون تاريخ

م.ع.ت : مجلس عمل تحكيمي

م.ع : موجبات و عقود

أ.م.م : أصول محاكمات مدنية

ت: تاريخ

ن.ق : النشرة القضائية

باللغة الفرنسية :

P: page

Op.cit: opus citatum

JCP: Juris Classeur Périodique, la semaine Juridique .

E'd.G: Edition Générale .

RJS :Revue de Jurisprudence sociale .

NTIC : Nouvelles technologies d'informatique et de communication .

CNIL: Commission nationale Informatique et libertés .

Gas.Pal: Gazette du Palais.

Ency: Encyclopedia

Cass.soc : Arrêt de la cour de cassation , chambre sociale .

Cass,civ : Arrêt de la cour de cassation , chambre civile .

Cass.crim : Arrêt de la cour de cassation , chambre criminale

Bull.civ : Bulletin des arrêts de la cour de cassation civile .

## ملخص التصميم

القسم الأول : الحداثة في عقد العمل عن بعد

الباب الأول : الواقع المادي للعمل عن بعد

الفصل الأول : مفهوم عقد العمل عن بعد

الفصل الثاني : عناصر عقد العمل عن بعد

الباب الثاني : الواقع القانوني للعمل عن بعد

الفصل الأول : تكييف عنصر التبعية على عقد العمل عن بعد

الفصل الثاني : تكييف عنصر تأدية العمل على عقد العمل عن بعد .

القسم الثاني : حقوق و موجبات أطراف عقد العمل عن بعد

الباب الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بتنفيذ العقد

الفصل الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بالبيانات والمعلومات

الفصل الثاني : حقوق و موجبات الأجراء المرتبطة بمصالح أطراف العقد .

الباب الثاني : الحقوق و الموجبات المتعلقة بإنهاء عقد العمل عن بعد

الفصل الأول : حق رب العمل بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية

الفصل الثاني : موجبات رب العمل المتعلقة بالإنهاء لأسباب فنية .



## المقدمة :

ظهرت في أواسط القرن الثامن عشر بوادر الثورة الصناعية في أوروبا ، حيث شهدت بلدان أوروبا الغربية نهضة علمية شاملة، فتتوّعت الأبحاث و التجارب لتشمل مختلف فروع العلم و لتؤدي إلى اختراعات و اكتشافات مهمة كانت السبب المباشر في قيام الثورة الصناعية خلال القرن التاسع عشر ، وهي ثورة كان لها الأثر البالغ على الحياة الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية سواء في أوروبا أم خارجها . أهم ما يميز الثورة الصناعية هي ما أحدثته من تغيير جوهري في طرق الإنتاج المتّبعة ، والتي تتمثل بإحلال الآلة محل قوى الإنسان الجسدية .

لقد أدّى استخدام الآلات الحديثة التي أنتجتها الثورة الصناعية إلى ظهور طبقةٍ كادحةٍ هي طبقة العمال التي نادى بضرورة تدخّل الدولة لتنظيم علاقات العمل بصورة تحفظ حقوقهم و تحميهم من تعسّف أصحاب العمل ، وقد شكّلوا لأجل ذلك نقابات و اتّحادات عمّالية كان لها الدور الفاعل في قيام الدولة بإصدار تشريعاتٍ في هذا الصدد تهدف إلى حماية الطبقة العاملة ، ثم ما لبثت هذه التشريعات أن كوّنت فرعاً مستقلاً من فروع القانون الخاص ، وهو ما يُطلق عليه قانون العمل (1) .

يهدف قانون العمل إلى تنظيم العلاقة القائمة بين الأجراء و أصحاب العمل ، فهو يضمّ القواعد التي تنظّم عقد العمل الفردي ، فيحدّد ساعات العمل ، وحق العامل من الإجازات الأسبوعية و الإجازات السنوية بأجر ، و يضع حدّاً أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه ، كما يؤكّد على عدم تشغيل النساء و الأحداث في بعض الأعمال، و يبيّن أيضاً طريقة إنهاء عقد العمل ، كذلك ينظّم النقابات العمالية التي تتولى تنظيم العمال والدفاع عن مصالحهم و عقود العمل الجماعية ، و تغلب على قواعد قانون العمل الصفة الأمرة إذ لا يجوز الخروج عليها و لا يمكن الإتفاق على ما يخالف حكمها إلا إذا كان الإتفاق في مصلحة الأجير .

مع نهايات القرن الماضي ، دخلت إلى عالم العمل ثورةٌ تكنولوجية كان لها دورٌ أساسيٌّ في عملية الإنتاج الحديث و دخلت في صلب وسائل وأساليب العمل ، وأصبحت البرامج التقنية جزءاً من الآلة، بل وجزءاً من أسلوب العمل(2) وأصبح مشهد الأجير الذي لا يعمل على الحاسوب غير

---

1 - عبد السلام شعيب ، محاضرات في قانون العمل ، سنة 2002-2003، دن ، ص 13 .

2-Maxime Pigon ,le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies,université pantheon – Assas, Droit économie- Sciences sociales, Paris, 2002, P : 85

مألوف، إذ أصبح مشهد الأجراء الذين يؤدون عملهم باستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات هو المشهد الأساسي .

بفضل التقنيات الجديدة أيضاً أصبح بإمكان الأجراء الإرتباط بمؤسستهم عبر الحاسوب أو الهاتف المتصل بالإنترنت أو الإنترنت<sup>(3)</sup> العائد للمؤسسة ، و أصبح بإمكانهم تأدية عملهم لصالح رب عملهم من منزلهم أو حتى من أي مكان آخر خارج المؤسسة . إنّ هذا الأسلوب من العمل خارج مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات و الاتصالات يسمى " بالعمل عن بعد " .

يكتسي هذا الأسلوب الجديد للعمل بأهمية على المستوى الوطني ، الإقتصادي و الإجتماعي ، لما قد يشكّله من حلّ للإكتظاظ السكاني في المدن ، ولإيجاد فرص عمل جديدة والمحافظة على أبناء الوطن ومنع هجرتهم ، وسوى ذلك من أسباب ، فضلاً عن أهميته بالنسبة لطرفي العقد ، حيث يوفر الإستقلالية و المرونة للأجراء ، وأسلوباً يجلب النساء اللواتي يمكنهنّ العمل من المنزل ، و يعزز الإنتاجية لرب العمل و يقلّص من النفقات التشغيلية .

يطرح أسلوب العمل عن بعد العديد من الإشكاليات ، و أول ما يُطرح ، ما هو هذا النوع الحديث من العمل هل أنّ العقد الذي ينظم هذا الأسلوب للعمل هو عقد عمل حقيقي أم عقد آخر، وبماذا يتميز عن غيره من العقود الواردة على العمل لا سيما في ظل ما يتمتع به الأجير عن بعد من استقلالية و مرونة في تأدية العمل ، و في ظل تأديته للعمل بعيداً عن الرقابة و الإشراف المباشرين لرب العمل، وبماذا يتميز هذا العقد عن العمل التقليدي؟

إذا كان أسلوب العمل التقليدي يقوم على عنصرين هما تأدية العمل لقاء أجر و عنصر التبعية ، فإنّ أسلوب العمل عن بعد يطرح العديد من الإشكاليات حول هذه العناصر ، فإذا كانت التبعية في عقد العمل التقليدي تقوم على مبدأ قيام رب العمل بالإشراف و الرقابة على الأجراء داخل المؤسسة بصورة مباشرة، فإنّ التبعية في عقد العمل باستخدام التقنيات الجديدة بعيداً عن مركز المؤسسة يجعل الإشراف و الرقابة المباشرين مسألة معقّدة و صعبة المنال . فما هو الحل البديل للرقابة والإشراف المباشرين الذين يتمتع بهما عقد العمل التقليدي ويفتقر إليهما عقد العمل عن بعد؟

---

3-Laurence Terrien, **l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail** , université de Nantes ,Faculté de droit et des sciences politiques , 2001 , P: 5 .

إلا أنه ، و إذا نظرنا إلى الموضوع من جهة ثانية ، نجد أنّ التقنيات الجديدة قد أوجدت وسائل تقنية جديدة للرقابة و الإشراف لم تكن موجودة قبل الثورة التكنولوجية(4) فما هي هذه الوسائل وكيف ساعدت في تعزيز الرقابة والإشراف.

أما بالنسبة لعنصر تأدية العمل ، فقد طالته الحداثة أيضاً ، فإذا كان عقد العمل التقليدي يقوم على تأدية العمل داخل مركز المؤسسة عبر الوجود المباشر للأجير ، فإنّ العمل عن بعد يسمح للأجير بتأدية العمل خارج مركز المؤسسة ، وخارج حدود دولة المؤسسة ومن أي مكان باستعمال التقنيات الجديدة (5) . فالسؤال الذي يطرح كيف تتم تأدية العمل عن بعد، وهل يمكن اعتبار عقد العمل عن بعد عقداً له طابع دولي.

إذا كان عقد العمل عن بعد يقوم على تأدية العمل باستعمال التقنيات الجديدة ، فالسؤال هو هل أن عقد العمل عن بعد له طابع إلكتروني؟ وفي هذه الحالة كيف يتم تحديد مكان وزمان إنشاء هذا العقد مع ما لهذا الموضوع من أهمية في الإثبات والإختصاص؟

ثم ما هي النتائج المترتبة على هذه الحداثة في عناصر عقد العمل عن بعد من الوجهة القانونية؟ فمن جهة ، هل أنّ عنصر التبعية ما زال فاعلاً لتمييز عقد العمل عن بعد؟ و إذا كان الإجتهد يعتمد بعض المؤشرات للقول بوجود التبعية ، من بينها الإلتزام بتعليمات و أوامر ربّ العمل ، و العمل في خدمة منظمة ، و سوى ذلك من المؤشرات ، فهل يمكن اعتماد المؤشرات ذاتها للقول بوجود التبعية في عقد العمل عن بعد ، أم أنّ هناك مؤشرات أخرى؟ ثم ما هي التبعية المعتمدة ، هل هي التبعية الاقتصادية أو التبعية القانونية ، الإدارية أو الفنية؟

من جهة ثانية ، فإن رب العمل باستخدام وسائل الرقابة التقنية ، يستطيع الإشراف و الرقابة على الأجير في أي مكان موجود فيه هذا الأخير ، حتى و لو كان في منزله ، و بذلك يمكن مراقبة خصوصيات الأجير بهذه الوسائل ، خاصة إذا كان عمل الأجير و حياته الخاصة يجتمعان في نفس المكان ، و هذا ما يدل على نتيجة سلبية لخصوصية التبعية ألا و هي التعدي على الحياة الخاصة للأجير المحمية قانوناً ، فكيف يتم التعدي على الحياة الخاصة للأجير من قبل ربّ العمل؟ و ما هي القواعد الحمائية لها؟ وكيف يمكن إقامة التوازن بين سلطة ربّ العمل من جهة و حماية الحياة

---

4 -Jean- Emanuel Ray - **Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination**, Droit social , n°6 ,juin ,1992 , P : 531 .

5- Robert Frederic , **le télétravail à domicile** , Lacier , 1 novembre ,2004 , P ; 295

الخاصة للأجير من جهة أخرى؟ وما هي القواعد و المبادئ التي لا بد من التقيد بها من قبل رب العمل لإنشاء هذا التوازن؟

من جهة ثالثة، يترتب على الحداثة في تأدية العمل و إمكان القيام به من أي مكان إلى نتائج سلبية تتمثل بالتداخل بين وقت العمل الفعلي و وقت الراحة (6) .

فإذا كان قانون العمل قد حدّد ساعات العمل و أوقات الراحة بصورة دقيقة في حال العمل بصورة تقليدية داخل مركز المؤسسة، فإنّ قياس وقت العمل في حال العمل بعيداً عن مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة يثير صعوبة كبيرة، فكيف يمكن تحديد وقت العمل؟ و ما هي الطرق الموصى بها لقياس وقت العمل عن بعد؟ خاصة أنّ أسلوب العمل عن بعد يحتاج في أغلب الأحيان إلى العمل الذهني قبل تنفيذه آلياً باستخدام هذه التقنيات، فكيف يمكن تصنيف هذا الوقت و تحديد الفترات التي يؤدي فيها الأجير عملاً فعلياً و تلك التي تشكل وقت راحة محمي قانوناً من أي تدخل من قبل رب العمل بحيث يستطيع الأجير خلاله التفرّغ لحياته الخاصة؟ فكيف يمكن ضبط هذا التدخل؟

في ظل هذه الصعوبة، و إذا كان عنصر تأدية العمل لا يكون إلا لقاء أجر، و إذا كان الأجر لا يستحق إلا لأجل عمل أداه الأجير، فكيف يمكن تحديد أجر العامل عن بعد عن ساعات العمل الفعلية التي قام بها؟ و ما هي الطرق الموصى بها لاحتساب أجر العامل عن بعد؟

من جهة ثانية، و نتيجة للعنصر الدولي في عقد العمل عن بعد الذي يتحقق عند قيام الأجير بتأدية العمل كلياً أو جزئياً في دولة تختلف عن تلك التي تتمركز بها المؤسسة، و نتيجة للطابع الإلكتروني الذي يمكن أن يتّسم به عقد العمل عن بعد عند إنشائه كلياً أو جزئياً باستعمال التقنيات الجديدة، فإنّ الإشكالية تطرح حول المحكمة المختصة بالنظر بنزاعات العمل عن بعد التي يتضمنها عنصر دولي، و إذا كان القانون اللبناني قد أعطى الإختصاص للمحاكم اللبنانية في حال توافر ضابطين: إما ضابط مكان إبرام العقد أو ضابط مكان تنفيذ أحد الإلتزامات الرئيسية فيه، فتطرح الإشكالية حول إمكانية تكيف هذين الضابطين على نزاعات العمل عن بعد.

---

6-Laurence Terrien, l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail, Op.cit, P: 18 .

بالإضافة الى ذلك فإن العنصر الدولي في عقد العمل عن بعد يثير إشكالية حول القانون المطبق على هذا العقد ، و إن كان القانون اللبناني لم يتضمن أي تشريع حول قواعد القانون الدولي الخاص، إلا أنّ إتفاقية روما 1980 الخاصة بالقانون الواجب التطبيق على الإلتزامات التعاقدية و التي عُدلت لاحقاً بموجب إتفاقية روما 1 تاريخ 2008 قد ساهمت في قوننة النظرية العامة للعقد في القانون الدولي الخاص و أثمرت في جهودها إلى تحديد ضوابط الإسناد التي يُعَوَّل عليها لإعمال القانون الواجب التطبيق على عقد العمل ذي الصفة الدولية كما سنرى لاحقاً ، لكن تبقى الإشكالية مطروحة حول إمكانية تطبيق هذه القواعد على عقد العمل عن بعد .

فضلاً عن الخصوصية في الحقوق و الموجبات الملقاة على عاتق أطراف عقد العمل عن بعد الناتجة عن الحادثة في عناصره ، كالحق في الراحة و الأجر المكرسين للأجير والحق بالإشراف والرقابة المكرّس لرب العمل ، هناك حقوقٌ وموجبات أخرى تُلقى على عاتق أطراف عقد العمل عن بعد نصّ عليها قانون العمل اللبناني من جهة ، و يفرضها حسن التعامل و السلوك المهني من جهة أخرى .

إذا كان لأطراف عقد العمل حقوقاً و عليهم موجبات تنشأ عند تنفيذ عقد العمل عن بعد ، فإن أخرى تنشأ عند انتهاء هذا العقد ؟ فما هي الحقوق و الموجبات المتعلقة بتنفيذ العقد؟ وما هي تلك المتعلقة بإنهائه؟

أما فيما يتعلق بالحقوق والموجبات المتعلقة بتنفيذ عقد العمل عن بعد ، فإنّ أسلوب العمل عن بعد يرتكز بشكل أساسي على عدد من البيانات والمعلومات المتعلقة بالأجير أو برب العمل ، فالأجير العامل عن بعد ، يستعمل التقنيات الجديدة التي وضعها رب العمل في خدمته لنقل البيانات و المعلومات الخاصة بالمؤسسة ، وهو في أدائه لهذا العمل لا بد من أن يكون ذا كفاءة ذهنية و معلوماتية يستطيع من خلالها إتمام هذا العمل ، كما أنّ الأجير عن بعد قد يستخدم هذه التقنيات لأُمور شخصية ، كأن ينشئ ملفات خاصة به على الحاسوب المقدم له من رب العمل أو قد يستعمل البريد الإلكتروني التابع للمؤسسة لأجل استلام وإرسال رسائل إلكترونية خاصة ، ولهذا تطرح الإشكاليات التالية : كيف يمكن للأجير حماية حقه في خصوصية ملفاته الخاصة ، إن لجهة مراسلاته الإلكترونية أو لجهة ملفاته الشخصية ؟ و إذا كان لرب العمل الحق في تجميع البيانات الإسمية الخاصة بالأجير و التي تلزمه لمعرفة وضع الأجير و كفاءته و الأمور الشخصية المتعلقة

به ، فكيف يمكن حماية الأجير لحقه في هذه الخصوصية إن لجهة طبيعة البيانات التي تجري معالجتها ، أو لجهة إجراءات المعالجة ؟

إذا كان على الأجير موجب تأدية العمل ، فإنه و في ظل استخدام التقنيات الجديدة في أداء هذا الموجب و في ظل كفاءته الذهنية التي يتميز بها الأجير عن بعد عادةً ، قد يتوصل إلى ابتكارات و إبداعات ذهنية و فكرية تكون إما مرتبطة بالمهمة الموكلة إليه من قبل رب العمل أو يتوصل إليها بحكم مهارته الذهنية وقدرته الإبداعية ، بمعرض هذا التنفيذ ، فما هي الحقوق المكرسة للأجير في حماية ملكيته الذهنية و الفكرية غير الناتجة عن الإلتزام المهني ؟ وما هي الحقوق المكرسة لرب العمل عن الإبداعات الفكرية التي يتوصل إليها الأجير تنفيذاً للإلتزام المهني الموكل إليه من رب العمل ؟

من جهة أخرى ، و فيما يتعلق أيضاً بالمعلومات و البيانات ، فإنّ هناك معلومات و بيانات لا ترتبط بالأجير و إنما تختص بها المؤسسة كالأسرار المهنية و المعلومات التي تصل إلى علم الأجير عند أدائه للعمل ، فتُطرح الإشكالية حول حماية هذه المعلومات و البيانات ، إذ يُلقى على عاتق الأجير موجب حماية الأسرار المهنية الخاصة برب العمل و بمؤسسته ، كما يُلقى عليه موجب يستلزمه حسن السلوك المهني و هو موجب عدم المنافسة .

إذا كان موجب عدم المنافسة مقيداً بطبيعة المهنة التي يؤديها الأجير بأن لا تكون كالمهنة التي تخصص نشاط رب العمل ، و مقيداً بفترة زمنية محددة و بمكان محدد ، فكيف يمكن تكييف هذه القيود على موجب عدم المنافسة من قبل الأجير عن بعد الذي يعمل خارج مركز المؤسسة و في مكان قد لا يكون محدداً جغرافياً ؟

كما عقد العمل التقليدي و غيره من العقود ، فإن عقد العمل عن بعد يعتبر من عقود العوض التي توضع لمصلحة المتعاقدين جميعاً ، فيحقق مصالحاً للأجير عن بعد ، وأخرى لرب العمل .

إنّ أهم المصالح التي يحق للأجير تحقيقها في عقد العمل عن بعد هي تأدية عمله في مكان يتلاءم مع معايير الصحة والسلامة ، بحيث إنّ امتناع رب العمل عن القيام بتدابير الحماية يوجب عليه تعويض الأجير عن الأمراض المهنية التي تصيبه أثناء قيامه بالعمل . كما يحق للأجير التعويض عن حوادث العمل .

إلا أن العمل باستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات قد أدى إلى ظهور أمراض مهنية جديدة لم تكن معروفة سابقاً، غير مقتصرة على الأمراض الجسدية فقط وإنما تتخطاها إلى الأمراض الذهنية و النفسية<sup>(7)</sup>. فما هي هذه الأمراض الجديدة؟ وكيف يمكن تكييف قواعد الصحة والسلامة التقليدية على الأجراء عن بعد؟

إذا كان حادث العمل التقليدي يستوجب للتعويض عليه من قبل رب العمل أن يحصل بسبب العمل أو بمناسبة عندما يكون الأجير مرتبطاً بعقد عمل عند حصول الحادث، فكيف يمكن إثبات الصفة المهنية للحادث عن بعد خارج مركز المؤسسة و بعيداً عن سلطة رب العمل في الإدارة و الإشراف المباشرين؟

كما أنه و تحقيقاً لمصالح أطراف عقد العمل عن بعد، يحق للأجير ضمان استمراريته في العمل و في المهمة الموكلة إليه من قبل رب العمل، و إذا كان العمل بعيداً عن مركز رب العمل، يجعل الأجير في عزلة عن مؤسسته و عن زملائه، فكيف يمكن ضمان استمراريته في العمل إن لجهة استمرارية التواصل مع المؤسسة، أو لجهة استمرارية القيام بالعمل في حال التطور في مركز العمل و اعتماد أساليب جديدة لم تكن من مؤهلات الأجير السابقة، و لم تصل إلى علمه بعد؟

بهدف تحقيق هذه المصالح يتوجب على رب العمل إبقاء الأجير على صلة بالمؤسسة التي ينتمي إليها، فكيف يتم هذا التواصل؟ و ما هي المعلومات التي لا بد أن تصل إلى علم الأجير؟

من جهة أخرى، يتوجب على الأجير الخضوع للتدريب و التأهيل المقرر من قبل رب العمل ليبقى ملائماً و مستمراً للعمل بمركز العمل الذي تطوّر بفضل التقنيات الجديدة، فما هو هذا الموجب؟ و ما مدى إمكانية الأخذ به في ظل غياب القواعد القانونية المباشرة التي تحكم هذا الموجب في القانون اللبناني؟

إذا كان عقد العمل عن بعد يشكل أسلوباً جديداً لتنظيم العمل، إلا أنّ الحقوق التي يعطيها قانون العمل لأطراف عقد العمل في إنتهائه، يستفيد منها أيضاً أطراف عقد العمل عن بعد.

---

7-Christophe Radé , **nouvelles technologies de l'information et de la Communication et nouvelles formes de subordination** , Droit social , N°1 , janvier 2002, P : 27

فالعَمَل عن بعد ليس سوى أسلوب جديد للإنتاج<sup>(8)</sup> ، يحوّل العمل من الأسلوب التقليدي القائم على العمل داخل المؤسسة باستعمال الآلات والمعدات ، إلى أسلوب العمل باستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات ، و إن هذا التبدّل في أسلوب الإنتاج يعتبر من الظروف الفنية التي تُعطي لرب العمل الحق بإنهاء عقود العمل وفق ما نصّت على ذلك المادة 50 فقرة "و" من قانون العمل اللبناني . فما هي الشروط الإجرائية لهذا الحق بإنهاء لأسباب فنية ؟ و ما هي الحقوق المكرسة للأجير في حال الإنهاء ؟ و ما هي الحقوق المكرسة له بعد الإنهاء لجهة الأفضلية بإعادة الإستخدام؟

لأجل الإجابة على هذه الإشكاليات جميعاً ، سوف نقسّم البحث إلى قسمين :

- القسم الأول: الحادثة في عقد العمل عن بعد

- القسم الثاني : حقوق و موجبات أطراف عقد العمل عن بعد .

---

8- Sylvian le Fébvre , **Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France au Québec**, Faculté de droit et de sciences politique , d'aix – Marseille , presses universitaires d'aix –Marseille , 1998,P: 65



## القسم الأول: الحادثة في عقد العمل عن بعد

أنشئ قانون العمل اللبناني ومعظم قوانين العمل بالتزامن مع الثورة الصناعية ، حيث نظمت العلاقة بين رب العمل و الأجير ، و قد كان في ذهن المشرّع أنّ علاقة العمل تقوم بين رب العمل مالك المشروع و الأجراء الذين يعملون داخل المشروع ضمن دوام محدد ، حيث نظّم الأحكام المتعلقة باستخدام النساء و الأولاد منعاً لاستغلالهم . وحدّد ساعات العمل اليومية والأسبوعية و أوقات الراحة اليومية و الإجازات ، ونظّم أحكام الأجر و الصرف من الخدمة ، و الوقاية و السلامة المنسجمة مع العمل داخل المشروع .

إلا أنه مع ظهور التقنيات الجديدة ، و تطور أساليب العمل ، ظهر شكل جديد من أشكال العمل يختلف في مفهومه عن العمل التقليدي، هو العمل عن بعد باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات .

بالإضافة إلى المفهوم الجديد للعمل ، فقد كان للحادثة في هذا الشكل من أشكال العمل أثر على مستوى عناصره ، و قد أدّت تلك الحادثة إلى نتائج أثرت على الواقع القانوني لقواعد العمل التقليدية.

فما هو هذا المفهوم الجديد ؟ و ما هي الحادثة طرأت عليه على مستوى عناصره من الناحية المادية ؟ و من ثم ما هي نتائج هذه الحادثة على صعيد تطبيق القواعد القانونية الخاصة بعقد العمل التقليدي ؟

هذا ما سنبحثه في بابين :

- الواقع المادي للعمل عن بعد ( الباب الأول )

- الواقع القانوني للعمل عن بعد ( الباب الثاني ) .

## الباب الأول : الواقع المادي للعمل عن بعد :

يقوم عقد العمل التقليدي على تأدية الأجير للعمل لصالح رب العمل داخل مركز المؤسسة وتحت رقابته وسلطته، وقد أنشئ قانون العمل لينظم هذه العلاقة التقليدية بينهما .

لقد أدت التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات إلى تطوّر العمل داخل المؤسسة ، حيث سهلت العمل والإنتاج ، كما حل الحاسوب مكان اليد العاملة في بعض المهام فأدى إلى إلغاء مراكز عمل وتعديل أخرى وإنشاء مراكز جديدة .

لم يقتصر أثر التقنيات الجديدة على تطوّر العمل داخل المؤسسة ، بل أدت هذه التقنيات إلى إمكانية العمل خارج مركز المؤسسة عن طريق استعمال هذه التقنيات ، واستطاع الأجير تأدية العمل في مكان يبعد جغرافياً عن مركز المؤسسة وعن سلطة رب العمل وإشرافه المباشرين ، واستطاع رب العمل بفعل هذه التقنيات أيضاً من تشديد رقابته على الأجراء وتوسيع أساليب الرقابة والإشراف .

إن هذا الأسلوب الجديد للعمل خارج المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات أدت إلى ظهور مفهوم موازٍ لعقد العمل التقليدي هو عقد العمل عن بعد ، تتمتع عناصره بخصوصية فرضتها التقنيات الجديدة . فكيف أثرت الحداثة على مفهوم عقد العمل عن بعد ، ثم كيف أثرت على عناصره ؟

- مفهوم عقد العمل عن بعد ( الفصل الأول )

- عناصر عقد العمل عن بعد (الفصل الثاني)

## الفصل الأول : مفهوم عقد العمل عن بعد

يكتسي عقد العمل عن بعد باستعمال التقنيات الجديدة أهمية ناتجة عن عدم ضرورة تواجد الأجير في مركز المؤسسة، حيث إستطاع الأجير تأدية عمله بحرية واستقلالية واستطاع ربّ العمل تنظيم عمله بطريقة جديدة ساهمت في خفض تكاليف الإنتاج . فما هو عقد العمل عن بعد؟ ( المبحث الأول) وما هي أهمية هذا العقد من جهة ثانية؟ ( المبحث الثاني ) .

### المبحث الأول : ماهية عقد العمل عن بعد

قدّمنا أنّ عقد العمل عن بعد هو أسلوب جديد يستطيع من خلاله الأجير تأدية العمل باستعمال التقنيات الجديدة خارج مركز المؤسسة وبعيداً عن الرقابة المباشرة ، وبشيءٍ من الإستقلالية .

إنّ هذا الأسلوب الجديد للعمل يختلف عن العمل التقليدي الذي يقوم على تأدية العمل داخل المؤسسة تحت سلطة رب العمل وإشرافه المباشرين . وقد يبدو لمن يدرس هذا النوع من العمل أنّ عقد العمل عن بعد يبتعد عن عقد العمل التقليدي و يقترب من عقد المقابلة نظراً لما يبدو عليه من ضعف للرقابة والإشراف .

إنّ العمل عن بعد ليس هو بحد ذاته أسلوباً جديداً لتأدية العمل ، فالعمل من المنزل بعيداً عن المؤسسة كان وما يزال معروفاً كوسيلة لتنظيم العمل ، إلا أنّ الثورة التكنولوجية والمعلوماتية طوّرت هذا الأسلوب بشكلٍ كبير .

لذلك فإن التداخل بين العمل التقليدي وبين العمل من المنزل والمقابلة ، فرض علينا تعريف عقد العمل عن بعد موضوع البحث ( مطلب أول ) وتمييزه عن غيره من العقود ( مطلب ثاني ) .

### المطلب الأول : تعريف عقد العمل عن بعد

عقد العمل عن بعد - في معناه الإشتقائي - هو عقد يقوم على تأدية العمل بعيداً عن مركز الإنتاج، وهو ليس أسلوباً حديث العهد ، بل كان موجوداً حتى قبل الثورة الصناعية، وقد ساهمت الثورة المعلوماتية والتكنولوجية في تطور هذا الأسلوب للعمل .

سوف نعرّف في هذا المطلب عقد العمل عن بعد التقليدي ( فقرة أولى ) وعقد العمل عن بعد الحديث الذي يعتمد في أدائه على التقنيات الجديدة ( فقرة ثانية )

### الفقرة الأولى : تعريف عقد العمل عن بعد التقليدي

يمثل العمل من المنزل " domicile à Travail " الأسلوب التقليدي للعمل بعيداً عن مركز المؤسسة وعن السلطة المباشرة لرب العمل .

يعني العمل من المنزل إنتاج سلعة أو تقديم خدمة لصالح رب العمل بموجب إتفاق ينص على أن ينفذ العمل من مكان يختاره الأجير ، وغالباً ما يكون منزله ، من دون إشراف مباشر من رب العمل<sup>(9)</sup> .

تاريخياً ، لعب العمل من المنزل دوراً كبيراً في إجارة الخدمة وفي نشأة الصناعة ، وكانت الخطوط العريضة لنظام العمل هي التالية : يقوم التاجر ، عن طريق وسطائه ، بتقديم القطن والقماش أو المعدن إلى العامل الذي يقوم بإنتاج السلعة أو الخدمة ويسلمها للتاجر الذي يدفع الأجر على أساس القطعة ومن ثم يقوم بالتسويق<sup>(10)</sup> .

لم يعرّف القانون اللبناني العمل من المنزل بشكلٍ خاص ، بل عرّف عقد العمل بشكلٍ عام في المادة 624 م.ع حيث نصت على أنّ " إجارة العمل أو الخدمة ، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر و تحت إدارته ، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه إليه " .

بذلك يخضع عقد العمل لقانون العمل دون تمييز بين العمل في مركز المؤسسة وبين العمل من المنزل طالما توافرت أركان المادة 624 م.ع

أما قانون العمل الفرنسي فقد خصص المادة L-721-1 و L-721-2 لتعريف العمل من المنزل على أنه " الشخص الذي يمارس ، مقابل أجر مقطوع ولصالح مؤسسة واحدة أو أكثر ، عملاً أوكل إليه

---

1- Gisela Schneider de Villegas , **le travail à domicile : une protection sociale est indispensable**, Revue internationale du travail, vol , 129 , n"4,1990 ,P:463

10- Henri Peschaud ,**travail et télétravail** , éditions du Juris - classeur,2002, P:3

بشكل مباشر أو عن طريق وسيط ، وهو يمارس هذا العمل إما بشكل منفرد أو مع زوجته أو مع الأطفال الذين يكونون على عاتقه أو مع مساعد " .

لقد أخضع قانون العمل الفرنسي عقد العمل من المنزل لأحكام قانون العمل دون أن يشترط وجود التبعية (11).

خلال السنوات العشرين الأخيرة ، وبفعل التقنيات الجديدة عاد الإهتمام بالعمل من المنزل ، بعدما أصبح على هاوية الاندثار ، ، وقد تم تجميع هذه الأشكال من العمل باستخدام التقنيات الجديدة ومن بينها العمل من المنزل باستخدام التقنيات الجديدة ، تحت مسمى " العمل عن بعد " ، وهو ما سنبينه في الفقرة التالية .

#### الفقرة الثانية : تعريف عقد العمل عن بعد الحديث

تبدأ الخطوة الأولى لشرح و توضيح العمل عن بعد ، في تعريف هذا المصطلح ، إلا أنّ ذلك ليس بالسهولة التي يبدو عليها ، إذ يفهم أكثر الناس أن معنى هذا المصطلح هو تأدية العمل من مسافة بعيدة ، ولكن هذا يمثل البداية فقط .

تتبع أغلب الصعوبات من عدم وجود تعريف مقبول أو متفق عليه من قبل الجميع " للعمل عن بعد" ، فعلى اختلاف مستخدمي المصطلح ، يختلف المعنى المقصود به العمل عن بعد ، بل ويستخدمون مصطلحات للإشارة إلى معنى مقارب. وبذلك ، اتضح أن من المؤلف استخدام كلمات أخرى للإشارة إلى نفس المعنى ، مثل التنقل الإلكتروني " Telecommuting " ، العمل من مسافة بعيدة " Remoteworking " و العمل في المنزل " Homeworking " ، والعمل من خلال الشبكات " Networking " ، والعمل المرن " Flexibleworking " (12).

بغض النظر عن المصطلحات المستخدمة ، فإنّ العمل عن بعد خضع للعديد من الدراسات ، وقد تعددت تعريفاته .

---

11-Maxime Pigon ,le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies,op.cit ,P : 97  
12 - مايك جرى ، نويل هدرسون ، جيل جوردن ، دليل العمل عن بعد ، ترجمة عمر بن عبد الرحمن العيسى ، مركز البحوث، السعودية، 2001 ، ص : 38-39.

فهذا النوع من العمل لا يقتصر على البعد الجغرافي عن مركز الإنتاج ، إذ أنّ الوكالة الإقليمية الفرنسية لإدارة الوقت في إيل دو فرانس ( CATRAL ) عرّفت العمل عن بعد بأنّه : " إحدى طرق تنفيذ العمل التي تطبق عن بعد ، سواء بدوام كامل أو جزئي ، باستخدام وسائل المعلوماتية ، وخدمات الإتصال عن بعد " (13).

عرّفت الإتفاقية - الإطار حول العمل عن بعد التي وقعها كل من النقابات و أرباب العمل الأوروبيين بتاريخ 16 تموز 2002 ، العمل عن بعد بأنه : " شكل من أشكال تنظيم أو تنفيذ العمل باستخدام تقنيات المعلومات وضمن إطار اتفاق أو علاقة وظيفية بحيث يمكن للعمل الذي يتم تنفيذه في مركز عمل رب العمل أن يتم تنفيذه أيضاً بطريقة منتظمة خارج هذه المراكز (14) " .

عرّف العمل عن بعد من قبل مجموعة العمل في فرنسا ( Le groupe de travail ) بأنه : " العمل الذي يتم ، في إطار عقد عمل ما ، من المنزل أو بعيداً عن البيئة التسلسلية لفريق العمل بواسطة تقنيات المعلومات و الإتصالات " (15).

يرى البعض بأنّ : " العمل الذي يمارسه فريق ما (شخص أو مجموعة ) في مكان آخر غير مركز الشركة أي خارج المؤسسة حيث يعمل ، ويحتاج هذا العمل لاستخدام وسائل الإتصالات بطريقة مكثفة ( 16) " .

من خلال هذه التعريفات نرى أنّ الجميع يتفق على مبدأ استخدام وسائل الإتصالات والمعلومات، وهنا من الضروري التفرقة بين العمل عن بعد بحد ذاته ، و الخدمات عن بعد التي تعتبر مقولة تجارية عن بعد .

بالتالي فإنّ العمل عن بعد هو: " طريقة لتنظيم و تنفيذ العمل الذي يُمارس ، بطريقة عادية ، وعن بعد ، خارج أي إمكانية مادية لمقدم العمل من مراقبة تنفيذ أو أداء العامل عن بعد . وهذه الطريقة

---

13 - Mélissa Saadoun , **avec le temps** , Editions d'organisation , 1998 , p :61

14- Robert Frederic , le télétravail à domicile , op.cit , P ; 29

15- Jean Gonié, **le télétravail en France : les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l'Internet** ,Droit Social , n°3 , Mars 2005 , P: 274

16- Rana Zeidan ,**Etude de la notion de télétravail de ses enjeux et de son potentiel au Liban** , Université Saint Joseph ,Faculté de gestion de management ,Beyrouth , 2002 , P:12

تستخدم الوسائل المعلوماتية وهي تشمل بالضرورة أن يتم و بواسطة تقنيات المعلومات ، نقل المعطيات المفيدة إلى العمل الذي يتم إنجازه (17) " .

يُستنتج من جميع التعريفات أعلاه بأنّ عقد العمل عن بعد يقوم على عنصرين أساسيين هما :

- 1- تأدية العمل بعيداً عن مركز المؤسسة أو عن تواجد رب العمل .
- 2- استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والإتصالات من أجل تأدية هذا العمل والبقاء على اتصال بالمؤسسة أو مركز العمل .

لا يؤثر عدد ساعات العمل على اعتبار عمل ما عن بعد أو لا ، فالعمل عن بعد يمكن أن يكون بدوام جزئي أو كامل .

لا يتضمن القانون اللبناني أي تعريف لعقد العمل عن بعد ، إلا أنّه و إنسجاماً مع نص المادة 624 م.ع يمكن تعريف عقد العمل عن بعد بأنه:"عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته خارج مركز المؤسسة وباستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات والإتصالات مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه " .

### المطلب الثاني : تمييز عقد العمل عن بعد عن غيره من العقود

إذا كان عقد العمل عن بعد يقوم على تأدية العمل بعيداً عن سلطة و إشراف رب العمل المباشرين و بشيءٍ من الاستقلالية ، فإنّ إعادة البحث و التفريق بين العمل التابع و العمل المستقل تبقى ذات أهمية ، و من ثم ما هو الذي يميز هذا العقد وفقاً لما عرفناه أعلاه عن عقد العمل التقليدي و عن بعض العقود الأخرى الواردة على العمل كعقد المقاوله أو إجارة الصناعة و كعقد الوكالة .

هذا ما سنبينه في الفقرتين أدناه :تمييزه عن عقد العمل التقليدي ( الفقرة الأولى )

تمييزه عن بعض العقود الأخرى الواردة على العمل ( الفقرة الثانية ) .

---

17- Sabine Marcellinet , Lionel costes , **Comment appliquer les dispositions du droit du travail ?** Lamy droit de l'informatique et des réseaux , Editions Lamy , n'4701 , 2004 , P:1017

## الفقرة الأولى : تمييزه عن عقد العمل التقليدي

بالمقارنة بين عقد العمل التقليدي الذي عرفته المادة 624 مع تعريف عقد العمل عن بعد وفقاً لما بيّنا أعلاه ، يتبين أنّ هذا الأخير لا يمكن اعتباره سوى شكل جديد لتنظيم العمل ، وبعبارة أخرى فهو أسلوب متطور لعقد العمل التقليدي ، إذ أنّ القانون يتطور مع تطور المجتمعات التي يطبّق فيها .

إذا كان العمل الكلاسيكي ، كما العمل عن بعد يمكن تنفيذه باستخدام التقنيات الجديدة ، إلا أنّ الفارق الأساسي بينهما هو أنّ الأول يتم تنفيذه داخل المؤسسة التابعة لرب العمل ، أما الآخر عقد العمل عن بعد يتم تنفيذه خارج مركز المؤسسة ، إما في منزل الأجير أو في أي مكان آخر يختاره بنفسه ، فالفارق هذا يتمثل باختلاف مكان تنفيذ العمل .

إنّ خاصية المكان هذه ، جعلت لعقد العمل عن بعد ميزة أخرى يختلف بها عن عقد العمل التقليدي ، ألا وهي طريقة الإشراف والرقابة التي يقوم بها رب العمل على أجيره ، والتي تعتبر ، أي التبعية ، العنصر الأساسي الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود .

فلا خلاف أنّ رب العمل عن بعد يقوم بالإشراف والرقابة على الأجير عن بعد ، إلا أنّ هذه التبعية ليست بالسهولة التي تنفذ بها عندما يكون الأجير تحت إدارة رب العمل المباشرة و الفعلية باعتبار أنّ الأجير موجود شخصياً وجسدياً داخل المؤسسة وتحت نظر رب العمل الدائم .

لذلك، فإنّ عقد العمل عن بعد هو عقد عمل تقليدي مع خصوصية في عنصر التبعية بالنظر الى خصوصية مكان و كيفية أداء العمل ، وبالتالي يخضع لأحكامه . وهذا ما دفع البعض الى التأكيد على عدم ضرورة وجود تشريع جديد خاص بالعمل عن بعد ، و أنّ الاجتهاد القضائي قادر على تكييف قواعد قانون العمل على عقد العمل عن بعد (18) .

فقد اعتبر بعض المؤلفين ، أنّ العمل عن بعد ليس سوى عمل مبني على فكرة التaylorية (19) إنما التaylorية الجديدة المدعومة بالحاسوب TAO " " Taylorisme assisté par ordinateur " ،

---

18- Joelle Berenguer - Guillon , **Télétravail :la relation collective et la relation individuelle** , Gazette du palais ,1998 ( 1<sup>er</sup> seem) , P :575 .

Maxime Pigon ,le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies , Op.cit , P : 98

19 - المذهب التaylorي هو منهج وضعه المهندس تاييلور ( 1856-1915 ) لتنظيم العمل الصناعي تنظيمياً عملياً باستعمال الحد الأقصى من الأجهزة و التخصص الدقيق و إلغاء الحركات الناقلة .



مؤكدين أنّ قانون العمل المبني على فكرة التاييلورية لا يحتاج إلى استبدال بالكامل إنما يحتاج إلى تكييف التاييلورية الجديدة المدعومة بالحاسوب (20) .

من هنا ، فإنّه يمكن تطبيق قانون العمل على العمل عن بعد من دون أية مشكلة ، يكفي فقط أنّ يتضمن العقد مكان العمل وساعات العمل ، وغيرها من البنود الخاصة بعقد العمل عن بعد (21) .

في هذا الإتجاه ، أوصى مؤتمر الحقوق المتعلقة بالإنترنت (22) ، بتنظيم العمل عن بعد في إطار عقد العمل، واعتراف للمستخدم عن بعد بنظام قانوني هو نظام الأجير ذو الدوام الكامل .

يمكننا القول هنا ، أنّ الأجير عن بعد والأجير التقليدي على خط من المساواة في إخضاعهم لأحكام قانون العمل . فكل أجير عن طريق الإنترنت يكون في نفس وضع الأجير في المؤسسة وتطبق عليه قواعد الحماية والأجر (23) . كما يستفيد المستخدم عن بعد كغيره من المستخدمين داخل المؤسسة من الإعانات المصروفة له (24) .

أقرّت منظمة العمل الدولية إتفاقية رقم 177 بتاريخ 4 حزيران 1996 واستكملت بالتوصية رقم 196/184 ، هدفت إلى تعزيز المساواة في المعاملة بين الأجراء الذين يعملون في أماكن يختارونها خلاف مكان صاحب العمل وبين الأجراء الآخرين مقدّمة التوصيات حول كيفية تكييف قواعد العمل مع هذا الأسلوب من العمل (25) .

---

20- Jean- Emanuel Ray - Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op.cit , P : 525

21- Rana Zeidan ,Etude de la notion de télétravail de ses enjeux et de son potentiel au Liban , Op.cit , P : 10

22 - هذا المؤتمر هيئة أنشأت في العام 2001 بدعم من السلطات العامة في فرنسا ، تختص بمشاكل القانون و المجتمع المتعلقة بالإنترنت ، وتهدف إلى إعلام الجمهور والمؤسسات والسلطات العامة ومستخدمي الإنترنت حول هذه المشاكل ، ويتألف هذا المؤتمر من ما يقارب 70 عضواً، ومن المؤسسات العامة و الجمعيات والمؤسسات الخاصة .

وبتاريخ 14ك1 2004 -أصدر المؤتمر توصية حول العمل عن بعد في فرنسا " le télétravail en France " ، وقد كلّف وزير الشؤون الإجتماعية بدراسة و تحليل الأشكال المختلفة للعمل عن بعد ، ودراسة تأثيرها و تطورها .

23- Gérard Braun , le télétravail , Droit social ,n°7-8,juillet – Août ,1981, P: 574 .

24- cass.soc,18 janv. 1995, J.C.P-Semaine juridique-E.D.G,n°2 , Doctrine ,1996, P: 34 .

25 - الإتفاقية و التوصية منشورتان على الموقع الالكتروني [hrlibrary.umn.edu](http://hrlibrary.umn.edu)

خلاصة القول ، فإن عقد العمل التقليدي هو إمتداد لعقد العمل التقليدي ، بعد تكييف خصوصيات عقد العمل عن بعد مع قواعد قانون العمل التي يخضع لها عقد العمل التقليدي حتى يستفيد منها الأجير عن بعد و يخضع لحمايتها .

### الفقرة الثانية : تمييزه عن بعض العقود الواردة على العمل

عرّفت المادة 624 من قانون الموجبات و العقود في فقرتها الثانية ، عقد المقاولة أو إجارة الصناعة بأنّه : "عقد يلتزم بمقتضاه المرء إتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل " .

فيشترك إذاً عقد المقاولة وعقد الإستخدام أنّ كلاً منهما ينصب على موضوع معين هو العمل الذي يؤديه أحد المعاقدين الذي يستحق له ، لقاء هذا العمل مقابل ، وبالتالي فثمة صعوبة في الإستهداء على معيار التفرقة بينهما .

إلا أنّ الحقيقة القانونية لكل من هذين العقدين نجدها من خلال التحديد القانوني الذي أخذ به المشرع، ففي حين اعتبر المشرّع أنّ العمل ، موضوع عقد الإستخدام ، هو " رهين خدمة الفريق الآخر ، وتحت إدارته "، إلا أنّه في التعريف الذي أطلقه على عقد المقاولة ، لم يأتِ على ذكر عبارة " تحت إدارته "، بحيث أنّ معيار الفصل هو التبعية التي نجدها في عقد الإستخدام ، في حين أننا لا نجد لها أثراً في عقد المقاولة ، طالما أنّ المقاول يستقل بعمله ، غير خاضع ، عند تنفيذه ، لأي سلطة ، أو إشراف أو إدارة من قبل صاحب الشأن ، فهو، أي المقاول ، من يختار وسائل تنفيذ العمل ووقته ، كما أنّه ليس ملزماً بالتقيد بأوامر رب العمل في هذا الخصوص (26) .

صدر قرار بهذا الخصوص ميّز بين العمل التابع و العمل المستقل إذ اعتبر أنّ " العمل التابع هو ممارسة نشاط ما في مصلحة المؤسسة ، يقوم به في إطار خدمة منظمة وحسب توجيهات تفرض من قبلها . فالمنطق السليم يقول بأنّ العمل التابع هو الحاصل لحساب الغير ، وتحت إمرته ، أما

---

26- عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، الطبعة الثالثة ، عشتار ، دن، دبت، ص 81-82 .

العمل المستقل فهو العمل الذي يقوم به الشخص لحسابه الخاص ، و بإدارته الشخصية ، متحماً فوائده و مخاطره (27) .

إلا أنه وفي إطار الإستقلالية التي يتمتع بها الأجير عن بعد بالعمل من منزله أو في أي مكان آخر خارج مركز المؤسسة ، وبشبه غياب الإشراف والرقابة المباشرين من قبل رب العمل على أجيره عن بعد ، ونتيجة للمرونة في ساعات العمل ، إضافة إلى الحرية التي يتمتع بها ، إلى حد ما ، الأجير عن بعد ، في اتخاذ بعض القرارات الفنية المتعلقة بالعمل ، بكونه متخصصاً فكرياً وإبداعياً في العمل باستخدام التقنيات الجديدة ، أصبحت الحدود بين العمل التابع عن بعد و العمل المستقل متداخلة .

إزاء هذا التداخل ، يتولى القضاء وصف العقد المبرم بين الأجير عن بعد المستقل و صاحب الأمر و التأكد من مدى وجود رابطة التبعية . فكلما تأكد من وجود هذه الرابطة ، وصف العقد بأنه عقد عمل ، و كلما تأكد من عدم وجود هذه الرابطة ، وصف العقد بأنه عقد مقاوله .

إلى جانب عقد المقاوله أو إجارة الصناعة ، نصّ قانون الموجبات و العقود على عقد آخر يقع على العمل ألا وهو عقد الوكالة ، إذ عرفته المادة 769 على أنه : "عقد بمقتضاه يفوض الموكل إلى الوكيل القيام بقضية أو بعدة قضايا أو بإتمام عمل أو فعل أو جملة أعمال و أفعال ، و يشترط قبول الوكيل .... " .

أضافت المادة 770 ما يلي : " تكون الوكالة في الأصل بلا مقابل و ليس ما يمنع اشتراط الأجر " .

إنطلاقاً من ذلك ، و بالمقارنة مع أحكام عقد العمل بشكل عام و عقد العمل عن بعد خاصة ، نجد أنّ هناك تقارب بين العقدين ، إن لجهة موجب الوكيل كما موجب الأجير بأداء العمل لصالح شخص معين هو الموكل هو عقد الوكالة و رب العمل في عقد العمل ، ف كلا العقدين يقع موضوعه على العمل .

---

27 -Saint-Jaurs Yves,note, cass .ass .plén,8 janvier 1993,CPAM de lyon c.sté Rena ware distribution et a,JCP- la semaine juridique, E'd.G, n°18 ,jurisprudence 1993 , P: 168 .

من جهة ثانية، فإنّ عقد الوكالة كما عقد العمل عن بعد لا يفترض الإشراف و الرقابة المباشرين على تنفيذ العمل و أدائه ، إذ يقوم المكفّفون بأداء العمل و تنفيذه بعيداً عن نظر رب العمل أو الموكل ، و إن كان هذا الأداء يعود لصالح رب العمل أو الوكيل .

إلا أنّ ما يثير الخلاف بين العقدين هو أن عقد العمل عن بعد، كعقد العمل التقليدي ، يكون دائماً لقاء أجر (28) ، و لا يصح عقد العمل عن بعد إلا بتحديد الأجر ، فالأجر هو المقابل للعمل ، و العمل لا يصح إلا لقاء أجر ، و هذا ما لا نجده في عقد الوكالة التي و إن كان يصح فيها الإتفاق على أجر فإنها تكون في الأصل بلا مقابل كما نصّ على ذلك قانون الموجبات و العقود .

من ناحية ثانية ، فإنّ الموكل يمكنه عزل الوكالة بإرادته المنفردة وبدون تعويض ، أما صرف العامل من العمل فقد يكون تعسفياً ، و يلزم صاحب العمل بدفع بدل التعويض عن الصرف التعسفي (29) و بدل الإنذار ، بالإضافة إلى الحقوق القانونية المعطاة للأجير من إجازات قانونية و تعويض نهاية الخدمة ، و التعويضات المرضية و الإجتماعية والتي لا يحق أي منها للوكيل وفقاً لعقد الوكالة .

نتيجة لذلك ، فإنّ عقد الوكالة و إن كان يشبه عقد العمل عن بعد في الغياب المباشر للرقابة و الإشراف بالإضافة إلى إنصباب العمل لصالح صاحب العمل ( الوكيل أو رب العمل ) ، فإنّ العقدين يختلفان في عنصر مهم لعقد العمل يميّزه عن غيره من العقود ألا و هو الأجر كما يختلفان في الحقوق القانونية المكرسة لصالح الأجير و التي لا تحق للوكيل في عقد الوكالة .

## المبحث الثاني : أهمية عقد العمل عن بعد

ينتج العمل عن بعد عن أمور مستحدثة لا يمكن لأي مؤسسة حديثة الإستغناء عنها وهي تنظيم العمل باستخدام التقنيات و الوسائل الجديدة أو ما يعرف بالتيليمائية ( télématique). فالعمل عن

---

28 - إلياس ناصيف ، موسوعة العقود المدنية و التجارية ، المبحث الرابع : العقود التي تقع على العمل ، الجزء العشرون ، عقد العمل الفردي ، المجلد الأول ، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، شركة المؤسسة الحديثة للكتاب،بيروت ، الطبعة الأولى ، 2017 ، ص 35 .  
29- المرجع أعلاه ، ص 36 .

بعد لا يتعلق بنشاط مهني جديد ، إنما طريقة جديدة لتنظيم أو تنفيذ العمل ، سواء كان مأجوراً أم مستقلاً (30) .

فالعمل عن بعد أصبح يشكل طريقةً جديدةً لتنظيم العمل و يمكن تطبيقه في أغلبية المؤسسات. وهو يطال كافة القطاعات سواء كانت عامة أو خاصة أو صناعية أو تجارية، و يعتبر قطاع الخدمات هو الأكثر استهدافاً (31) .

فمندوب التأمين، المصمم، الكاتب، المدرّس، المهندس، المترجم ، الخبير، المحاسب، المستشار المالي، مدخل المعلومات، الإحصائي، المبرمج، الرسام و الكثير من المهن و الوظائف الأخرى، أصبح من الإمكان القيام بها بعيداً عن مركز المؤسسة ، من منزل الأجير أو من أي مكان آخر يختاره، باستعمال التقنيات الجديدة و تسليم نتيجة العمل إلكترونياً لصاحب العمل الذي يستخدمه.

هذا الأسلوب الجديد في تنظيم العمل، له أهميته على الصعيد الوطني إذ تشجعه بعض الدول لأسباب سببها في المطلب الأول، كما له أهميته على صعيد طرفي العقد، إذ يلجأ اليه الطرفان، كل لاعتبارات تخدم مصالحه ، وفقاً لما سنبينه في المطلب الثاني .

### المطلب الأول : أهمية عقد العمل عن بعد على المستوى الوطني

تلجأ بعض الدول نحو تشجيع العمل عن بعد لما لهذا الأسلوب من أهمية على الصعيدين الإجتماعي (الفقرة الأولى )، و الإقتصادي (الفقرة الثانية ) .

---

2- Nasreddine EL.Hage ,**Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés son- elles adaptées au télétravail ?** Droit social ,N°1 ,janvier 2002 , P:42

31- Joelle Berenguer -Guillon , Télétravail : la relation collective et la relation individuelle , op.cit, p: 490

### الفقرة الأولى : أهميته على الصعيد الإجتماعي

يشكّل العمل عن بعد فرصة لتوظيف أشخاص يجدون صعوبة كبيرة في الإدماج الإجتماعي. فيستفيد الأشخاص ذوو الإحتياجات الخاصة من التغييرات التقنية، ويمكن بواسطة العمل عن بعد تقديم فرص عمل لهؤلاء الأشخاص الذين يجدون صعوبة في الإدماج الإجتماعي (32).

يشكل العمل عن بعد أيضاً خياراً لفئات من الناس لم تكن تطلب العمل لأنه يفترض عليها الخروج من المنزل و هو ما لا يتناسب مع معتقداتها الإجتماعية ، كالنساء عامةً و ربّات المنازل خاصةً (33).

بالإضافة إلى ذلك ، يشكّل العمل عن بعد خياراً للشباب غير القادر على الإنتقال للعمل والعيش في المدن الرئيسية، نظراً للكلفة العالية عليه، فيمكنه أن ينتقل افتراضياً من مكان إلى آخر باستخدام التقنيات الجديدة .

إنّ هذه الفئات كانت تُصنّف تحت خانة العاطلين عن العمل، في حين أنهم يطلبون العمل ولا يجدونه في المؤسسات التي تتركز فرص العمل فيها داخل جدرانها و مبانيها . وباعتماد العمل عن بعد، تصبح هذه الفئات قادرة على الإدماج اجتماعياً في سوق العمل، مما يدفع بالدول التي تسعى إلى إدماج أكبر عدد ممكن من هذه الفئات الإجتماعية إلى تشجيع و اعتماد هذا الأسلوب من العمل (34).

### الفقرة الثانية : أهميته على الصعيد الإقتصادي

يشكّل انخفاض كلفة وسائل المعلومات والإتصالات عامةً، و الحواسيب خاصةً ، بالإضافة الى التطور السريع للشبكات الإلكترونية ( الإنترنت والإنترانت )، إلى زيادة العمل بأسلوب العمل عن بعد مع ما يتبعه من تخفيض للتكاليف على عدة أصعدة . ففي وجه الضائقة الإقتصادية التي أرخت

---

32 - Robert Frédéric ,le télétravail à domicile , op.cit , P :21

33 -Reine Atieh ,**تélétravail au liban : conditions et opportunités de mise en place**,université Saint Joseph, faculté de gestion et de managment ,septembre 2013  
P : 31.

34 - Rana Zeidan ,Etude de la notion de télétravail de ses enjeux et de son potential au Liban , op.cit, P:21

بثقلها على الشركات و المؤسسات ، وفي محاولة لتفادي الإقفال وتأمين الإستمرارية ، بدأت تتجلى ظاهرة جديدة في الأسواق هي المكاتب الافتراضية من جهة و المساحات المكتبية المشتركة من جهة أخرى (35).

يقلص العمل عن بعد تكاليف التنقل من المنزل إلى مركز العمل ، و منه إلى المنزل، فالوصول الى معلومة لا يستدعي الذهاب الى المؤسسة ، بل كل المعلومات سوف تصل الى الأجير بأقل من دقيقة عبر التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات. إنّ هذا الحد من التنقل يساهم في تخفيض حدة التلوث البيئي أولاً وازدحام السير ثانياً وتخفيض استهلاك الطرقات وتكاليف تشغيل النقل المشترك (36).

يشكّل العمل عن بعد حلاً لإحياء المناطق الريفية وخلق التوازن بين المدن و القرى، فالأشخاص الذين صنفوا في السابق في خانة العاطلين عن العمل لبعدهم جغرافياً عن مركز المؤسسة وعدم قدرتهم على الانتقال إلى المدن، أصبح بإمكانهم العمل في أي بقعة من الأرض والتواصل مع المؤسسة كأنهم موجودون داخلها، مما يساهم في تنمية القرى اقتصادياً و تكنولوجياً .

وأخيراً فإنّ الثورة التكنولوجية والتقنية ، تفرز إلى عالم العمل نوعاً جديداً من المهن ولأعمال تعتمد أولاً و آخراً على استخدام التقنيات الجديدة و الوسائل المعلوماتية، فتزيد فرص العمل وتنقلص البطالة (37).

ساهمت التقنيات الجديدة بزيادة إنتاجية الشركات وتعزيز القدرة التنافسية لها، فالشركات الرابحة في إقتصاد المستقبل هي التي تتعامل مع العمل الافتراضي (38).

---

35- راجع لطفاً مقال مايا سماحة ، الشركات الجديدة تريد التوفير و الإستمرار ، جريدة الأخبار، 2018/3/27 ، موقع جريدة الأخبار على [bus@al-akhbar.com](mailto:bus@al-akhbar.com) ، و الذي يتضمن بعض التجارب لشركات عاملة في لبنان بأسلوب المكاتب الافتراضية .

36 - Paul Jackson, M.van,der wielen jos **Teleworking: : International perspectives : From telecommuting to the virtual organisation** ,Rout Ledge , London and Newyork ,1998, P:122- 129

37 -Jean Emmanuel Ray , **Avant- propos de la sub/ordination à la sub/organisation** , Droit social, n°1 , janvier , 2002,P:8

38-Laurence Terrien, l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail , op.cit , P: 22.

بالنظر إلى أهمية العمل عن بعد على المستوى الإقتصادي، فإنّ الدول التي تسعى إلى الإستفادة من هذه الآثار تقوم بتشجيع العمل عن بعد وبدعم الشركات التي تعتمدّه .

### المطلب الثاني : أهمية عقد العمل عن بعد بالنسبة لأطرافه

يسعى أطراف عقد العمل، كل من جهته، الى اعتماد اسلوب العمل عن بعد، بالنظر لأهمية هذا الأسلوب على مصالح كل منهما .

فما هي أهميته بالنسبة للأجير؟ (الفقرة الأولى) . وما هي أهميته بالنسبة لرب العمل؟ (الفقرة الثانية)

### الفقرة الأولى : أهميته بالنسبة للأجير

يقوم العمل عن بعد أساساً على تأدية العمل خارج مركز المؤسسة، باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات، مما يفسح المجال أمام الأجير للتصرف بحرية واستقلالية، لم يكن ليتمتع بها في العمل داخل المؤسسة .

فالإيجابية الأساسية بالنسبة للأجير تتلخص بكلمة واحدة " الحرية "، فعند العمل بعيداً عن مركز رب العمل، يتمتع الأجير بحرية في تنظيم عمله عن طريق تحديد ساعات العمل فلا يعود ملزماً بتأدية العمل لساعات متواصلة، كما لو كان في مركز المؤسسة، كما أنه يتمتع بحرية نفسية أكبر حيث أنه لا يشعر كل يوم بوجود رقيب عليه(39) .

من هنا، وفضلاً عن هذه الحرية والمرونة والإستقلالية التي وفرتها خصائص العمل عن بعد للأجير، فإنّ هذا الشكل من العمل يؤثر إيجاباً على صحة العاملين من خلال تخفيض ضغوطات العمل و تعزيز الراحة في العمل حيث يمكن للعمل عن بعد أن يحسّن التوازن بين الحياة الخاصة و الحياة المهنية (40).

---

39 -Gérard Braun ,le télétravail, op.cit, P : 569

40 - Robert Frédéric , ,le télétravail à domicile ,op.cit , P : 43



كما أنه يمكن للتكاليف التي يدفعها الأجير العادي أن تتقلص عند العمل عن بعد (41) . فلا داعي للتنقل المستمر بين المكتب و المنزل ، فالتقنيات الجديدة تختصر المسافات .

يشكل العمل عن بعد صيغة تتناسب مع تطلعات الأجير الذي يتمتع بكفاءة عالية، ويريد أن يغادر عمله لتربية أولاده، فيمكن لرب العمل أن يقترح عليه العمل من المنزل بدوام جزئي للتوفيق بين حياته المهنية و حياته العائلية، و بهذا تستمر الإستفادة من كفاءته (42).

كما أنّ العامل عن بعد يستطيع العمل في أكثر من مؤسسة في نفس الوقت لأنه إذا كان الوجود الجسدي غير ممكن إلا في مؤسسة واحدة ، فإنّ الوجود الافتراضي يبقى ممكناً في أكثر من مؤسسة في نفس الوقت مما يؤدي بالنسبة إلى الأجير إلى زيادة دخله .

إلا أنه ، ومن المنظار الآخر، فإنّ تفرّق أماكن العمل ، الحاصلة باللجوء إلى تقنيات المعلومات والاتصالات ، أو أيضاً العمل من المنزل ، يولد لدى بعض الأجراء شعوراً قوياً بالعزلة، وهذا ما يؤثر إلى حد ما على إنتاجيتهم، وحتى على صحتهم (43) وهذا ما يجعل من الصعب تعزيز ثقافة الخدمة حيث أنّ العاملين عن بعد لم يعودوا جزءاً فعلياً من هذه المخازن المركزية للمعتقدات والقيم الرئيسية للعمل (44).

كما يضاف أيضاً ، خشية الأجير من عدم الشعور بالاندماج في العمل و الحصول على الترقية لبعده عن مكان العمل، فيفقد بذلك فرصة الترقية في العمل (45) .

---

41 -Reine Atieh ,télétravail au liban : conditions et opportunités de mise en place ,op.cit, P :13.

42 -Maxime Pigon , le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies ,op.cit , P:89

43 -Christophe Radé , nouvelles technologies de l'information et de la Communication et nouvelles formes de subordination , op.cit, P : 27

44- Paul Jackson,der Wielen Jos M.Van ,Teleworking : International perspectives : From telecommuting to the virtual organisation ,op.cit ,P:191

45- Maxime Pigon , le droit du travail à l'épreuve de nouvelles technologies ,op.cit , P:91

## الفقرة الثانية : أهميته بالنسبة لرب العمل

تدفع المؤسسات بدلات إيجار ونفقات تجهيز للمكاتب ، لكن عند ممارسة العمل عن بعد خارج مركز المؤسسة، في منزل الأجير أو في أي مكان آخر يختاره ، فإن ذلك سوف يؤدي الى تخفيض الكلفة بسبب تقليص مساحات المكاتب و تخفيض بدلات الإيجار و نفقات الصيانة .كما أن العمل عن بعد هو مصدر لزيادة الإنتاجية ، فقد لوحظ أنّ العمال عن بعد هم أكثر اندفاعاً من العمّال التقليديين (46) .

من جهة ثانية فإنّ إدارة الموارد البشرية تعتبر من صميم العمل عن بعد، فإن إدخال العمل عن بعد قد يساهم في المحافظة على العمال الأساسيين لحسن سير المؤسسة عن طريق تقديم فرص عمل مهمة لهم. وهو يقمّ لرب العمل إمكانية جذب العمال الذين يملكون المواصفات المهنية المطلوبة (47).

في المقابل، يخشى أرباب العمل هذه الطريقة من تنظيم العمل لأنها سوف تدخل تعديلات على المؤسسة ، فهناك صعوبة في إدارة الأجير غير المرئي، فكيف يمكن بالتالي الإشراف على الأجراء المبعثرين وتقييمهم أو تحفيزهم .

يضاف إلى هذه المخاوف ، رفض الكوادر والمدراء لأنّ العمل عن بعد يقلب الصلاحيات و الكفاءات. ففي العمل عن بعد سيكون من المستحيل على المدراء المحافظة على دورهم في الإشراف على الأجير مما يفتح المجال بحق استقلالية الأجير، إذ أنّ الأجير عن بعد يتمتع بحق أخذ المبادرات أكثر من الأجير العادي ، فهو يقوم بمسؤوليات من هو أعلى رتبة منه، وقد ينظر المدراء إلى هذا الأمر بطريقة خاطئة ، فهم يعتادون على إصدار الأوامر وبالتالي من الصعب عليهم أن يصبحوا موجّهين فقط (48) .

---

46 -Maxime Pigon , le droit du travail à l'épreuve de nouvelles technologies ,op.cit , P:88

47- المرجع أعلاه ، ص 88 .

48- المرجع أعلاه ، ص 91.

ثمة قلق أيضاً من عدم وجود الإحتكاك البشري المباشر الذي يترتب عليه وفقاً لوجهة نظر المؤسسة نوعين من النتائج : في بادىء الأمر، إختفاء التواصل الشكلي، كما أن الرؤساء والمدراء يخشون تحجيم مفهوم المؤسسة فيختفي الدافع إلى العمل . (49)

## **الفصل الثاني : الحادثة في عناصر عقد العمل عن بعد**

بعد ظهور الثورة الجديدة في عالم المعلومات والإتصالات، نقل العالم من المادية التي تقوم على الوجود المباشر للأجبر، وعلى الآلة، إلى الإفتراضية التي تقوم على المعلومات والإتصالات و الغياب الجسدي للأجبر. و سمحت هذه التقنيات الجديدة اليوم بتبادل المعلومات من دون أن تستطيع أية عقبة اعتراضها .

أضحى استعمال التقنيات الجديدة بذلك عنصراً أساسياً من عناصر العمل، فظهرت أشكال جديدة للعمل، حيث يمكن للأجبر العمل من خلال منزله عن طريق حاسوب مرتبط بالمؤسسة، كما تغير أيضاً مفهوم المؤسسة كمكان محدد تتجمع فيه عناصر الإنتاج، وتسهل فيه ممارسة رب العمل لسلطاته.

إذا كان عقد العمل بمفهوم المادة 624 م.ع يقوم على عنصرين هما : أن يجعل الأجبر عمله رهين خدمة الفريق الآخر لقاء أجر ( تأدية العمل )، و الإشراف و الرقابة ( التبعية )، فإنّ هذه العناصر التقليدية قد تطورت وأصبحت ذات خصوصية مع ظهور استعمال التقنيات الجديدة للمعلومات والإتصالات في عقد العمل عن بعد ، فما هو واقع عنصر التبعية في ظل هذه الحادثة ؟ ( المبحث الأول ) وما هو واقع عنصر تأدية العمل في عقد العمل عن بعد؟ ( المبحث الثاني ) .

---

49- Gérard Braun , le télétravail, Op.cit , P :571 .

## المبحث الأول : واقع عنصر التبعية في عقد العمل عن بعد

تعتبر التبعية هي المعيار المميز لعقد العمل عن غيره من العقود، والمعيار الأساسي لتطبيق قانون العمل ، وتتألف من عنصرين : خضوع الأجير، وإشراف رب العمل ورقابته. يكتسي هذا العنصر خصوصية في عقد العمل عن بعد، فإذا كان العمل بعيداً عن مركز المؤسسة يجعل الإشراف والرقابة المباشرين، مسألة صعبة جداً، إضافة إلى صعوبة معرفة مدى تقيد الأجير بتعليمات رب العمل، فإن التقنيات الجديدة توجد وسائل تقنية جديدة للرقابة والإشراف لم تكن موجودة قبل الثورة التكنولوجية.

لذلك، نجد أنّ التبعية في عقد العمل قد طالتها الحداثة من جهتين: بالنظر للبعد الجغرافي ( المطلب الأول ) و بالنظر لإستخدام التقنيات الجديدة (المطلب الثاني) .

### المطلب الأول : بالنظر للبعد الجغرافي

لطالما كانت عملية الإشراف والرقابة على الأجير سهلةً في ظل الوجود المادي للأجير داخل المؤسسة وفي ظل إمكانية الإشراف والرقابة المباشرين على أسلوب العمل وطريقته، إلا أنه و نظراً لعدم وجود الأجير عن بعد داخل المؤسسة كونه يعمل في إطار بعيد جغرافياً عنها، فإنّ الإشراف و الرقابة المباشرين أصبحت أمراً صعباً إلى حد المستحيل، بالإضافة إلى أنّ الإشراف على الأسلوب و الطريقة في العمل أصبح صعباً .

سوف نعالج خصوصية التبعية الناتجة عن البعد الجغرافي في فقرتين : نبين في الأولى أنّ البعد الجغرافي يضعف الرقابة و الإشراف ، و في الثانية الحل البديل للرقابة و الإشراف المباشرين.

### الفقرة الأولى : البعد الجغرافي يضعف الرقابة و الإشراف

إن سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف في عقود العمل التقليدية تتناول حداً أدنى من العناصر التي لا يمكن تصور التبعية بدونها وهي مراقبة مدى تقيد الأجير بدوام العمل ، ومدى التزامه بأداء

العمل شخصياً في المكان المحدد له من قبل رب العمل ، ومدى التزامه بالمهام التي حددت له في إطار التصنيف المهني داخل المؤسسة .

أما في العمل عن بعد الذي يتميز بأداء العمل بعيداً عن مركز المؤسسة سواء في منزل الأجير أو أي مكان آخر، فإنّ مهمة الإشراف و الرقابة على تلك العناصر الأولية تصبح موضع نقاش .

فمن جهة أولى ، فإنّ التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات التي سهلت العمل عن بعد أدت الى ظهور مجموعة من المهن التي تحتاج الى الكثير من التخصص و الإستقلالية ، فمن الصعوبة مثلاً الرقابة و الإشراف على تأدية الأجراء كمبدعي البرامج مثلاً ، و كل فكرة بالرقابة و التدخل من قبل رب العمل تكون شبه وهمية (50) بل و أكثر من ذلك ، قد تبدو في هذه الحالات التبعية معكوسة ، حيث يظهر أنّ رب العمل هو التابع للأجير ، فهؤلاء المتخصصون تكون رغباتهم أوامر ، فهم ليسوا ضروريين في المؤسسة فقط ، إنما تركهم للعمل قد يكون له واقع سيء على رب العمل لجهة المنافسة ، السوق ، و الزبائن (51) .

من جهة ثانية ، فإنّ البعد عن مركز المؤسسة يجعل من ممارسة رب العمل لسلطته في الرقابة و الإشراف على تأدية الأجير للعمل و على التزامه بتأدية العمل بنفسه ، وعلى التزامه بالمكان المحدد و ساعات العمل المحددة من قبله صعوبة بل مستحيلة في بعض الأحوال . فإذا كان من السهل أن ينتقل رب العمل أو من ينوب عنه من فترة الى أخرى الى منزل الاجير أو مكان عمله و التأكد من بعض إجراءات العمل ، إلا أنّ هذه الرقابة بهذا الشكل لا تكون رقابة متواصلة و كاملة ، بل هي صعوبة الممارسة ، بل قد تكون مستحيلة إذا كان الأجير يعمل في دولة أخرى غير الدولة التي تتمركز فيها المؤسسة .

أمام هذا الواقع ، فإنّ البعد الجغرافي في عقد العمل عن بعد كان له أثر هام على رابطة التبعية ، إذ ضعفت سلطة رب العمل في الرقابة و الإشراف مقابل ازدياد استقلالية الأجراء . و إذا كان رب

---

50- جميلة حرب ، تطور مفهوم رابطة التبعية في علاقات العمل ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال ، الجامعة اللبنانية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية ، 2011، ص: 82

51- Jean- Emmanuel Ray , Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination , op.cit , P:526

العمل ما زال يحتفظ بسلطته النظرية في الإشراف و الرقابة ، فإنّ سلطته الفعلية قد تقلصت بعامل البعد الجغرافي (52) .

إزاء هذا الواقع ، ما هو الحل البديل لتحقيق سلطة رب العمل في الرقابة و الإشراف خلال العمل عن بعد ؟ هذا ما سنبينه في الفقرة اللاحقة .

### الفقرة الثانية : الحل البديل لضعف الرقابة و الإشراف المباشرين

تقوم التبعية التقليدية على سلطة رب العمل في تحديد المهام المطلوبة من الأجراء ، و في تحديد الطرق العملائية و الأساليب المستخدمة للوصول الى تلك الأهداف ، إلا أنه في العمل عن بعد يتمتع الأجراء بقدر من الإستقلالية بالنظر إلى المهارات التي يتطلبها العمل ، وحيث يكون العقل هو رأس المال الحقيقي للمؤسسات المعتمدة على التقنيات الجديدة ، فيصبح اهتمام أرباب العمل واقعاً على النتائج التي يمكن أن يحققها هذا الأجير لصالح المؤسسة بغض النظر عن الأساليب المعتمدة لتحقيق هذه النتائج ، و بصرف النظر عن مدى تقييد الأجير بمكان و ساعات العمل .

بذلك ، هل يمكن لرب العمل أن يراقب طرق و أساليب العمل لاسيما أنها تحتاج إلى مهارات قد لا يمتلكها رب العمل أو من ينوب عنه ؟

إذا كان رب العمل يهتم بتحقيق النتائج ، فما الهدف من مراقبة التزام الأجير بمكان العمل و ساعات العمل طالما أن الإستقلالية و المرونة التي يتمتع بها العاملون عن بعد تجعلهم قادرين على العمل في أي مكان و في أي زمان ينسجم مع إنتاجيتهم من جهة ، و مع اعتباراتهم الخاصة من جهة أخرى ، فبعضهم قد يفضل العمل في المنزل أو خارجه أو في أحد المقاهي عبر الحاسوب المتصل بالمؤسسة ، و البعض الآخر قد يفضل العمل ليلاً بعد نوم الأطفال أو في الآحاد (53) ؟

إذا كان العمل عن بعد قد سمح بإعطاء الأجير استقلالية تسمح له بالتعبير عن مهاراته الخاصة و بقدرة أكبر على المبادرة و بحرية في تنفيذ العمل بالأسلوب الذي يراه مناسباً ، إلا أنّ ذلك لا يكون

---

52- جميلة حرب ، تطور مفهوم رابطة التبعية في علاقات العمل ، مرجع سابق، ص: 97  
53- Paul Jackson , M.van der wielen Jos,Teleworking : international perspectives : From telecommuting to the virtual organisation , op.cit ,P: 190

إلا ضمن مصلحة رب العمل في الحصول على ثمار هذا العمل . فقد أصبح الأجراء خاضعين عملياً لموجب تحقيق نتيجة (54).

لذلك ، و إنطلاقاً من هذه الخصوصية ، فإنّ رب العمل قد لا يحتاج الى تعديل في طرق الرقابة و الإشراف، زيادةً أو نقصاناً، إنّما يحتاج الى تبديل و تحويل لهذه الطرق ، فإذا كانت طريقة الرقابة و الإشراف المباشرين مسألة صعبة في ظل بعد الأجير الجغرافي عن رب عمله ، فإن الحل البديل لهذا الضعف و المنسجم مع مصلحة المؤسسة ، يكمن في اعتماد الرقابة و الإشراف غير المباشرين القائمين على مراقبة النتيجة دون رقابة الوجود المادي للمنتج .

لذلك ، فقد اقترح البعض ، و نحن نؤيدهم ، بأن يصبح الأجير ملتزماً بموجب نتيجة بدلاً من موجب وسيلة، فبدلاً من تطبيقه لأساليب الإنتاج المقررة من رب العمل لتحقيق الهدف ، يصبح ملتزماً بموجب نتيجة حقيقية هي إنجاز الهدف بعينه ، و تصبح سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة واقعة على النتيجة أو ما يسمى برقابة الإنتاج ، و يقوم هذا الأسلوب في الرقابة على تحديد رب العمل لأهداف و معايير الإنتاج و يترك للأجراء أنفسهم اختيار الأساليب و الإجراءات ، فمراقبة الإنتاج هي الأكثر تناسباً مع بيئة العمل عن بعد(55) .

كنتيجة لذلك، فقد تعاضم دور القضاة في المراقبة اللاحقة للقرارات المتخذة من قبل رب العمل ، فقد عمدت محكمة التمييز الفرنسية الى فرض موجب على رب العمل في تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من الأجير بشكل منطقي ومعقول (56)، و تتلاءم مع سوق العمل، وبالتالي يجب أن تكون مهمة الأجير واقعية (57) تنسجم مع إمكانياته الفعلية .

---

54- Alain Supiot , **Travail : droit et technique** , Droit social , n°1, janvier 2002 , P: 13

55 - Paul Jackson ,der wielen, Jos M.van,Teleworking : international perspectives : From telecommuting to the virtual organisation , op.cit ,P: 190

Alain Supiot , Travail : droit et technique,op.cit, P: 13

Jean- Emmanuel Ray , Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination , op.cit , P:526

56- Cass .soc ,30mars 1999, Evrard : RJS, 1999 , n° 641

57- Cass .Soc , 15 mai 2001 , lire P.Waquet , “ les objectifs “ , Droit social .2001 , P: 120

## المطلب الثاني : بالنظر لاستخدام التقنيات الجديدة

أنتجت الثورة التكنولوجية عالماً افتراضياً قصّر المسافات وفتح الآفاق أمام الجميع، فالأجير لم يعد محكوماً بجدران المؤسسة، و رب العمل يمكنه الوصول للأجير في أي وقت كان و في أي مكان كان، و إذا أراد الإطمئنان على العمل الموكل إلى الأجير عن بعد، أصبح الموضوع سهلاً جداً في الكثير من الأحيان. فإذا كان البعد الجغرافي قد أضعف مهمة الإشراف و الرقابة ، إلا أنّ العمل باستخدام التقنيات الجديدة أعاد لرب العمل سلطته .

فقد أنتجت الثورة التكنولوجية العديد من الوسائل التقنية التي ساهمت في زيادة وسائل الرقابة و الإشراف خصوصاً في مجال العمل عن بعد .

فما هي الوسائل التقنية التي أفرزتها الثورة التقنية ؟ ( الفقرة الأولى ) و ما هو أثرها على تعزيز الرقابة و الإشراف ؟ (الفقرة الثانية )

## الفقرة الأولى : وسائل الرقابة التقنية في العمل عن بعد

إنطلاقاً من قانون العمل، ومن طريقة العمل التقليدية، فإنّ الرقابة البصرية التي تستخدم أساساً في عملية الإشراف و الرقابة على الأجير ل يبقى تحت نظر رب عمله وتابعاً له قد أصبحت غير ممكنة وصعبة المنال وفقاً لما بيناه سابقاً . إلا أنّ الثورة التقنية أوجدت وسائل رقابة جديدة عوضت ضعف الرقابة البصرية .

من التقنيات الجديدة في الرقابة تلك التي تتعلّق بالتنصت الهاتفي و الإشراف بواسطة الفيديو المدار عن بعد الذي يسمح بمراقبة وتسجيل أبسط الحركات والتي تُركّب بمنهجية على شاشات الحواسيب الموضوعه أمام الأجراء، فيتأكد رب العمل أنّ أجيره يعمل أمامها ، فضلاً عن أجهزة تقنية متقدمة جداً تستعمل مباشرة أجهزة عمل الأجير كالحاسوب مثلاً (58) .

تتميز وسائل وبرامج الرقابة التقنية بما يلي :

---

58- Jean-Emmanuel Ray, *l'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié*, cass.soc ,17 mai 2005 , le retour de L.120-21, Droit social ,n" 7-8 juillet -Août 2005 ,P : 792 .



1- محافظتها على جميع أثار العمل ، ففي تقريرها المتعلق بمراقبة الأجراء في المؤسسة عن بعد " " la cybersurveillance de salaries dans l'entreprise بتاريخ آذار 2001، أكدت ال CNIL أنه " بالنسبة للأجراء ، إنّ ال NTIC قادرة على حفظ كل الآثار من قبل الشخص المعني"(59).

2- قدرتها على معالجة الوثائق المعلوماتية بوقت قياسي في المؤسسة ، ومراقبة ومتابعة نشاط أجير ما في وقت معقول .

3- قدرتها على تخزين البيانات التي تدور في شبكة الإتصال بين الأجير ورب العمل. كما تسمح بكشف من يتصل بهذه الشبكة ، وساعة الإتصال ، ومدته ... إلخ، فبرنامج " النار الواقية " firewall أو " Pare -Feu " مثلاً (60) ، يضمن حماية الشبكة الداخلية من الهجمات الخارجية ويمكن أن يؤدي هذا البرنامج إلى توثيق هوية الأشخاص المتصلين أو المستعملين ، و أن يمنع الاتصالات غير المرغوب بها ، و أن يعرض كل تفاصيل التصفح لشبكة الانترنت ، وتفاصيل الرسائل الالكترونية ( المرسل - المرسل إليه - موضوع ومضمون الرسالة) .

4- إمكانية مشاهدة ونسخ كل الأعمال والإشارات التي يقوم بها المستعمل في مكان عمله ، عن بعد وفي وقت فاعل ، ويمكن أن توضع هذه البرامج على القرص الصلب لحاسوب الأجير ، دون أن يشعر بذلك (61).

من هنا ، فقد سمحت هذه الوسائل التقنية و ما تتميز به من خصائص ، الى تعزيز سلطة رب العمل في الرقابة و الإشراف وفقاً لما سنبينه في الفقرة اللاحقة.

---

59- Laurence Terrien, *l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail* , université de Nantes ,Faculté de droit et des sciences politiques , 2001 , P: 79 .

60- " firewall " وهو عبارة عن برنامج يدير الإتصالات بين الشبكة المحلية الخاصة ، التي تأخذ شكل الإنترنت غالباً ، وشبكة الإنترنت ، ويهدف هذا البرنامج إلى ضمان سلامة الشبكة المحلية وسرية المعلومات التي تدور فيها ، فمن جهة يمارس الجهاز دور الرقابة ، إذ لا يسمح لمستعملي الإنترنت الدخول إلى مواقع الانترنت التي أعطي الإذن بدخولها مسبقاً. و من جهة أخرى يمارس دور الحماية، إذ يمنع كل تدخل غير مرغوب فيه أت من الخارج ويمكن أيضاً أن يمنع دخول بعض الملفات التي يمكن أن تكون مصابة بفيروس إلى الشبكة المحلية dictionarie .de web

61- Laurence Terrien, *l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail* ,op.cit, p; 79-80

## الفقرة الثانية: أثر التقنيات الجديدة في تعزيز الرقابة و الإشراف

إذا سمحت التقنيات الجديدة للأجراء بالإنفتاح، في كل الأوقات، على العالم، متجاوزين المسافات والأوقات، فإنها تشكل بالنسبة للمؤسسة وسيلة فاعلة لمراقبة نشاط الأجراء، ومراقبة استعمال الوسائل الموضوعه تحت تصرفهم .

فأنظمة الإشراف عن بعد *télésurveillance* ، المرتبطة بالمعلوماتية ، تسمح لرب العمل أن يمارس الرقابة على نشاط الأجراء ،متجاوزاً بذلك الزمان و المكان (62) .

فقد سمحت الرقمية ( *le tout numérique* ) بمراقبة الإتصالات الهاتفية المختلفة، و الإنترنت لكل أجير بأدق التفاصيل ( المتصل، المتصل به، المدة، المضمون )، بعيداً عن الطريقة التقليدية، التي لا يمكن من خلالها مراقبة أوقات العمل إلا بالمتابعة الجسدية للتحركات (63). فأتاحت بذلك التقنيات الجديدة لرب العمل مراقبة عمل الأجير دون رؤيته، و الإشراف عليه دون حضوره، و أصبح الأجير تحت نظر التقنيات الجديدة في الإشراف و الرقابة بدل أن يكون تحت نظر رب العمل.

ففي موضوع مراقبة إتصالات الإنترنت مثلاً، تسمح الوسائل التقنية، ليس فقط التعرف على ساعة الإتصال ومدته ، لكن أيضاً بمراقبة الصفحات التي تشكل مجمل البريد المتبادل.بالإضافة الى ذلك، تساهم الوسائل التقنية في تعزيز الرقابة على التزام الأجير بساعات العمل ، إذ إنّ تجميع كل هذه البيانات لفترة طويلة، تسمح بسهولة حساب الوقت الضائع في المكتب، ليس فقط هذا، فإذا لم يكن هناك اهتمام من الأجير، فإن الحواسيب المتصلة بشبكة الإنترنت من السهل تقنياً التتبع عن بعد، وفي وقت معقول، لشاشة أي أجير كأنك تراه .

إنطلاقاً من ذلك ، يمكن أن يتم الإشراف والرقابة عن طريق وضع نظام آلي للإشراف عن بعد بخصوص أوقات عمل الأجير بحيث يكون موثقاً فيه وغير قابل للتزوير (64) . فهذه التقنيات لا

---

62- Christophe Radé,nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes des subordinations , op.cit , P :29 .

63- Jean-Emmanuel Ray ,**le droit du travail à l'épreuve des NTIC**, Editions liaisons , Paris , 2001 , P :17 .

64- Audrey Probst , **Télétravail au domicile ( confusion des lieux et distinction des temps)**, Droit social ,n°12, Décembre 2006 , P :1116

تسمح فقط بمعرفة مكان الأجير ولكن أيضاً تحديد ساعات العمل الفعلية في حال تم تركيب برامج مناسبة في الآلة التي يعمل عليها(65). وقد أصبحت المراقبة سهلة بسبب صغر حجم الآلات وانخفاض ثمنها ، ويمكنها أن تقوم بتسجيل مختلف الأمور، وهي أفضل من الذكاء الإنساني الذي يقوم بالإختيار و من ثم ينسى (66) .

نتيجة لذلك ، فإنّ العمل عن بعد باعتباره عملاً يقوم على استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات لم يبلغ التبعية للأجير ، وإنما وسّع من وسائل التبعية وجعل من الإشراف والرقابة عملية سهلة ودقيقة تحتوي الأجير وتتبعه في أي زمان و مكان معوضة الضعف الحاصل نتيجة البعد الجغرافي الذي بيناه سابقاً.

### **المبحث الثاني : واقع عنصر تأدية العمل في عقد العمل عن بعد**

يقوم عقد العمل وفقاً للمادة 624 م.ع على عنصرين هما : أن يجعل الأجير عمله رهين خدمة الفريق الآخر لقاء أجر ( تأدية العمل )، و الإشراف و الرقابة ( التبعية )، وبيّنّا في المبحث الأول واقع عنصر التبعية ، أما في هذا المبحث فسوف نناقش واقع عنصر تأدية العمل من زاويتين :

- بالنظر إلى البعد الجغرافي ( مطلب أول )
- بالنظر لاستعمال التقنيات الجديدة ( مطلب ثاني ) .

### **المطلب الأول : بالنظر للبعد الجغرافي**

يقوم عقد العمل عن بعد على تأدية العمل خارج مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة ، وهو أسلوب جديد لم يكن معروفاً قبل الثورة التكنولوجية ، حيث ظهرت العديد من أشكال العمل عن بعد، مكّنت الأجير من تأدية العمل في دولة غير تلك الدولة التي تتمركز فيها المؤسسة ، فكيف يمكن

---

65- Jean-Emmanuel Ray, nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination ,op.cit,P :532

66- Jean-Emmanuel Ray, nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op.cit,P :531

للأجير تأدية العمل خارج مركز المؤسسة؟ (فقرة أولى) ، وما هي الخصوصية المتعلقة بالعنصر الدولي لعقد العمل عن بعد؟ (فقرة ثانية) .

### الفقرة الأولى : كيفية تأدية العمل عن بعد

عرّف الإتفاق الإطار للاتحاد الأوروبي العمل عن بعد بما يلي " كل عمل يشبه ذلك الذي يقوم به الأجير في مكان العمل العادي ويمكن ممارسته عن بعد باستخدام تقنيات المعلومات الموصولة بشبكة الشركة المعلوماتية "

إلا أنّه لا يعتبر عاملاً عن بعد إلا الشخص الذي يمارس نشاطه بصورة متكررة خارج مركز المؤسسة حيث يعمل رب العمل . فيجب على الأجير أن يمارس أعماله بطريقة أساسية ودائمة خارج مركز المؤسسة (67)، فالممارسة العرضية تبقي الأجير عاملاً تقليدياً و ليس عاملاً عن بعد .

يمكن تأدية العمل عن بعد بالنظر للمكان البعيد جغرافياً عن مركز المؤسسة عبر ثلاثة طرق مختلفة:

- أولاً : العمل عن بعد في مراكز الإنترنت العامة ، أو في مركز قريب أو مكتب قريب ويتم تعريفه على أنّه مركز قريب من منزل الأجير من أجل تقريب العمل إليهم، و يسمى بمركز العمل عن بعد (télécentre) : تضم مراكز العمل عن بعد مجموعة من الأشخاص الذين يعملون لمؤسسات مختلفة . يقدم المركز عن بعد العديد من الخدمات الضرورية للعاملين عن بعد ( أدوات مكتبية ، تركيب البرامج ، الهواتف ... ) . وترتبط مراكز العمل عن بعد بشكل دائم مع مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة (68) .
- ثانياً : العمل عن بعد " المتنقل " ، وهو يعرف كما يلي : " يمارسه أشخاصٌ كثيرون المتنقل في عملهم ، وهم يستطيعون وبفضل طرق الإتصالات الإلكترونية ، البقاء على اتصال مع

---

67 - Jean-Emmanuel Ray, nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op.cit, P :525

68 - Rana Zeidan , Etude de la notion de télétravail des ses enjeux et de son potentiel au Liban , Op.Cit , P: 14

الشركة ، فهم يستطيعون نقل أعمالهم على أقراص مدمجة أو usp أو غيرها من وسائل تخزين المعلومات والاتصال بمركز العمل مستخدمين الهاتف أو الحاسوب(69) .

- ثالثاً : العمل عن بعد في منزل الأجير وهو العمل الذي يُمارس بطريقة منتظمة من منزل الأجير باستخدام وسائل الإتصال والتقنيات المعلوماتية الحديثة ، وهو يتميز بثبات مركز العمل باستخدام وسائل الإتصالات و المعلوماتية الثابتة في منزله (70) .

أما اللجنة الأوروبية في تقريرها المعنون بإسم " العمل الإلكتروني 2000 " 2000-e work " ، فقد تحفظت على تعريف مفهوم العمل عن بعد ، وفضّلت التوقف على مختلف الأشكال التي يغطيها هذا المفهوم. فإضافة الى العمل من المنزل والمنتقل و في مراكز العمل عن بعد المبيّنة أعلاه ، فقد قدّمت شكلين جديدين لتأدية العمل عن بعد هما :

- أولاً : العمل عن بعد المستقل : وهم الذين يعملون في المنزل وليس لديهم أي مركز عمل أساسي و يستخدمون التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصالات للتواصل مع زبائنهم و شركائهم ، إلا أنّ هؤلاء العمال يخرجون من إطار تطبيق قانون العمل ، فهم ليسوا أجراء .
- ثانياً : العمل عن بعد المتأرجح : وهو الذي يسمح للأجراء بتنفيذ الأعمال من منزلهم ومن المؤسسة ، فهم يذهبون للعمل في المؤسسة يوماً أو يومين في الأسبوع لعقد الاجتماعات ، و لكن يمارسون القسم الأكبر من عملهم في المنزل (71) .

خلاصة القول أنّ تأدية العمل في عقد العمل عن بعد يتصف بالمرونة الناتجة عن العمل بعيداً عن المكان التقليدي لرب العمل ، إذ يمكن تأدية العمل وفقاً لأشكال مختلفة تتناسب ومصالح فريق العقد ، ويكون مكان تنفيذ العقد مرناً على عكس مكان تنفيذ العمل في عقد العمل التقليدي ويمكن أن يكون أداء العمل لوقت جزئي أو لوقت كامل أو في أوقات تختلف عن الدوام المعتمد في مركز المؤسسة .

---

69- Maxime Pigon, le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies , Op.Cit , P: 83

70- Henri Peschaud ,Travail et télétravail à domicile , Op.Cit , P: 11 .

71- Robert Frédéric , le télétravail à domicile , Op.Cit , P: 27-28 .

## الفقرة الثانية : العنصر الدولي في العمل عن بعد

العقد الدولي هو العقد الذي تكون أحد عناصره دولية أو المرتبط بمصالح التجارة الدولية ، و بذلك فإنّ الصفة الدولية للعقد تقوم على أحد معيارين : إما المعيار القانوني إذا كان المتعاقدون ينتمون إلى دول مختلفة و يتواجدون في هذه الدول ، و إما المعيار الإقتصادي إذا كان العقد يتعلق بمصالح التجارة الدولية ، عن طريق استيراد السلع و المنتجات و الخدمات عبر الحدود (72) .

إلا أنّه و بصرف النظر عن مصالح التجارة الدولية ، يكون العقد دولياً إذا كان أحد المتعاقدين أجنبياً، أو عندما يتم إبرام العقد أو تنفيذه أو تنفيذ أحد التزاماته الأساسية في دولة أجنبية ، و قد لفتت إلى ذلك المادة 78 في فقرتها الأولى من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني بربطها "الإختصاص للمحاكم اللبنانية بالنظر في الدعاوى المقامة ضد أي شخص لبناني أو أجنبي ليس له محل إقامة حقيقي أو مختار أو سكن في لبنان إذا تعلقت الدعوى بمال واقع في لبنان أو بعقد أبرم في لبنان أو شرط تنفيذ أحد الإلتزامات الرئيسية الناشئة عنه في لبنان" .

إنطلاقاً من ذلك ، يركز الإختصاص الدولي للمحاكم اللبنانية في العقود إما على عنصر شخصي أو على عنصر موضوعي . فالعنصر الشخصي لصيق بشخص المتقاضين أو بشخص أحدهم ، أما العنصر الموضوعي فهو مرتبط بمكان إبرام العقد أو مكان تنفيذه .

أما فيما يتعلق بعقد العمل ، و باعتباره عقداً مدنياً ، فإنّه يتصف بالدولية إذا كان أحد أطرافه أجنبياً أو إذا تم إبرامه أو تنفيذه أو تنفيذ أحد الإلتزامات الرئيسية في دولة أجنبية سواء تم أداء العمل في الخارج ، أو دفع الأجر في الخارج أو تحققت التبعية عبر الرقابة و الإشراف من الخارج .

مع تطور التقنيات الجديدة ، ازدادت أساليب العمل عن بعد بحيث استطاع الأجير و بفضل هذه التقنيات العمل خارج حدود المؤسسة ، بل و خارج حدود الدولة التي تقع المؤسسة في مركزها . فإنطلاقاً من أشكال العمل عن بعد السابق ذكرها ، قد يعمل الأجير عن بعد من منزله الذي قد يكون واقعاً خارج دولة المؤسسة، بل و أكثر من ذلك ، فالأجير عن بعد قد يعمل بصورة الأجير المتنقل

---

72- إلياس ناصيف ، العقود الدولية ( العقد الإلكتروني في القانون المقارن ) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، بيروت ، 2009 ، ص :44

عبد الباسط محمد ، إبرام العقد عبر الإنترنت ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، بيروت ، 2010 ، ص:58

عبر استخدام التقنيات الجديدة ، فقد يؤدي عمله في دولة ما ثم يتابع تأديته في دولة أخرى حاملاً حاسوبه ومستخدماً التقنيات الجديدة .

فإنطلاقاً من خصوصية عقد العمل عن بعد في تخطيه الحدود الدولية عند تأدية العمل ، فإنّ الأجير عن بعد قد يكون شخصاً أجنبياً فيكون أحد عناصر العقد الشخصية أجنبياً ، وقد يؤدي العمل كله أو بعضه في دولة أو عدة دول أجنبية عبر استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات فيكون العنصر الموضوعي للعقد أجنبياً . ونتيجة لتأدية العمل خارج مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة ، أصبح بالإمكان أحياناً وصف عقد العمل عن بعد بالطابع الدولي ، مع ما يستتبعه ذلك من ضرورة لتحديد قواعد الإختصاص الدولي .

### المطلب الثاني : بالنظر لاستعمال التقنيات الجديدة

إنّ استعمال التقنيات الجديدة في تأدية العمل عن بعد ، جعلت لهذا العقد خصوصية من ناحيتين، الأولى لجهة المرونة التي يتمتع بها في أداء العمل ، والثانية لجهة الطابع الإلكتروني للعقد ليس على مستوى تأدية العقد فحسب بل حتى على مستوى إبرامه .

إن هاتين الخاصيتين دفعتنا إلى البحث في كيفية تأدية العمل عن بعد باستعمال التقنيات الجديدة (الفقرة الأولى) وخصوصية الطابع الإلكتروني لعقد العمل عن بعد ( الفقرة الثانية )

### الفقرة الأولى : كيفية تأدية العمل عن بعد باستعمال التقنيات الجديدة

يتميز عقد العمل عن بعد بالأدوات التي يستخدمها الأجير في تأدية العمل عندما لا يتواجد في نفس المكان مع رب العمل ، إذ يمكن تنفيذ و تسليم الأعمال عن بعد بواسطة وسائل الاتصال الحديثة .

إلا أنه لا يعتبر الأجير أجيراً عن بعد إلا في حال كان استخدام وسائل الإتصال والمعلوماتية لاستلام العمل و تسليمه عنصراً أساسياً و جزءاً لا يتجزء من العمل نفسه . هذا يعني أن تشكل وسائل الإتصال والمعلوماتية عنصراً أساسياً في تأدية العمل ، فالعمل الذي يتم عبر استعمال التقنيات

الجديدة بصورة ثانوية أو استطرادية لا يشكل عملاً عن بعد (73) ، كسائقي الشاحنات الذين يتلقون أوامر الانتقال إلى مكان ما بواسطة الهاتف ، فإن استعمال الهاتف هنا لا يجعل من سائق الشاحنة أجيراً عن بعد وإن كان يعمل خارج مركز المؤسسة لأنّ تنفيذ العمل لا يتم بشكل أساسي باستعمال التقنيات الجديدة .

إنّ تأدية العمل ، وفق هذا الأسلوب ، بعيداً عن رب العمل باستخدام التقنيات الجديدة ، يمنح الأجير مرونة كبيرة و حرية في تنظيم ساعات العمل (74)، فيمكن للأجير عن بعد أن يؤدي عمله في الليل حيث يخيم السكون و العزلة (75) ، وهذا ما جعل الأجراء يفضلون هذا الأسلوب لما يوفره من استقلالية في تأدية العمل(76).

هذه المرونة في العمل التي أتاحتها التقنيات الجديدة ، أظهرت خاصية جديدة للعمل عن بعد ألا وهي كلية الوجود (l'ubiquité) ، فإذا كان العامل المعدني قديماً لا يستطيع أن يحمل مصهر الحديد إلى المنزل لينهي عمله ، فإن العمل الذهني سمح اليوم بإنجاز هذا الحلم القديم بمساعدة التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصال. هذه الخاصية الأساسية للعمل عن بعد ، أساسها تطور الأجهزة النقلة ، الذي سمحت للعامل أن يكون موجوداً افتراضياً في عدة أماكن في وقت واحد (77)

وفق قانون العمل ، إن اللجوء إلى وقت ومكان العمل ضروري من أجل تحديد موجبات أطراف العقد ، وتنظيم تنازع القوانين والإختصاص ، ووصف المرض والحادث ... إلخ. أما اليوم فمع التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات تشتت هذا المفهوم الزماني ونقل الأجير إلى عالم افتراضي

---

73 - Maxime Pigon ,le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, op.cit ,P :86

74 - Reine Atieh, Télétravail au liban: conditions et opportunités de mise en place , op.cit , P :8

75- Sylvian le Fébvre , **Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France au Québec**, Faculté de droit et de sciences politique , d'aix – Marseille , presses universitaires d'aix –Marseille , 1998,P: 68

76 - Gisela Schneider de Villegas , le travail à domicile :une protection sociale est indispensable, opcit , P:463

77 - Laurence Terrien , l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail , op.cit , P:7



حيث لا يوجد نهار أو ليل ولا مسافة . وأكثر من ذلك فقد ساهمت هذه التقنيات بنقل كفاءته المهنية بينما يبقى جسده موجوداً في مكانه مستقراً أمام شاشة أو معلقاً بحاسوب يوفّر له التواصل مع بيئته بصورة فورية (78) .

إعتبر بعض فقهاء القانون أن هذه الخاصية للعمل عن بعد التي أنتجتها التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات ، أدت إلى إلغاء الحيز الزمني للعامل حيث نقل إلى عالم افتراضي ووقت فوري ، وأمكنت رب العمل عبر استخدام هذه التقنيات الإتصال بالأجير وإعطائه الأوامر والتوجيهات لتأدية العمل ، دون مراعاة لساعات العمل المحددة أو الحق في راحة الأجير (79) .

بذلك نخلص إلى أنّ استعمال التقنيات الجديدة ، جعلت لتأدية العمل خصوصية لجهة الدمج بين مكان تأدية العمل ومكان ممارسة حياة الأجير الخاصة ، والدمج بين أجهزة العمل والأجهزة الخاصة ، واستطاع رب العمل إعطاء الأوامر باستعمال هذه التقنيات في أوقات راحة الأجير ، مما أدى إلى التداخل بين وقت العمل ووقت الراحة .

### الفقرة الثانية : الطابع الإلكتروني لعقد العمل عن بعد

يعرّف بعض الفقه الفرنسي العقد الإلكتروني بأنه اتفاق يتلاقى فيه الإيجاب و القبول ، بشأن الأموال و الخدمات، عبر شبكة دولية للإتصال عن بعد ، و ذلك بوسيلة مسموعة و مرئية تتيح التفاعل بين الموجب و المقابل (80) .

كما تنص المادة 38 من مشروع قانون أحكام المعاملات الإلكترونية اللبناني على أنّ العقد الإلكتروني هو عقد يتم جزئياً أو كلياً بواسطة عملية إلكترونية .

يكون عقد العمل إلكترونياً إذا أبرم بواسطة عملية إلكترونية ، إذ أنّ الصفة الإلكترونية للعقد تستوجب أن يكون الشخص أو الجهة التي تريد إبرام عقد عبر الإنترنت ، على اتصال بهذه الشبكة بالطرق الفنية و التقنية المتعارف عليها (81) .

---

78- Alain Supoit , Travail: droit et techniques , op.cit, p : 20

79 - المرجع أعلاه ، ص 21

80 - إلياس ناصيف ، العقود الدولية ( العقد الإلكتروني في القانون المقارن ) ، مرجع سابق ، ص : 36

إنطلاقاً من خصوصية عقد العمل عن بعد لجهة البعد الجغرافي من جهة ، واستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات من جهة ثانية ، فإنّ رب العمل قد يتعاقد مع أجراء متخصصين في العمل باستخدام التقنيات الجديدة دون حصول مقابلة شخصية بينهما ، من خلال التعاقد عبر البريد الإلكتروني ، أو أن تكون المقابلة الإلكترونية كأن تحصل عبر الفيديو المتصل بشبكة الإنترنت ، إذ سهّل الفيديو ، وغيره من الوسائل التقنية التي أفرزتها التقنيات الجديدة و التي تستعمل من قبل أطراف العقد عند العمل عن بعد ، عملية التواصل بين الأشخاص و سهّل التعاقد بينهم .

إنّ العلاقة بين الأجير ورب العمل قد تقوم وفقاً لعقد عمل أبرم إلكترونياً ، و لا شيء يمنع ذلك ، بل إنّ ذلك يتوافق مع ما يتمتع به عقد العمل عن بعد لجهة المرونة و الإستقلالية في العمل الناتجة عن استعمال التقنيات الجديدة ، إذ قد يتم الايجاب والقبول بين رب العمل والأجير باستعمال التقنيات الجديدة فضلاً عن تأدية العمل باستخدام هذه التقنيات .

لذلك ، فإنّ عقد العمل عن بعد ، إذا أبرم وفقاً لهذا الأسلوب في التعاقد باستخدام التقنيات الجديدة ، يصبح عقداً إلكترونياً ، سواء تمّ التعاقد إلكترونياً بصورة كلية أو جزئية ، وبالتالي فهو يخضع لجميع أحكام العقد الإلكتروني وفقاً لما سنبين فيما بعد .

## الباب الثاني :الواقع القانوني للعمل عن بعد

عرّفنا عقد العمل عن بعد بأنه عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر، وتحت إدارته خارج مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه .

خلصنا في الباب الأول إلى أنّ عقد العمل عن بعد طالته الحداثة في عناصره ، عنصر التبعية من جهة ، وعنصر تأدية العمل مقابل أجر من جهة أخرى .

فبالنسبة لعنصر التبعية فهو يتأرجح في ثبوته بين الضعف و القوة ، فكلما ابتعد الأجير عن مركز المؤسسة ضعفت سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف وتالياً عنصر التبعية ، وكلما استُخدمت التقنيات الجديدة في الإشراف و الرقابة كلما تعززت سلطة رب العمل و تالياً عنصر التبعية .

أما بالنسبة لتأدية العمل ، فهو أسلوب يتمتع بمرونة لجهة مكان تنفيذ العمل وكيفية تنفيذه ، إذ يستطيع الأجير تأدية العمل خارج المؤسسة بأساليب مختلفة ، وفي أوقات تناسب مصالحه . ولعقد العمل عن بعد خصوصية لجهة إمكانية وجود العنصر الدولي من جهة والعنصر الإلكتروني من جهة أخرى .

ترتّب على هذا الواقع نتائج على مستوى عناصر عقد العمل ، فهل أن التبعية التقليدية ما زالت صالحة كمعيار لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود ، وهل أن القواعد التقليدية النازمة لتأدية العمل ما زالت تنسجم مع أسلوب العمل عن بعد ؟

بمعنى آخر ، كيف يمكن تكييف عنصر التبعية على عقد العمل عن بعد ؟ ( الفصل الأول )

ثم كيف يمكن تكييف عنصر تأدية العمل على عقد العمل عن بعد ؟ ( الفصل الثاني ) .

## الفصل الأول : تكيف عنصر التبعية على عقد العمل عن بعد

تعتبر التبعية العنصر الأساسي لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود ، و نتيجة للبعد الجغرافي الذي يتميز به عقد العمل عن بعد ، فقد ضعفت سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف المباشرين من جهة ، و تعززت استقلالية الأجير من جهة ثانية .

نتيجة لذلك ، فإنّ الوسائل التقليدية التي يمارس من خلالها رب العمل سلطته ، والتي يستطيع من خلالها إخضاع الأجير لأوامره ، قد أصبحت معطلة أحياناً و قاصرة أحياناً أخرى عن وضع الأجير عن بعد في دائرة التبعية لرب العمل ، مما يطرح إمكانية تفعيل الوسائل التقليدية لتأكيد وجود التبعية . وبمعنى آخر ، فإنّ لواقع التبعية في ظل الحداثة التقنية نتيجة على مؤشرات التبعية لجهة تعطيلها حيناً و تفعيلها حيناً آخر ( المبحث الأول ) .

من جهة أخرى ، و نتيجة لإستخدام التقنيات الجديدة في الرقابة والإشراف ، وإمكانية استخدام هذه الوسائل لمراقبة الأجير في أي زمان و من أي مكان ، فقد أدى الاستعمال المفرط لهذه التقنيات إلى إمكانية التعدي على الحياة الخاصة للأجير بأساليب وأشكال مختلفة ، دفع إلى البحث عن وسائل حماية لهذه الحياة الخاصة . وبمعنى آخر، فإن لواقع التبعية نتيجةً على الحياة الخاصة للأجير لجهة التعدي عليها حيناً والمطالبة بحمايتها حيناً آخر (المبحث الثاني) .

## المبحث الأول : التبعية التقليدية بين التعطيل و التفعيل

تعتبر التبعية العنصر الأهم المعتمد لتوصيف العقد بأنّه عقد عمل، ورغم أهميته، فإنّ القانون اللبناني لم يعرّفه ، بل ترك هذه المهمة للمحاكم التي تتولى التفتيش عن وجود التبعية أو عدم وجودها من خلال المؤشرات الموجودة في كل عقد على حدى .

إنطلاقاً من هذه المؤشرات ، عمد الفقه و الإجتهد إلى استخلاص معيار لهذه التبعية ، يكون إما إقتصادياً أو قانونياً.

أما بالنسبة لعقد العمل عن بعد ، وفي ظل الخصوصية التي يتمتع بها في عنصر التبعية ، كما حدّدنا سابقاً ، فهل إنّ مؤشرات التبعية التقليدية تنطبق على أسلوب العمل عن بعد ؟ و ما هو المعيار الممكن اعتماده للتبعية عن بعد ؟

هذا ما سنبحثه في مطلبين :

مؤشرات التبعية في عقد العمل عن بعد (المطلب الأول)

معيار التبعية في عقد العمل عن بعد ( المطلب الثاني ) .

### المطلب الأول: مؤشرات التبعية في عقد العمل عن بعد

إنّ تصنيف العقد بأنّه عقد عمل يستدعي أن يعمل الأجير تحت سلطة صاحب العمل ورقابته بصورة مستمرة وفعلية كون هذه الرقابة تشكل ، عملاً بالمادة 624 من قانون الموجبات والعقود اللبناني ، المعيار الأساسي الذي يفرّق عقد الاستخدام عن سواه من العقود الواردة على العمل ، أي أن يضع العامل كامل نشاطه تحت تصرف ربّ العمل (82) . ولتحديد العناصر المكوّنة للتبعية يلجأ القضاة إلى مؤشرات تستنتج من شروط العقد ، ومن الشروط الفعلية التي يمارس فيها الأجير عمله في ظل عدم وجود نص في التشريع اللبناني يعرف التبعية .

في ظل الغياب الكلي لحضور رب العمل المادي و إشرافه ورقابته على العمل عن بعد ، يبقى السؤال : هل أن المؤشرات التي اعتمدها القضاء ما زالت فاعلة لإثبات وجود التبعية في عقد العمل عن بعد ؟ و كيف نستطيع تكييف هذه المؤشرات على العمل عن بعد ؟ وكيف يمكن تفعيلها ؟

هذا ما سنبحثه في فقرتين : مؤشرات التبعية التقليدية ( الفقرة الأولى ) و تكييف هذه المؤشرات على العمل عن بعد ( الفقرة الثانية ) .

---

82- حاتم ماضي ، مفهوم السلطة في قانون العمل ( دراسة مقارنة في قوانين فرنسا ، مصر ، الكويت ، الإمارات العربية المتحدة ، المغرب ، قطر ) ، صادر ناشرون ، بيروت، 2008، ص : 135 .

## الفقرة الأولى : مؤشرات التبعية التقليدية

إعتمد الفقه والإجتهداد على عدة مؤشرات لإثبات وجود التبعية في العقود الواردة على العمل ، سوف نشير إلى أبرزها .

من ناحية أولى ، و بما أنّ عقد العمل من العقود الشخصية فإنّ شخصية الأجير وكفاءته وسيرته وخبرته تكون موضع اعتبار لدى إبرام عقد العمل ، بحيث يترتب عليه تأدية عمله بنفسه دون أن يكون له الحق في تكليف غيره أو الإستعانة بأجراء آخرين لحسابه . ويكون التزام الأجير بتأدية العمل شخصياً أحد مؤشرات وجود التبعية (83) . فقد اعتبرت محكمة التمييز اللبنانية أنّ تعهد الأجير في إنفاذ العقد موضوع النزاع بنفسه ، سيشكل شرطاً من شروط التبعية التي تؤدي إلى وصف العقد بعقد عمل (84) .

من ناحية ثانية ، فإنّ عقد العمل ، باعتباره من العقود المتبادلة ، فإنّ الأجير لا يستحق أجراً إلا لقاء عمل ، والعمل لا يتوجب إلا لقاء أجر . فيشكل الأجر عنصراً هاماً من عناصر عقد العمل. إنّ عنصر الأجر يشكل مؤشراً لوجود علاقة التبعية .

من ناحية ثالثة ، فإنّ الخضوع لسلطة رب العمل والإلتزام بتعليماته و تعرّضه للعقوبات والجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ (85) يعتبر مؤشراً هاماً من مؤشرات وجود التبعية ، فكل عمل صادر عن الأجير وفقاً لتعليمات رب العمل وليس عملاً صادراً بإرادة الأجير المنفردة ، وبمبادرة منه ، يكون عملاً مأجوراً يؤكّد حالة التبعية ، فقد قضى بأنّ " الأجير يبقى خاضعاً لعلاقة تبعية برب عمله ويتبع توجيهاته فيما يتعلق بتسيير العمل في المصلحة العائدة لرب عمله " (86) .

كان القضاء الفرنسي في ذات الإتجاه ، معتبراً خضوع الأجير لتوجيهات رب العمل ووفق المهام المحددة من قبله ، مؤشراً للتبعية ، وقد صدر في هذا الإطار العديد من القرارات ، معتبرين أنّ " المدير الفني في شركة، والذي يمارس مهمة محددة من قبل الشركة ولحسابها و بأجر محدد في

---

83- م.ع.ت في جبل لبنان ، الهيئة الأولى ، قرار رقم 98/174 تاريخ 1998/7/14 ، انطوان الناشف ، الوافي في قضايا العمل ، العزال للنشر ، 2010 ، ص: 212 .

84- تمييز ، القرار رقم 142 تاريخ 2005/12/20 ، منشور كاسندر ، عدد 10 ، عام 2005 ، ص: 1752

85- حاتم ماضي ، مفهوم السلطة في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص: 121 .

86- تمييز ، الغرفة الثامنة ، قرار رقم 2006 /29 تاريخ 2006/3/21 ، أنطوان الناشف ، الوافي في قضايا العمل ، مرجع سابق ، ص: 216 .

العقد ، يكون مرتبطاً بعقد عمل نظراً لوجود رابطة التبعية (87) ، وبطريقة عكسية ، اعتبروا أنّ الأطباء الذين يقومون بفحوصات لمصلحة شركة ما، لا يخضعون لرابطة تبعية عندما يتبين من دراسة الإتفاقات الموقعة أنها لم توجب ممارسة مهامه ضمن حدود التوجيهات المفروضة من قبل معاقده(88).

من ناحية رابعة ، يعتبر تقديم المواد الأولية أو العدة مؤشراً لوجود عنصر التبعية عندما يقّم رب العمل الأدوات والبضاعة الضرورية للأجير لتنفيذ مهمته ، فقد قضى أنّ " الأشخاص الذين يستعملون الآلات والمواد المقدّمة من رب العمل والذين يعملون لوقت محدد ، تحت رقابة وإشراف أحد عمال المؤسسة و الذي يستلم من رئيس المؤسسة مسكن وتغذية ... يكون في حالة تبعية مما يدل على وجود عقد عمل (89) ". وبالعكس ، عندما يقّم العامل هذه المواد وهذه العدة فلا يمكن اعتباره في الغالب أجيراً (90) .

من جهة خامسة ، فإنّ التزام الأجير بأن ينفذ عمله في إطار المؤسسة أو إطار أحد فروعها أو في المكان المحدد له من قبل صاحب العمل يشكل مؤشراً للتبعية . فقد أقرّ الإجتهد الفرنسي صفة الأجير للشخص الذي يستقبل زبائن في مكتبٍ وضع تحت تصرفه من قبل رب العمل ، ولطبيب المؤسسة الملزم بالحضور إليها (91) ، والمدرّس الذي يجب عليه الذهاب إلى المنازل لإلقاء الدروس للتلاميذ في مباني المدرسة (92) .

من جهة سادسة ، فإنّ التزام الأجير بالعمل وفق دوام محدّد هو أحد المؤشرات على توافر التبعية.

---

87- Cass .soc ,R.22 Février 1996 , SA Tomatis .international c/ Maury porvoi .a / CA poitiers ,2 déc 1992 , juris data n° 000573 , JCP, Ed G n°17-18 , 1996 , P : 113 .

88 -Ch .SOC , 15 janv.1998 ,URSSAF de haute Morne c/ SA esculap , juris data n° 045822, JCP, Ed.G, n° 49 , 8 décembre 1999, P : 2227.

89- Contrat de travail , cass . crim , R27 Sep 19789 , Hercier , JCP, Ed .G , n°2 , 1990 , P: 17

90- م.ع.ت ، بيروت ، قرار رقم 1122 ، تاريخ 1962/6/8 ، مجموعة حاتم ، جزء 36 ، ص 53 .

91- م.ع.ت ، بيروت ، قرار رقم 314 ، تاريخ 1916/3/29 ، مجموعة حاتم ، جزء أول ، ص 52 .

92-J.Pélissier,A.Supiot, A.Jeamnaud,**droit du travail** ,précis ,Dalloz ,24<sup>e</sup> édition ,2008 , P : 338 .

من جهة سابعة ، يعتبر انخراط العامل في خدمة منظمة من مؤشرات التبعية. وفي هذا الإطار ، فقد قضي "أن مجرد وجود سلطة تسلسلية يتبع لها الأجير يعني وجود رابطة التبعية وبالتالي عقد العمل" (93)

وهكذا يتبين أن الإجتهد حدّد مجموعة مؤشرات إذا اجتمعت جاز لنا القول بأنّ العلاقة هي علاقة تبعية . ولكن لا يشترط أن تكون هذه المؤشرات مجتمعة كلها في وقت واحد (94) .

إلا أن السؤال الذي يطرح ، هل تعطلت هذه المعايير والمؤشرات مع عقد العمل عن بعد لإثبات التبعية ؟ وهل يمكن تفعيل هذه المؤشرات التقليدية أو استخلاص مؤشرات جديدة تسمح بإثبات التبعية في عقد العمل عن بعد ؟ هذا ما سنحدده في الفقرة أدناه.

#### الفقرة الثانية : تكييف مؤشرات التبعية التقليدية على عقد العمل عن بعد

إذا كانت شخصية الأجير ، الأجر ، الخضوع لسلطة رب العمل والإلتزام بتعليماته ، تقديم المواد الأولية للأجير ، الإلتزام بتأدية العمل في مكان ووفقاً لداوم محددين ، والإنخراط في خدمة منظمة ، تشكل مؤشرات على وجود التبعية في عقد العمل ، فإنّ الخصوصية التي تتمتع بها التبعية في عقد العمل عن بعد ، تجعل من إثبات وجود بعض هذه المؤشرات غايةً في الصعوبة بحيث يظن الباحث أن هذه المؤشرات قد تعطلت بالكامل . إلا أن الحقيقة هي أنّ إظهار بعض المرونة المنسجمة أحياناً مع التقنيات الجديدة ، تجعل من الممكن تكييف هذه المؤشرات مع العمل عن بعد .

فمن ناحية أولى ، قد لا يمكن التأكد من شخصية الأجير عندما يعمل بعيداً عن مركز المؤسسة و عن نظر رب العمل ، إلا أنه ومع ظهور التقنيات الجديدة ، أصبح ربّ العمل قادراً على إمتلاك الوسائل التقنية التي تسمح له بالتأكد من شخصية الأجير الذي يتولى العمل ، وبالتالي فإنّ التقنيات الجديدة تسمح بإعادة تفعيل هذا المؤشر الدال على وجود التبعية .

---

93- Ch.soc, 13 septembre 1993 , VRSSAF de la Dordogne c/ Association " plein air en dordogne " , juri data, n° 046226 , jcP,ED.G , n°8 , juris prudence 1994 , P:65.

94- حاتم ماضي ، مفهوم السلطة في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 143 .



من ناحية ثانية ، فإنّ التقنيات الجديدة التي أعطت الأجير مرونة في تأدية العمل في المكان الذي يناسب مصالحه ، أدت إلى احتمال تعطيل إمكانية رب العمل في مراقبة مكان تنفيذ العمل المفروض من رب العمل كمؤشر على وجود التبعية .

بنظرنا ، فإنّ هذا المؤشر يحتمل بعض المرونة . إذ أنّ رب العمل قد يفرض تأدية العمل في أمكنة مختلفة معطياً الأجير الحرية في التنقل بينها ، أو قد يفرض عليه العمل في حدود جغرافية محددة دون إلزامه العمل بمكان بعينه ، فقد قضي بوجود رابطة التبعية لبائع صحف فرض عليه بشكل خاص إطار تنقل محدد لعمله (95) . إذاً ليس المهم تأدية العمل في مركز المؤسسة ، و لكن المهم هو تأدية العمل في المكان المفروض من رب العمل حتى لو بصورة جزئية .

في العمل عن بعد ، قد يلزم رب العمل الأجير تأدية العمل في منزل الأجير أو في مراكز العمل عن بعد ، وبذلك فإنّ مؤشر مكان العمل قد يكون فاعلاً في هاتين الحالتين ، طالما أنّ الأجير يلتزم بتأدية العمل في المكان المحدد له من قبل رب العمل .

لكن في حالات أخرى ، وباستعمال التقنيات الجديدة ، فإنّ الأجير يستطيع تأدية العمل في أي مكان يختاره ، ودون أن يستطيع رب العمل تحديده ، فيظهر أنّ هذا المؤشر قد تعطل كلياً . إلا أنّ التعاطي بمرونة مع مؤشر مكان العمل يمكن أن يؤدي الى استبدال مكان العمل المادي بالمكان الافتراضي . فإذا كان العامل عن بعد يستطيع تأدية العمل في أي مكان يختاره ، إلا أنّه يبقى ملزماً بالتواجد الافتراضي في المؤسسة التي يعمل لصالحها من خلال إلزامه بالبقاء على اتصال مع المؤسسة بواسطة وسيلة اتصال عن بعد ، فيصبح التزام الأجير بالبقاء على إتصال بالمؤسسة أي التواجد الافتراضي مؤشراً على وجود التبعية .

من ناحية ثالثة ، فإنّ تأدية الأجير للعمل وفق دوام محدد من قبل رب العمل ، يبدو مؤشراً معطلاً ، إذ قد يصعب على رب العمل في العمل عن بعد مراقبة التزام الأجير بالدوام المحدد من قبله .

إلا أنّ التقنيات الجديدة قد تسمح أحياناً لرب العمل بمراقبة مدى التزام الأجير بدوام العمل ، و يمكن استبدال هذا الإلتزام بالتزام الأجير بتنفيذ أوامر رب العمل وطلباته حسب دوام حر يختاره الأجير محددًا ، في عقد العمل أو في طلب المهمة ، الحد الأقصى من الساعات التي يحتاجها تنفيذ هذه

---

95- Cass .Soc , 31 jan 1952 , Droit social , 1952 , P: 301

المهمة . فتنتقل رقابة رب العمل من مراقبة الإلتزام بالدوام إلى مراقبة مدى إنجاز المهمة في الوقت المحدد .

من ناحية رابعة ، فإنّ تقديم أدوات العمل يبقى فاعلاً كمؤشّر على وجود التبعية ، إذ أنّ العامل عن بعد كغيره من العمّال يمكن أن يؤدي عمله بأدوات العمل التي يقدّمها رب العمل ، علماً أنه يمكن الإعتراف بوجود رابطة التبعية ، حتى في ظل عدم تقديم الأدوات من قبل رب العمل ( 96 ) .

من ناحية خامسة ، إنّ الأجير عن بعد يتمتع باستقلالية في ممارسة عمله ، وبكفاءة عالية قد يصعب معها ممارسة رب العمل لسلطته في الإشراف والرقابة . إذ قد يتمتع الأجير بكفاءة تفوق كفاءة رب العمل . إلا أنّ ذلك لا يمنع من ثبوت رابطة التبعية . فإستقلالية الأجراء في تنظيم عملهم ليست حديثة العهد ( 97 ) ، وهي تتزايد بشكل عام ، خصوصاً مع ارتفاع مستويات المنافسة والتقدم التقني . و قد إعتبر القضاء الفرنسي أنّ حرية القرار الفني لا تستبعد رابطة التبعية الموجودة بين الأجير ورب العمل ( 98 ) . و بالتالي ، إنّ الإستقلالية التي يتمتع بها الأجير عن بعد لا تمنع من تكييف العقد على أنه عقد عمل طالما توافرت مؤشرات أخرى شأنه في ذلك شأن الأجراء الفنيين الذين يعملون في مركز المؤسسة ، طالما أنّهم التزموا بمكان وساعات العمل المحددة من قبل رب عملهم .

في موضوع الإشراف والرقابة أيضاً ، فقد بيّنا سابقاً أنّ الأدوات والوسائل التقنية ساعدت رب العمل في ممارسة سلطته في الرقابة والإشراف .

من ناحية سادسة ، فإنّ العمل ضمن إطار مشروع منظم ، ما زال فاعلاً كمؤشّر على وجود التبعية . لا يهم إذا مارس العامل نشاطه المهني في الخارج إذا كان منضوياً في إطار مشروع منظم ضمن المؤسسة ( 99 ) . فقد قضي بأنّ الزوجين العاملين في المنزل مرتبطين بعلاقة تبعية طالما أنّهم يعملون في مشروع منظم إستنتجه القاضي من ظروف القضية ( 100 ) .

---

96- Cass .Soc , 13 mai 1998 , Bull .Civ ,n” 270 .

97- M.Despax , *l'évolution du rapport de subordination* , Droit social ,1982 , P :11

98 -Contrat de travail , cass , Soc , R 19 mars 1981 ,Régie nationale des usines Renault c.dame , Cohen legris , JCP , tableaux de jurisprudence , 1981 , P:197 .

99-J.Pélissier -A.supot ,A.jeamnaud ,OP.cit , P:132

100 - Contrat de travail , cass , Soc , R 31 oct 1989 , Société l'épargne ,CE pour de wyndt , JCP , Ed .G , n”51-52 , P: 420.

بالخلاصة ، يمكن للقاضي و بحسب ظروف كل قضية استنتاج رابطة التبعية من مؤشر أو أكثر من المؤشرات المذكورة أعلاه مع بعض المرونة في إثبات بعضها وفق ما تقتضيه طبيعة عقد العمل عن بعد والتقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات .

إلا أننا وبالنظر إلى الخصوصية التي يتمتع بها عقد العمل عن بعد من جهة العمل باستخدام التقنيات الجديدة ، وكون هذا الأسلوب من العمل يقوم أولاً و آخرأ على تنفيذ العمل باستخدام برامج معلوماتية و أدوات تقنية و تكنولوجية جديدة تمثل صلب العمل عن بعد ، فإنه و بنظرنا إن تقديم هذه الأدوات التكنولوجية و تدريب و تعليم الأجير على استخدامها ، بالإضافة إلى تقديم البرامج المعلوماتية الخاصة بالمؤسسة للأجير ووضعها بين يديه لتسهيل عمله وضبطه وفق الأهداف المرجوة للعمل عن بعد ، فإن ذلك يشكل مؤشراً جوهرياً لوجود حالة التبعية .

لكن السؤال الذي يُطرح ، إنطلاقاً من هذه المؤشرات جميعاً ، كيف يمكن تصنيف هذه التبعية ، هل هي تبعية اقتصادية أو تبعية قانونية ؟ وإذا كانت تبعية قانونية ، فهل هي تبعية فنية أو إدارية تنظيمية؟ هذا ما سنبحثه في الفقرات اللاحقة .

### المطلب الثاني : معيار التبعية في عقد العمل عن بعد

يتحدث فقهاء قانون العمل عن نوعين من التبعية : التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية .

فهل أنّ هذه المعايير التبعية ما زالت صالحة لتمييز العمل عن بعد وإخضاعه بالتالي لقواعد قانون العمل ؟

هذا ما سنبحثه في فقرتين : مدى ملائمة التبعية الاقتصادية على العمل عن بعد ( الفقرة الأولى )

مدى ملائمة التبعية القانونية على العمل عن بعد ( الفقرة الثانية )

## الفقرة الأولى : مدى ملائمة التبعية الاقتصادية على العمل عن بعد

يقصد بالتبعية الاقتصادية أن يستنفد صاحب العمل كامل جهود من يقوم بالعمل لمصلحته ، أي العامل ، فيعتمد هذا الأخير كلياً على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل هذا ، ويشكل المصدر الوحيد لمعيشته ، وموآداها ، ليس خضوع الأجير أثناء قيامه بالعمل ، لإدارة وتوجيه رب العمل ، بل تحقق حاجة الأجير للأجر الذي يحصل عليه باعتباره مصدر تعيَّشه الأساسي ، فيكون الأجير ، والحال كما ذكر ، تابعاً لرب العمل ، إقتصادياً ، بإعتبار أن عيشه يرتكز أساساً على الأجر الذي يقبضه من رب العمل لقاء عمله (101) .

بالنظر للمرونة التي يتمتع بها الأجير عن بعد ، وإمكانية تواجده افتراضياً في أكثر من مكان و لصالح عدة أرباب عمل ، إذ قد يستطيع من خلال غرفته الإتصال إلكترونياً بأكثر من شبكة في آن واحد . وبذلك ، فإنّ صاحب العمل لا يستنفد كامل مجهود الأجير عن بعد ، ولا يشكل الأجر الذي يتقاضاه المصدر الوحيد لرزقه ، بل قد يشكّل هذا الأجر مع سواه من الأجور مصدراً للرزق . فالأجير عن بعد قد لا يتبع إقتصادياً ، وفق المفهوم المذكور أعلاه ، لرب العمل ، ولا تكون التبعية الإقتصادية صالحة كمعيار للعمل عن بعد .

على الرغم من هذه المرونة ، فليس ما يمنع أن يستنفد رب العمل كامل مجهود الأجير عن بعد ، وليس ما يمنع أن يكون الأجر الذي يتقاضاه ذلك الأجير هو مصدر رزقه الوحيد ، فيصبح تابعاً إقتصادياً لرب العمل . فالعمال من المنزل الذين لا يخضعون لسلطة رب العمل بسبب بُعد منزلهم وجدرانه ، والذين يكونون سادة في تنظيم عملهم ، والذين قد يعتبروا مستقلين قانوناً ، فإنهم قد يتبعون إقتصادياً لرب العمل (102) .

بذلك فإنّ من يأخذ بالتبعية الإقتصادية قد يستطيع تكيف أحكامها أحياناً مع عقد العمل عن بعد . إلا أنّ نظرية التبعية الإقتصادية لم تلقَ رواجاً من قبل الفقه والقضاء ، لعدم قدرتها على تمييز عقد

---

101- عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 75 .

102- Henri Peschard - Travail et télétravail à domicile , OP.cit , P : 4 .

العمل عن غيره من العقود ، و قد صرف معظم الباحثين نظرهم عن هذا المعيار ، واتجهوا نحو معيار التبعية القانونية (103) .

فما هو هذا المعيار؟ و ما مدى ملائمته مع العمل عن بعد ؟

### الفقرة الثانية : مدى ملائمة التبعية القانونية على العمل عن بعد

بعد أن رفض الفقه والإجتهد معيار التبعية الإقتصادية، اتجهوا إلى اعتماد معيار آخر مميز لعقد العمل هو معيار التبعية القانونية و سمّيت بالتبعية القانونية لانبثاقها مباشرة عن العنصر التعاقدى لعقد العمل ، ولتمييزها عن التبعية الإقتصادية وهي تعني أن يكون لرب العمل سلطة الإشراف و التوجيه والرقابة و إيقاع التدابير التأديبية بحق العامل عند تقصيره في العمل ، وإلتزام العامل بالخضوع واحترام مقتضى السلطة التي يتمتع بها رب العمل وذلك أن رب العمل هو الذي يتحمل مسؤولية هذه الإدارة ، وبالتالي يرتّب أوضاع مؤسسته على الطريقة التي يرتئها. فوجود هذه الهيمنة من رب العمل على الأجير تُعرف بالتبعية القانونية ، وهي توصف كذلك لكونها تنجم عن واقع العلاقات التعاقدية القائمة بين فريقى العقد (104) .

تتفق هذه النظرية مع اتجاه المشرع اللبناني الذي يحرص في تعريفه لعقد العمل في الفقرة الأولى من المادة 624 موجبات وعقود على إبراز وضع العامل عمله رهن خدمة صاحب العمل وتحت إدارته ، ويجدر التنويه بأنّ من يجعل عمله رهن خدمة صاحب العمل وتحت إدارته ، يعني أنه يقوم بالعمل تحت سلطة وإشراف هذا الأخير، وهذا هو معنى التبعية القانونية (105) .

هكذا، فالمعيار التي تأخذ به التبعية القانونية هو معيار موضوعي ، لا يتوقف على الوضعية الإقتصادية والإجتماعية للأجير، خلافاً للمعيار الذاتي الذي اتّسمت به التبعية الإقتصادية (106) . و يوجد نوعان من التبعية القانونية :

---

103- جميلة حرب، تطور مفهوم رابطة التبعية في علاقات العمل ، مرجع سابق، ص 13-14 ، والقرارات التي أشارت لها.

104- جان كرلس ، نطاق تطبيق قانوني العمل وطوارئ العمل ، منشورات زين الحقوقية 2006 ، ص 181 .

105- جميلة حرب ، تطور مفهوم رابطة التبعية في علاقات العمل ، مرجع سابق ، ص 15 .

106- عبد السلام شعيب ، محاضرات في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 52 .

أولاً: التبعية الفنية وهي خضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في جوهر العمل ، فيكون رب العمل واقفاً على دقائق وتفاصيل العمل المطلوب أداءه من الأجير ، وفي هذه الحالة يكون توجيه رب العمل للعامل توجيهاً كاملاً ، حيث يرسم خطة العمل و يوجّهها و يشرف على العامل ويراقب حسن أدائه لعمله. وهذا يفترض إمام رب العمل بالأصول الفنية للعمل.

ثانياً : التبعية الإدارية أو التنظيمية وهي أن يُترك للعامل سلطانه الفني في مباشرة العمل وتنفيذه ، بحيث ينحصر خضوعه لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي يتم في ظلها هذا التنفيذ ، كتحديد أوقاته ومكانه ومدته والأجر وغير كذلك ... (107) .

إنّ التبعية الفنية لا يمكن ملاءمتها مع العمل عن بعد بسبب عدم قدرة رب العمل على إعطاء الأوامر في أدق التفاصيل ، فالعمل عن بعد باستخدام التقنيات الجديدة يحتاج إلى إجراء دقيقين و ذوي خبرة وكفاءة عالية في عالم المعلومات والأرقام والثورة التكنولوجية الجديدة ، بحيث قد يكون من الصعب على رب العمل الإحاطة بجميع هذه المعلومات، وإعطاء الأوامر الدقيقة في تنفيذ العمل.

أما التبعية الإدارية أو التنظيمية ، فقد تكون أكثر ملاءمة مع العمل عن بعد ، إذ يكفي أن يراقب رب العمل النتيجة التي توصل إليها الأجير وفقاً للمهمة المطلوبة منه ، تاركاً للأجير الحرية في تحديد الآلية والوسائل الفنية اللازمة لتنفيذ هذه المهمة ، بحيث يستطيع القضاء أن يتأكد من وجود التبعية طالما توافرت بعض المؤشرات التي بيّناها سابقاً ، دون حاجة للتأكد من قيام رب العمل بالإشراف والرقابة الدقيقين على عمل الأجراء .

### المبحث الثاني: الحياة الخاصة للأجير بين التعدي و الحماية

في ظل التبعية عن بعد ، فإنّ رب العمل باستخدام وسائل الرقابة التقنية ، يستطيع الإشراف و الرقابة على الأجير في أي مكان وجد فيه هذا الأخير، حتى لو كان في منزله ، إذ، وكما سبق القول، بأنّ التقنيات الجديدة للرقابة تستطيع الوصول للأجير بمرونة و سهولة دون أي اعتراض من هذا الأخير ، كما يمكنها مراقبة خصوصيات الأجير عندما تكون هذه الخصوصية متداخلة مع

---

107- حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، طبعة الثالثة ، المعارف ، 1983 ، ص 152 .

طبيعة العمل . هذا ما يؤكد وجود مخاطر لوسائل الرقابة التقنية على الحياة الخاصة للأجير المحمية قانوناً ، لكن وجود قواعد حمائية للحياة الخاصة يجب أن لا تمنع رب العمل من ممارسة سلطته في الرقابة والإشراف ، كما أنه لا يمكن بحجة حماية الحياة الخاصة ، منع رب العمل من ممارسة سلطته التي هي أساس في عقد العمل .

فما هي القواعد الحمائية للحياة الخاصة وكيفية التعدي عليها؟ ( المطلب الأول ) وما هي الحدود بين سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف وحق الأجير بحماية الحياة الخاصة؟ ( المطلب الثاني )

### المطلب الأول : تعدي وسائل الرقابة التقنية على الحياة الخاصة للأجير

إنّ الحق الأساسي لرب العمل هو الرقابة والإشراف على عمل الأجير والتأكد من خضوعه لأوامره و تعليماته. إلا أنه و في العمل عن بعد ، فإنّ هذا الحق قد يتخطى الحدود المرسومة له من خلال التعدي على الحياة الخاصة للأجير . فما هي القواعد الحمائية للحياة الخاصة للأجير ؟ (فقرة أولى)، و كيف يتم التعدي عليها من خلال ممارسة رب العمل لسلطته في الرقابة والإشراف ؟ (فقرة ثانية)

### الفقرة الأولى : القواعد الحمائية للحياة الخاصة للأجير

من الصعب إعطاء مفهوم دقيق و شامل للحياة الخاصة ، إلا أنّ البعض حدّد العناصر التي تتكون منها الحياة الخاصة بأنّها تشمل مصالح أعضاء العائلة ، وصور صاحب العلاقة و خصوصيات حياته العائلية و العاطفية ، و ثروتهم الشخصية ، و مصالح أعضاء العائلة الآخرين (108) .

لتحديد عناصر الحياة الخاصة ، يمكن العودة الى القواعد القانونية الحامية لهذه الحياة .

فقد نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في المادة الثالثة منه على أنّ " لكل فرد الحق في الحياة و الحرية و في الأمان على شخصه " ، فالحق في الحياة الخاصة مصان و لا يجوز التعرض له . وتأكيداً على ذلك فقد أضاف الإعلان في المادة الثانية عشر منه أنّه " لا يجوز تعريض أحد لتدخل

---

108 - نعيم مغنّب ، مخاطر المعلوماتية و الإنترنت ( المخاطر على الحياة الخاصة و حمايتها ، دراسة في القانون المقارن ) ، الطبعة الثانية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2008 ، ص 26 .

تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته ، ولا لحملات تمسّ شرفه و سمعته . ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات " .

أما الدستور اللبناني فقد نصّ في مادته الثامنة على أنّ " الحرية الشخصية مصونة وفي حمى القانون " ولا يمكن الحد منها إلا بمقتضى القانون . وقد نصّ في المادة 13 منه على أن " حرية إبداء الرأي قولاً وكتابة .... مكفولة ضمن دائرة القانون " . أما المادة 14 فقد نصت على " أن للمنزل حرمة ولا يسوغ لأحد الدخول إليه إلا في الأحوال والطرق المبيّنة في القانون " .

استنتج المجلس الدستوري اللبناني من هذه الأحكام أنّ الحرية الفردية هي من الحقوق الأساسية التي يحميها الدستور ، و يتفرع عنها حرية التنقل ، حرية إبداء الرأي ، حرية المراسلات ، حرمة المنزل و احترام الحياة الخاصة ، وأنّ هذه الحريات صانها الدستور و جعلها في حماية القانون . (109) .

من ناحية ثانية ، لم تغب حماية الحياة الخاصة عن الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان ، الموقّعة في روما في 4 نوفمبر 1950. فبعبارات شبيهة لقرار المجلس الدستوري اللبناني ، فقد نصت المادة 8 فقرة أولى أن " لكل شخص الحق باحترام حياته الخاصة والعائلية ، ومنزله ومراسلاته (110)، واعتبرت أنّه لا يمكن للسلطة العامة أن تتدخل في ممارسة هذا الحق إلا في حال نص القانون على هذا الأمر (111) .

إنّ حماية الحياة الخاصة للإنسان تمتد أيضاً إلى حياته المهنية ، ففي الواقع لا يوجد سبب لاستبعاد النشاطات المهنية أو التجارية من إطار حماية الحياة الخاصة (112) . وبالتالي ليس ما يمنع أن تمتد هذه الحماية إلى حماية الحياة الخاصة للأجراء جميعاً لا سيما الأجراء عن بعد الذين قد تتداخل حياتهم المهنية مع حياتهم الخاصة. وقد أكّد الإتفاق الأوروبي تاريخ 16 تموز 2002 الخاص

---

109 - قرار المجلس الدستوري رقم 99/2 ت : 1999/11/24

110- Nasreddine El Hage , les règles de la responsabilité du cometant du fait de ses préposés sonelles adaptées au télétravail ? , OP.cit . P : 46-47 .

111- Robert Frédéric : le télétravail à domicile , OP.cit , P : 46

112 -المرجع أعلاه ، ص 47



بالعمل عن بعد على هذه القاعدة حيث نصت المادة السادسة منه على أنه " يحترم رب العمل الحياة الخاصة للمستخدم عن بعد " (113) .

في هذا المجال أيضاً فقد أعطي منزل الأجير حماية خاصة لأنه معبد الحياة الخاصة بحيث يتوجب على رب العمل الإبتعاد عنه (114) .

لذلك فإنّ الحياة الخاصة للأجير أصبحت بحمي القانون وهذه الحماية تشمل حرية التنقل ، حرية إبداء الرأي ، حرية المراسلات ، حرمة المنزل واحترام الحياة الخاصة بحيث يعتبر إنتهاكاً للحياة الخاصة التدخل في خصوصية العائلة والمنزل، المساس بالراحة العقلية أو البدنية أو التدخل في الحرية الأخلاقية والذهنية ، أو التعرض للشرف أو السمعة ، نشر معلومات والتنصت وإنتهاك سرية المراسلات .

### الفقرة الثانية : كيفية التعدي على الحياة الخاصة للأجير

تولي التبعية التي يتميز بها عقد العمل سلطة لرب العمل في الإشراف والرقابة. و تشمل هذه السلطة مكان العمل و أدوات العمل و كيفية تنفيذ العمل بالإضافة إلى دوام العمل . و يستطيع رب العمل في ممارسة هذه السلطة زيارة مكان العمل في الوقت الذي يراه مناسباً للإشراف على تأدية العمل ضمن الدوام المحدد من قبله . و يستطيع رب العمل أيضاً مراقبة أداء العمل بالطريقة التي يراها مناسبةً ، فقد يتولى شخصياً هذه المهمة ، أو قد يعين نائباً عنه و قد يستعين بالتقنيات الجديدة . و يستطيع رب العمل أيضاً من خلال هذه السلطة التأكد من استعمال أدوات العمل وفق الغاية المحددة من قبله والتأكد من عدم استعمالها لغايات شخصية .

إنّ ممارسة رب العمل لسلطته المذكورة أعلاه ، قد يبدو سهلاً في النظام التaylorي القديم حيث التلاقي بين وقت ومكان العمل في المؤسسة ، وحيث كان الفصل سهلاً بين الحياة المهنية والحياة

---

113- Jean -Emmanuel Ray ,**Temps proffessionnet et temps personnel**, Droit social, n°1, janvier 2004,P: 69

114- Daniell Corrigan - Carsin ,**le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son Domicile**, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail , Jcp , E'd.G , n°8-9,20 fév 2002,P: 408 .

الخاصة (115)، وعند الإنتهاء من دوام العمل وخروجه من مركز المؤسسة، يصبح الوقت والمكان غير واقعين تحت سلطة رب العمل و يصبح قيام رب العمل بأي إجراء للحد من حرية الأجير تعدياً على حياته الخاصة المصونة بالقانون .

أما في العمل عن بعد ، ومع ظهور التقنيات الجديدة للمعلومات والإتصال ، ومع إستعمال هذه التقنيات في الرقابة والإشراف على الأجراء من جهة ، ومع التداخل بين مكان ووقت العمل و مكان ووقت الحياة الخاصة أثناء تأدية العمل عن بعد من جهةٍ أخرى ، تصبح الحدود بين الحياة المهنية و الحياة الخاصة موضع نظر ، ويصبح التعدي على الحياة الخاصة سهلاً جداً (116).

فقد يستطيع الأجير عن بعد تأدية العمل في الوقت الذي يمارس فيه حياته الخاصة ، ومن منزله الخاص ، الذي يعتبر بمثابة مكان عمله . وإذا كان لرب العمل الحق في زيارة مكان العمل ، فهل يستطيع زيارة منزل الأجير والدخول إليه في الوقت الذي يريده ؟ أوليس على رب العمل الذي يسمح للأجير بالعمل من منزله أن يضمن له عدم إعاقة حياته الخاصة ؟

تنفيذاً لسلطة رب العمل في الرقابة والإشراف ، تضع المؤسسات برامج رصد للحيلولة دون إساءة استعمال أدوات المعلوماتية الموضوعة في تصرف الأجراء ، فترصد تحديداً طبيعة ومدة الإتصال، وتضع برامج حماية تسمح بتجنب سوء الإستعمال الظاهر ، وذلك لحماية ملفات وبيانات المؤسسة. هذه البرامج تتيح للمؤسسة تتبع الآثار التي خلفها الأجير عند ولوجه مواقع وصفحات إلكترونية من حاسوب الشركة الموضوع بتصرفه (117). و بمعنى آخر ، فإنّ رب العمل يستطيع من خلال هذه البرامج التي يستعملها بهدف مراقبة الأجير، التعدي على سرية مراسلاته وعلى حياته الخاصة و اعتقاداته و آرائه .

كما يمكن لرب العمل أن يضع جهاز رقابة إلكتروني يسمح له مثلاً بمراقبة الإتصالات الهاتفية للأجير عبر المحوّل الآلي للمؤسسة ، ويسمح له مثل هذا النظام بمراقبة مدة الإتصال بالحاسوب المركزي للمؤسسة ، و قد يستطيع من خلال هذه البرامج مراقبة الإتصالات الخاصة بالأجير أو

---

115-Jean Emmanuel Ray ,Temps professionnet et temps personnels ,op.cit , P : 58

116-Sylvian le fèbvre , nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et Quebec , op.cit , P: 65-67

117 - المرجع أعلاه ، ص 68 .

التنصت عليها ، لا سيما إذا كان الأجير يستعمل نفس وسائل الإتصال لغايات شخصية ومهنية على حد سواء .

بذلك يظهر أنّ رب العمل في ظل العمل عن بعد يستطيع من خلال الوسائل التقنية للرقابة ، أن يتعدى على الحياة الخاصة للأجير بوسائل وأشكال مختلفة ، تتنوع بتنوع التقنيات الجديدة التي تتميز بالتطور والتوسع الدائم ، بحيث تصبح حياة الأجير الخاصة عرضة للإنتهاك من قبل رب العمل بحجة سلطة في ممارسة الرقابة والإشراف باستعمال الوسائل التقنية الجديدة .

### المطلب الثاني : الحدود بين سلطة رب العمل والحق بالحياة الخاصة للأجير

إذا كان للأجير الحق في احترام حياته الخاصة ، وإذا كان لرب العمل الحق في ممارسة سلطته في الرقابة والإشراف ، وإذا كانت ممارسة رب العمل لسلطته في العمل عن بعد تشكل في بعض الأحيان تعدياً على الحياة الخاصة للأجير ، فالسؤال الذي يطرح : كيف يمكن إقامة التوازن بين سلطة رب العمل والحياة الخاصة للأجير في ظل العمل عن بعد ؟ هل أنّ المصالح المتنافسة على قدر من التساوي في حمايتها ؟ فإذا كان من المتوقع فرض احترام الحريات الأساسية للأجراء في كل الظروف ، و في كل أماكن العمل ، وفي كل الأوقات ، فإنه من المتوقع أيضاً حماية حقوق رب العمل التي هي على قدر من التساوي في تطبيقها في كل الظروف. و هذا يعني أيضاً حقوقه الأساسية في الرقابة والإشراف .

ففي حرم المؤسسة ، تبدو إقامة الحدود سهلة، فربّ العمل هو المالك لآلة العمل ، و يمكنه بهذه الصفة أن يطالب بحقه الأساسي في الإشراف والرقابة ، وتكون سلطته هي الأجر بالحماية . لكن عند خروج الأجير من حرم المؤسسة ، إلى منزله مثلاً ، يبدو لنا العكس بأنّ حماية الحريات الأساسية يجب أن تتفوق على المستلزمات المهنية لرب العمل ، فالمبدأ هو احترام الحياة الخاصة والإستثناء هو ممارسة سلطة رب العمل (118) .

---

118- Audrey Probst ,télétravail à domicile : la confusion des liex et distinction des temps,OP.cit , P : 1111 .

إلا أنه و في العمل عن بعد، فللموضوع بُعد آخر ، فلا يمكن بحجة حماية الحياة الخاصة حرمان رب العمل من ممارسة سلطته الأساسية في الإشراف والرقابة ، وبصورة عكسية ، لا يمكن لرب العمل بحجة ممارسته لهذه السلطة التعدي على الحياة الخاصة للأجير ، فما هي حدود سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف على العامل عن بعد ؟ وبمعنى آخر ، ما هي المبادئ التي يجب أن ينتقدها بها رب العمل في ممارسة رقابته على العامل عن بعد ؟

### الفقرة الأولى : مبدأ التناسبية

"إنّ الحق في حماية الحياة الشخصية ليس مطلقاً" (119) ، وخصوصاً عندما تصطدم هذه الحماية بالحقوق المقابلة مثل حق رب العمل في الإشراف . فإذا كان الحق بالحياة الخاصة مصوناً بالقانون، فإنّ القانون نفسه يمكن أن يضع الحدود لهذا الحق . وفي كل مرة ينطلق القانون من قاعدة بأنّ خرق الحياة الخاصة يجب أن يكون مبرراً بهدف أسمى و أنبل .

من هذا المنطلق، فإنّ حق رب العمل في الإشراف والرقابة هو حق أساسي لا تقوم بدونه رابطة التبعية ، وبالتالي لا يقوم بدونه عقد العمل ، وتصبح جميع قواعد قانون العمل موضع نظر. و بالتالي، فإنّ المسّ بالحياة الخاصة للأجير يمكن أن يكون مبرراً لحماية حق رب العمل في الإشراف والرقابة وفي حدود هذا الحق فقط . فإذا تجاوز رب العمل في تصرفاته حدود هذه السلطة الممنوحة له و تجاوز مقتضياتها ، كان تصرفه تعدياً على الحياة الخاصة .

في مبادرة لافتة في هذا المجال ، خطا القانون الفرنسي خطوة مهمة (120) ، حيث صدر قانون بتاريخ 31 ك1 1992 دعماً لحرريات الأجير ، بإدخاله في قانون العمل المادة L.120-2 التي تنص على أنّه " لا يمكن لأحد أن يضع قيوداً على حقوق الأشخاص وعلى الحريات الفردية والجماعية لا تكون مبررة بطبيعة المهمة التي ينبغي القيام بها ولا ملائمة للغاية المنوي تحقيقها " .

كذلك نصت المادة L.122-3 من قانون العمل على أنّه لا يمكن أن نضع في النظام الداخلي قيوداً على الحقوق والحريات الفردية والجماعية لا تكون مبررة بالمهمة المنوي القيام بها ولا ملائمة

---

119- Robert Frédéric: le télétravail à domicile , OP.cit , P : 188 .

120 Philippe Waquet , **la vie personnelle du salarié** , droit social , n°1 , janvier 2004,P:24

للهدف المنوي تحقيقه . وقد كرّرت المادة L.121-7 من قانون العمل هذا المبدأ ، ونصّت على أنّ أساليب و تقنيات تقييم الأجراء ، يجب أن تكون ملائمة للغاية المطلوبة .

يستنتج مما ذكر بأنّ رب العمل عندما يمارس سلطته في الرقابة والإشراف يجب أن يكون مقيداً بمبدأ التناسبية ، بمعنى أنّ تدخل رب العمل في الحياة الشخصية للأجير، يجب أن يكون مبرراً بطبيعة المهمة التي يجب القيام بها وملائماً أو متناسباً مع الهدف المنوي تحقيقه . فعندما يكون هناك تعارض بين مقتضيات المؤسسة و الحريات الفردية للأجير ، بين الحياة الشخصية والحياة المهنية ، تطبق قاعدة التناسب ( 121 ) .

تفترض هذه القاعدة :

أولاً : أن تكون وسيلة المراقبة ضرورية ، بمعنى عدم وجود وسيلة أخرى تمكنه من الإشراف و الرقابة . أي أنه لا يمكن لرب العمل أن يتعدى على الحياة الخاصة للأجير بأي وسيلة إذا لم تكن هذه الوسيلة ضرورية لمراقبة الأجير والإشراف عليه .

ثانياً : يجب أن تكون الوسيلة متناسبة مع الهدف المرجو من خلال الرقابة، أي يجب أن يكون التعدي محدوداً قدر المستطاع ، ولا تصبح وسيلة المراقبة مقبولة في حال وجود وسائل أخرى أقل ضرراً يمكنها تحقيق الغاية .

فالحد من الحريات ، ومن بينها حميمية الحياة الخاصة أو حرية التعبير، لا يكون صحيحاً إلا إذا كان ضرورياً لحماية المصالح المشروعة للمؤسسة ، وكان متناسباً مع ظروف القضية ( 122 ) .

برأينا ، يجد هذا المبدأ أساسه في قاعدة عدم التعسف في استعمال الحق المنصوص عنه في المادة 124 من قانون الموجبات والعقود اللبناني ، فإذا كان لرب العمل الحق في ممارسة الرقابة و الإشراف ، إلا أنّه يجب عليه عدم التعسف في استعمال هذا الحق بأن يضع وسائل رقابة أو أن يقوم بأعمال غير ضرورية أو لا تتناسب مع الهدف المرجو من الرقابة .

---

121- Daniell Corrigan - Carsin ,le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ,ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail ,op.cit ,P: 408 .

122- Philippe Waquet , **Propos lumineux** , Droit social , n° janvier 2002 , P:10

قد يجد هذا المبدأ أساسه أيضاً في مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود المنصوص عنه في المادة 221 من قانون الموجبات و العقود اللبناني ، بحيث لا يلجأ رب العمل إلى وسيلة أو إجراء رقابة يمكن تفاديها بوسائل أخرى لا تشكل تعدياً على الحياة الخاصة للأجير ، أو بوسائل قد تكون أقل ضرراً .

### الفقرة الثانية : مبدأ الإعلام المسبق للأجير

إذا كان من البديهي أن يكون رب العمل قادراً على التجول في المصنع أو داخل المؤسسة من أجل مراقبة عمل الأجراء ، فإنّ الرقابة المعلوماتية تثير اضطرابات بكونها تشكل رقابة لنشاط ذهني ، حيث يمكن أن تحصل دون علم الأجير . ففي حال العمل عن بعد حيث ينفذ الأجير عمله من المنزل، لا يمكن لصاحب العمل أن يراقب جميع نشاطات الأجير وشروط عمله ، لأن مبدأ حرمة المنزل يمنعه من الدخول إلى الأماكن الخاصة حيث يتم تنفيذ العمل عن بعد .

لهذا ، فإنّ رب العمل الذي يرغب بوضع جهاز معلوماتي للرقابة يتوجب عليه إعلام الأجير مسبقاً بالإجراءات والوسائل التي سيقوم من خلالها ممارسة سلطته في الرقابة والإشراف .

إذاً ، إنّ مبدأ الإعلام المسبق للأجير معناه أنّه يتوجب على رب العمل الذي يُخضع الأجير لرقابة إلكترونية عن بعد أن يُعلمه مسبقاً عن الوسائل التقنية التي تسمح له بإجراء هذه الرقابة .

نصت المادة L.121-8 من قانون العمل الفرنسي على أنه " لا يمكن جمع أية معلومات تتعلق بأجير ما شخصياً بواسطة جهاز لم يصل إلى علم الأجير مسبقاً " ، ولا شك ، أنّه تطبيقاً لهذا النص يتوجب على رب العمل أن يبين للأجراء مسبقاً التقنيات التي سيقوم بوضعها موضع التنفيذ من أجل مراقبة نشاطهم (123) .

سارت محكمة التمييز بنفس المسار ، إذ في قرار 1992/5/22 ، أكدت على أنه " إذا كان لرب العمل الحق في الإشراف أو مراقبة نشاط الأجير خلال وقت العمل ، فإنه لا يمكن الإستعانة بجهاز رقابة لم يصل إلى علم الأجراء بصورة مسبقة " (124) .

إنّ هذا الحل كانت محكمة التمييز قد استخلصته بصدد الإشراف بواسطة تصوير الفيديو ، وقد كرّسته أيضاً في قضية إقتفاء الأثر عبر المخبر الخاص (125) .

برأينا ، إنّ هذه القاعدة تجد مصدرها في مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود المنصوص عنها في المادة 221 م.ع ، بحيث إذا كان لرب العمل الحق في الرقابة والإشراف على العامل عن بعد ، و إذا كان له الحق باتخاذ الوسائل والإجراءات التقنية التي تسمح له بمراقبة الأجراء على الرغم من عدم تواجدهم في مركز المؤسسة ، فإنّ حسن النية يستوجب عليه إعلام الأجير مسبقاً بهذه الوسائل، لأنّ وضع هذه البرامج بصورة سرية لا ينسجم مع حسن النية وتالياً يشكل انتهاكاً للحياة الخاصة للأجير.

بذلك نجد أنّ الرقابة التقنية للأجراء مقيدة بمبدأين : مبدأ حسن النية أو الأمانة ، ومبدأ الملائمة أو التناسبية (126) .

بالتالي ، فإنه من الواضح عند الحاجة لمراقبة إنتاجية عامل عن بعد ، لا يمكن تبرير التدخل في الحياة الخاصة للعامل عن بعد في المنزل من دون علمه في حال كانت هذه الرقابة أو هذا الإشراف تقيض المبادئ المذكورة أعلاه .

## الفصل الثاني : تكييف عنصر تأدية العمل على عقد العمل عن بعد

بيّنا في الباب الأول أنّ هناك واقع حديث لتأدية العمل عن بعد لقاء أجر ، العنصر الثاني في عقد العمل حسب نص المادة 624 م.ع ، بحيث تتم تأدية العمل بعيداً عن مركز المؤسسة بأشكال مختلفة

124- Cass .soc ,22 mai 1995 , Jcp ,E'd. G , n°1 , 1996 , P : 34 .

125- Martine Aubry ,Pierre -Louis Rémy , **Introduction : le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies** ,Droit social , n° 6 . juin 1992 , P : 523

126- Laurence Terrien , l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation de travail , op.cit, p : 81

حيث يمكن تأدية العمل أحياناً بعيداً عن الدولة التي يقع فيها مركز المؤسسة ، وبحيث تتم تأدية العمل باستعمال التقنيات الجديدة ، بل و قد يتم إبرام العقد باستعمال تلك التقنيات .

يترتب على هذا الواقع نتائج على مستوى كيفية تحديد أوقات العمل وما يتعلق بها من أجر مقابل للعمل ، فالعمل بعيداً عن مركز المؤسسة ، يعطي الأجير الحرية والمرونة في تأدية العمل في الوقت الذي يراه مناسباً ، في النهار أو في الليل ، في أيام العمل أو في أيام العطل ، و هذا ما يؤدي إلى صعوبة في تحديد ساعات العمل وتالياً صعوبة في تحديد الأجر المقابل لهذا العمل.

بالنظر إلى الطابعين الدولي والإلكتروني اللذين قد يكتسبهما عقد العمل عن بعد ، فقد طرحت مسألة المحكمة المختصة و القانون المطبق على نزاعات العمل عن بعد باعتباره عقداً دولياً .

هذا ما سندرسه في مبحثين :

المبحث الأول : التداخل بين وقت العمل الفعلي ووقت الراحة .

المبحث الثاني : المحكمة المختصة و القانون المطبق على نزاعات العمل عن بعد .

### **المبحث الأول : التداخل بين وقت العمل الفعلي و وقت الراحة**

نظم قانون العمل اللبناني وقت العمل ووقت الراحة في المواد 31-43 منه ، فقد نصت المادة 31 على أنّ " الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو 48 ساعة..." ، يقابلها راحة يومية تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل ( المادة 34 ) ، و راحة أسبوعية " لا تقل عن 36 ساعة بدون إنقطاع " ( المادة 36 ) ، و "إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل " ( المادة 39 ) .

في مقابل ساعات العمل المحددة في القانون ، نصت المادة 624 م.ع على أن الأجير " يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر و تحت إدارته ، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له " ، فالعمل الذي يقوم به الأجير لا يكون إلا لقاء أجر يؤديه له رب العمل .



إذا كان تحديد ساعات العمل وتالياً تحديد الأجر عن هذه الساعات أمراً سهلاً في النظام التaylorي، كون الأجير يعمل داخل المؤسسة و باستطاعة رب العمل مراقبة ساعات العمل الفعلية والتأكد من حصول الأجير على حقه بالراحة التي لا يتوجب أن يزعجه بها أبداً ، فإن الأمر انقلب وأصبح معقداً في ظل العمل عن بعد باستخدام التقنيات الجديدة . فالأجير يعمل بعيداً عن مركز المؤسسة في ظل حرية و مرونة كبيرة إن لجهة المكان أو لجهة الوقت وفق الخصوصية التي ذكرناها سابقاً . كما أنّ رب العمل يستطيع أن يصدر أوامره عن بعد بحيث يتلقاها الأجير دون أن يستطيع ردّها حتى و لو كان في وقت راحته .

ينعكس هذا التداخل بين وقت العمل و وقت الراحة على الأجر الذي يعتبر مقابلاً للعمل .

فكيف يتم تحديد وقت العمل في العمل عن بعد؟ ( المطلب الأول )

و كيف يتم احتساب الأجر في العمل عن بعد؟ ( المطلب الثاني )

### المطلب الأول : كيفية تحديد وقت العمل عن بعد

لم يعرف القانون اللبناني وقت العمل الفعلي ، إلا أنّه وانطلاقاً من نص المادة 624 نجد أن وقت العمل الفعلي هو الوقت الذي يجعل فيه الأجير عمله رهين خدمة رب العمل و تحت إدارته . وإنطلاقاً من ذلك يعتبر وقت عمل فعلي الوقت الذي يكون فيه الأجير تحت سلطة و تصرف رب العمل ملتزماً بأوامره و توجيهاته .

أما قانون العمل الفرنسي فقد عرف وقت العمل في المادة L.212-4 بأنه " الوقت الذي يكون خلاله الأجير تحت تصرف رب العمل ، و يتوجب عليه الإلتزام بتوجيهاته دون أن يستطيع التفرغ بحرية لاهتماماته الشخصية " .

إنّ قياس وقت العمل داخل المؤسسة لا يشكل أية صعوبة ، لكن الصعوبة تكمن في حالة العمل بعيداً عن مركز المؤسسة و يزداد الأمر صعوبة عند استعمال التقنيات الجديدة في أداء العمل .

فما هو وجه الصعوبة ؟ ( الفقرة الأولى ) ، وما هي الطريقة الموصى بها لقياس وقت العمل عن بعد ؟ ( الفقرة الثانية ) .

## الفقرة الأولى : صعوبة تحديد وقت العمل الفعلي

يقوم الأجير بالإضافة إلى العمل المادي ، بعمل ذهني وفني لا يقل أهمية عن العمل المادي ، بل قد يشكل الركيزة و الأساس لإتمام العمل المادي . فالمهندس قد يفكر لساعات أو أيام ثم يقوم بتفريغ هذه الأفكار على الخرائط التي تظهر كعمل مادي .

إنّ تأدية مثل هذا العمل داخل المؤسسة ليس له أي أثر على احتساب وقت العمل ، إذ طالما أنّ الأجير بقي خاضعاً لسلطة و إشراف رب العمل ، احتسب هذا الوقت وقت عمل حتى ولو لم يقم بأي عمل مادي .

في الوقت الذي يترك فيه الأجراء مكان العمل ، يبدأ وقت الراحة بحيث يصبحون بعيدين عن سلطة رب العمل . إذ يهدف وقت الراحة إلى ضمان صحة وسلامة الأجراء عن طريق جعلهم يستفيدون من الحد الأدنى لفترات الراحة و الإستراحة المناسبة (127) .

يفهم من نصوص قانون العمل المتعلقة بوقت الراحة ، بأنّ رب العمل ممنوع من قطع هذه الفترة بأي من الأوامر والتوجيهات . وفي هذا الإطار قضت محكمة التمييز الفرنسية في قرارها بتاريخ 10 تموز 2002 : " يفترض وقت الراحة أن يُعفى الأجير كلياً ، من القيام مباشرة أو بصورة غير مباشرة بأداء العمل لمصلحة رب عمله ، حتى ولو كان ظرفياً " ، فيتميز وقت الراحة ، بأنّه وقت لا يخضع خلاله الأجير لأي موجب يمكن أن يمنعه عن التفرغ بحرية بصورة غير منتظمة لإهتماماته الخاصة (128) .

قد يتفق الأجير ورب العمل على أن يبقى الأجير في مكان بعيداً عن مركز المؤسسة منتظراً أوامر رب العمل للتدخل بسرعة (129) لإتمام عمل مادي ما ، كسائق الإسعاف الذي يعمل في المستشفى و الذي يبقى منتظراً أوامر المستشفى للتدخل في الحالات الطارئة و نقل المصابين ، و تسمى هذه الفترة بالجهوزية .

---

127 -Audrey probst -Télétravail au domicile ,OP.cit,P: 1116

128- Jean -Emmanuel Ray ,Temps professionnel et temps personnel ,OP.cit ,P: 67

129 -Agne's viottolo , **Durée du travail ( distinction entre l'astreinte et le travail effectif et conséquences au regard des temps de repos** , Jcp,E'd.G,n" 47, 20 novembre ,2002, P: 2087 .

لا يوجد تعريف لهذه الفترة في قانون العمل اللبناني ، إلا أنّ المادة 4-214.L من قانون العمل الفرنسي عرّفت "الجهوزية" بأنها فترة زمنية يكون الأجير ملزماً خلالها بالبقاء في منزله أو القرب منه ، دون أن يكون تحت تصرف رب العمل الدائم و المباشر ليتمكن من التدخل لإجراء العمل لمصلحة المؤسسة .

إنّ هذا الوقت اعتبر بمثابة وقت عمل فعلي كما قضت بذلك الغرفة الإجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية بخصوص سائق إسعاف اعتبرت فيه " أنّ عدم تمكنه من الرد خارج ساعات العمل على تلفونه الشخصي يخلو من صفة الخطأ " (130) .

إلا أنّه في ظل العمل عن بعد ، فإنّه يصعب قياس وقت العمل المادي فضلاً عن صعوبة قياس وقت العمل الفكري أو الذهني .

فبالنسبة للعمل المادي ، فإذا كان من الممكن قياسه بالوقت الذي يكون فيه الأجير متصلاً بالمؤسسة عبر البرامج التي يمكن أن يضعها رب العمل في حاسوب الأجير ، فإنّ الأجير قد يعتمد طرق احتيالية يستطيع من خلالها أن يتصل بالمؤسسة عبر ذلك البرنامج ثم يبتعد عن الحاسوب منصرفاً إلى أموره الخاصة .

أما بالنسبة للعمل الذهني ، فإنّه يصعب إثباته و قياسه في الوقت الذي يؤدي فيه الأجير عمله خارج المؤسسة .

أما بالنسبة لوقت الراحة ، فإنّ التقنيات الجديدة سمحت لرب العمل الإتصال بالأجير باستعمال الهاتف أو الإنترنت في أي وقت حتى خارج دوام العمل ، فيناقش معه أموراً لها علاقة بالعمل، حيث يخضع إلى مثابة موجب للإستجابة الفورية وفي كل لحظة على طلبات رب العمل(131) بحيث يصبح التفرغ للحياة الشخصية ، بإعتباره وقت راحة ، أمراً صعب التحقق .

---

130 -Audrey probst -Télétravail au domicile ,OP.cit,P: 1117

131- المرجع أعلاه ص 1114 .

أما بالنسبة للجهوزية ، فإنّ وصفها بوقت عمل فعلي يبدو أمراً مبالغاً فيه إذ يستطيع الأجير في الوقت الذي ينتظر فيه أوامر رب العمل أن ينصرف إلى اهتماماته الشخصية . وبذلك أصبحت الجهوزية للعمل خارج الدوام أقل إخضاعاً وسهولة التنفيذ حيث يبقى الأجير حرّاً بتحركاته (132) .

من ناحية أخرى ، و على حد قول البعض فإنه " وإن كنت لست مشغولاً ، لكني مشغول البال " ، إذ يتعلق الأمر بمهمة تفرض إنتباهاً ثابتاً (133) . و إذا كانت فترات الجهوزية لا تشكل وقت عمل فعلي ، فإنها لا يمكن أن تشكل وقت راحة ، إذ أن هذا الوقت يفترض أن يُعفى الأجير بالكامل مباشرة أو بصورة غير مباشرة من القيام بأي عمل في خدمة المؤسسة ، حتى و لو كان هذا العمل ظرفياً أو عرضياً ، و يستنتج من أنّ الأجير لم يستفد من وقت راحته الأسبوعية عندما يكون في حالة جهوزية (134) .

#### الفقرة الثانية : الطرق الموصى بها لاحتساب وقت العمل

يعتبر تحديد وقت العمل و وقت الراحة في العمل عن بعد أمراً صعباً كما سبق القول نتيجة للتداخل بين وقت العمل و وقت الراحة الناتجة عن تأدية العمل خارج مركز المؤسسة وخاصة في منزل الأجير ، فيصبح المنزل مكاناً للحياة الخاصة و مكاناً للعمل في ذات الوقت .

و بهدف الحد من هذا التداخل وتالياً التمييز بين وقت العمل الفعلي ووقت الراحة في ظل العمل عن بعد ، سعى الفقهاء إلى إيجاد الحلول عبر العديد من الوسائل والطرق التي تعطي الأجير الحرية في ممارسة حياته الخاصة من جهة ، بحيث يصنّف هذا الوقت بوقت راحة ، و تحدد المدة التي يقوم بها الأجير بعمل فعلي يؤجر عليه من جهة أخرى .

فبالنسبة لوقت العمل ، كان لا بد من وضع خطط فعالة لتنظيم وقت العمل وذلك عبر البحث عن حلول تتكيف مع العمل عن بعد، وقد كان الحل الأبرز لهذه المشكلة عبر تجهيز حواسيب المستخدمين عن بعد ببرامج تسمح بمراقبة وقت النشاط ، كما تسمح لهم أيضاً باحترام أوقات

---

132- Jean -Emmanuel Ray , nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination , OP.cit ,P:529

133- Jean Emmanuel Ray , le droit du travail à l'épreuve des NTIC , Op.cit , P: 40

1 - cass .soc . 10 juillet 2002 , Synd . libre des exploitants de chauffage c/sté Dalkia et a : juris data n" 2002 -015181 ,JCP, E'd.G , n"40 , 2 oct 2002 , P : 1764 .

الراحة (135) إذ يمكن وضع جهاز يسمح بتحديد هوية كل مستخدم عن بعد عند تنفيذه لعمله و ذلك من أجل التأكد ما إذا كان العمل يتم عبر شخص آخر. إنَّ هذا الجهاز ممكن تقنياً ، شرط مراعاة المبادئ و الأحكام المذكورة سابقاً ( مبدأ التناسبية و مبدأ العلم المسبق للأجير ).

بصرف النظر عن الآلية التقنية لاحتساب وقت العمل التي يمكن التحايل عليها بإبقاء الحاسوب متصلاً بالمؤسسة دون أي عمل فعلي ، إتجه البعض إلى إلزام الأجير في العقد بأن يقدم بنفسه تصريحاً عن ساعات العمل الفعلية ، تحت إشراف رب العمل (136) . فتصبح رقابة رب العمل منصبية على مقارنة هذا التصريح بالنتيجة التي حققها الأجير خلال هذه الساعات .

يمكن لرب العمل و تفادياً لأي غش في التصاريح المقدمة إليه ، أن يضع بنفسه جداولاً يحدد فيها المهمات المطلوبة من الأجير من جهة و الساعات التي يستلزمها أداء هذه المهمات من جهة ثانية ، و التوقيع عليها مع العقد الأساسي الموقع مع الأجير ، حيث تحسب ساعات العمل على أساس المهمات المنفذة .

أما بالنسبة لحق الراحة ولضبط إمكانية الإتصال الدائم بالأجير يمكن أن تحدد الساعات التي يمكنه من خلالها الإتصال به (137) بالتشاور مع الأجير. و في حال لم ينذر الأجير العامل عن بعد رب عمله بصعوبة الإستفادة من وقت راحته بسبب التدخل الدائم من قبل هذا الأخير ، يبدو من المستحيل التأكد من احترام هذه الموجبات الإلزامية .

لتجنب هذا الخطر ، على رب العمل أن يبلغ الأجير عن بعد بموجب احترام وقت راحته . و أن يتم الإتفاق بموجب عقد العمل عن بعد أو بموجب الإتفاقات الجماعية عن التحديد الدقيق لأوقات العمل ولوقت الراحة الذي لا يحق لرب العمل مقاطعة الأجير فيه . لكن تبقى المشكلة في مدى تقيد أرباب العمل بهذا القيد .

أما بالنسبة للجهوزية ، فهي تتميز في ضوء التقنيات الجديدة بحرية الحركة المترافقة مع موجب البقاء على اتصال مع رب العمل ، بحيث يستطيع الأجير أن يمارس حياته اليومية بشكل إعتيادي ،

---

135- Naredine El Hage , les règles de la responsabilité du committant du fait de ses préposés sont elles adaptées au télétravail ? , OP.cit . P :46

136-Jean Gonié, **le télétravail en France : les principaux points de la recommandation du forum des droits sur l'internet** , Droit social , n°3 , Mars 2005 , P : 274

137 - Audrey probst -Télétravail au domicile ,OP.cit,P: 1116 .

ويستطيع من خلال التقنيات الجديدة التدخل لصالح ربّ العمل عبر الحاسوب المحمول الذي يمكن نقله معه إلى أيّ مكان ، ودون حاجة إلى أن ينتقل الأجير من مكانه الذي يمارس فيه حياته اليومية. فكيف يمكن وصف فترة الجهوزية هذه ؟

يقترح بعض الفقهاء ، إجراء تمييز بين نوعين من الجهوزية ، آخذين بعين الاعتبار درجة التبعية المفروضة على الأجير . فالمادة L.214-4 من قانون العمل الفرنسي نصت في الواقع على نوعين من الجهوزية ، الأولى : تفرض على الأجير البقاء في المنزل ، بينما الثانية : تسمح له البقاء على مقربة منه ، و بحسب هذا التحليل ، فإنّ الحل يتعلق بالجهوزية الأكثر إلزامية . فالجهوزية التي تسمح للأجير بترك منزله على أن يبقى على مقربة منه لا يكون مناقضاً لوقت الراحة (138) .

اعتماداً على نفس المعيار للحل ، يعتبر Jean Emmanuel Ray أنه في الحالة المعاكسة حيث لا يملك الحرية في تنظيم وقته يمكن اعتبار وقت الجهوزية وقت عمل فعلي (139) .

لكن ، حتى ولو لم يتدخل الأجير ، إلا إذا طُلب منه ذلك ، فإنّه من الصعب القبول بأنّه قادر على التفرغ بحرية لاهتماماته الشخصية . بالنتيجة ، إنّ الساعات التي يقضيها الأجير في المؤسسة يجب أن تكون مأجورة كساعات عمل فعلي ، أو عند الإقتضاء ، أن تحسب بأجرٍ موازٍ لأجر ساعات العمل الفعلي . و يجب أن يفرض نفس الحل أيضاً عندما يكون مكان العمل الذي يمارس فيه الأجير عمله هو المنزل ومكان العمل في نفس الوقت . فعندما لا يكون بإمكانه التفرغ بحرية لاهتماماته الشخصية ، فإنّ الوقت سيكون مشابهاً لوقت العمل الفعلي ( 140 ) . وبالتالي ، فإنّ الفترات التي يكون فيها الأجير جاهزاً والتي لا يتواجد فيها في مكان العمل ، بحيث يستطيع التفرغ لاهتماماته الشخصية . لا يمكن اعتبارها سوى وقت راحة (141) .

---

138 -Agne's viottolo , Durée du travail ( distinction entre l'astreinte et le travail effectif et conséquences au regard des temps de repos ), op.cit, p: 2088 .

139 -Laurence Terrien , l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail en milieu de travail , OP.CIT p : 21

140 -Agne's viottolo , Durée du travail ( distinction entre l'astreinte et le travail effectif et conséquences au regard des temps de repos ), op.cit, p: 2087 .

141 - cass ,soc , 15 juin 1999 , Anoussi c/Assoc . Résidences et foyers ( AREFO ) , juris data n°002491, JCP,E'd.G,n° 26, 9 sep 1999 , P : 1500.

ففي قرار بتاريخ 22 avril 2002 (142) ، اعتُبر أنّ " الأجير لم تكن ملزمة بالبقاء بصورة دائمة في المحل بتصرف الزبائن ، حيث كان بإمكانها التفرغ لإهتماماتها الشخصية بحريّة في المنزل القريب من المحل ، حيث كانت تعلم بوصول الزبائن بواسطة الجرس الصغير . لذلك فإنّ الأجير لم تكن تمارس عملاً فعلياً يتجاوز المدة المحددة أسبوعياً قانوناً "

بالنتيجة ، فإنّ الجهوزية لا تعتبر كوقت واحد ، بل تصنف إلى أوقات عدة ، لكل وقت طبيعة و خصائص .

- الوقت الأول : وهو الوقت الذي يكون فيه الأجير قادراً على تنظيم حياته الخاصة و الإهتمام بها دون أي تبعية دقيقة لرب العمل ، فيكون أمام وقت راحة .
- الوقت الثاني هو الوقت الذي يكون فيه الأجير تحت تصرف رب العمل على الدوام (143) " ، دون القدرة على الإهتمام بالحياة الخاصة مع مجبه بالتدخل ، فيكون أمام وقت عمل فعلي. ويكون للقاضي النظر في ظروف كل قضية لتحديد درجة التبعية المفروضة ، وبالتالي وصف الوقت بأنّه وقت عمل أو وقت راحة .

### المطلب الثاني : كيفية تحديد أجر العامل عن بعد

لقد عززت التقنيات الجديدة للمعلومات والإتصالات ظاهرة الإنتقال من العمل التقليدي إلى العمل الفكري ، فحلّ موجب النتيجة ، محل موجب الوسيلة ، فما يؤخذ بعين الإعتبار و يدفع على أساسه الأجر هو العمل المنجز ، فيدفع رب العمل للأجير نسبةً لما قام به من عملٍ في الوقت المحدد له أو ما يسمى بوقت العمل الفعلي .

لكن عندما يكون العمل عملاً عن بعد ، فإنّ احتساب الأجر يكون بصعوبة كبيرة ناتجة عن صعوبة تحديد وقت العمل الفعلي كما سبق القول .

---

142- cass .soc . 22 avril 2002 , stéMalve c/ Gaigeard : juris data n° 2002 -177505, JCP, E'd.g, n°46 , 13 nov 2002 , P : 2046 .

143 - Georges Liet- veaux - **Du regrettable contrôle administratif des constructions remontant à plus de trois ans** , JCP ,E'd.G n° 2 , 1996, P : 30 .

ولإحاطة بالطرق اللازمة لاحتساب أجر العامل عن بعد في ظل خصوصية أداء العمل التي يتمتع بها ، كان لا بد أولاً من تحديد الطرق التقليدية لإحتساب الأجر ( الفقرة الأولى ) و من ثم تحديد الطريقة الموصى بها لإحتساب أجر العامل عن بعد ( الفقرة الثانية ) .

### الفقرة الأولى : الطرق التقليدية لاحتساب الأجر

بما أنّ عقد العمل هو من العقود المتبادلة ، فإنّ الأجر لا يستحقّ إلا لقاء عمل ، و العمل لا يتوجب إلا لقاء أجر ، و يجب أن يقابل العمل أجراً معيناً ، فيشكل الأجر عنصراً هاماً من عناصر عقد العمل ، فهو المقابل الذي يحصل عليه الأجير نظير قيامه بتنفيذ العمل مادياً .

لم ينطو قانون العمل اللبناني على تعريف صريح للأجر و مكوناته باستثناء ما ورد في الفقرة الثانية من المادة 57 التي قالت أن المقصود بالأجر هو " الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات و التعويضات ... "

أما الفقه ، فقد وضع عدة تعاريف لتحديد مفهوم الأجر ، فبعضهم يعرفه بأنّه " التزام يقع على عاتق رب العمل مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه " ، كما يعرفه بعضهم بأنّه " كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل " (144) .

لذلك ، يجب أن يتناسب الأجر مع العمل المنوط أدائه بالأجير ، فسواء كان العمل يدوياً أو ذهنياً ، مادياً أو قانونياً ، فإنّ رب العمل هو الذي يحدد الأجر بالإتفاق المتبادل مع الأجير ، شرط عدم نزول هذا الأجر عن الحد الأدنى الرسمي الذي يعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفته أو التنازل عنه .

أما بالنسبة لطرق احتساب الأجر ، فالأصل أن يتفق الطرفان في عقد العمل على الطريقة التي يتم بها حساب الأجر ، وثمة طريقتان رئيسيتان لهذا الحساب ، فإما أن يُعتمد المعيار الزمني ، وتسمى حساب الأجر بالزمن ، و إما أن يعتمد معيار الإنتاج و تسمى حساب الأجر بالقطعة ، و قد يتم

---

144- عبد العزيز اللصاصمة ، التعريف بالأجر وطرق حمايته ، مجلة الحقوق ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت، 1999 ، ص : 53 .



الجمع بين الطريقتين معاً في طريقة ثالثة تعرف بحساب الأجر بالطريحة أو ما يعرف بطريقة الأجر المقطوع .

أولاً: حساب الأجر بالزمن ، فيقصد به تحديد الأجر على أساس وحدة زمنية معينة : الساعة، اليوم، الأسبوع أو الشهر ، دون النظر إلى كمية الإنتاج أو مقدار ما أنجزه العامل من عمل خلال تلك الوحدة الزمنية . فالعامل يحصل على الأجر المتفق عليه متى أمضى تلك الفترة الزمنية في مكان العمل . فالإعداد هنا للوقت الذي يقضيه الأجير بدون التوقف على الكمية التي أنتجها (145) .

على الرغم من أنّ حساب الأجر على أساس الوحدة الزمنية يضمن مصلحة العامل ، إذ يؤمّن له أجراً ثابتاً ، وأنّ أجره لا يتأثر بأيام الفصل مهما تعددت . غير أنّ هناك من يعيب على هذه الطريقة و يرى أنّها لا توفر من الإنتاج إلا حدوده الدنيا ، كما أنّها تساوي بين الكفاءات المتفاوتة ، وكثيراً ما تدفع العامل إلى التراخي في أداء واجباته ، لانعدام الحوافز و الاعتماد على الوجدان المهني (146)

ثانياً : حساب الأجر بالقطعة (أو بالمرودود الإنتاجي) فيحتسب الأجر على أساس وحدة إنتاجية و ليس وحدة زمنية بحيث يتناسب ما يحصل عليه الأجير مع عدد الوحدات الإنتاجية التي يحققها ، فيزيد أجر العامل أو ينقص تبعاً لنشاطه في زيادة الناتج أو نقصه .

إنّ هذه الطريقة في تحديد الأجر تعود بالنفع على صاحب العمل الذي يكون قد دفع أجراً مقابل عمل معلوم قد تم ، وكذلك على العامل النشيط الذي يستطيع أن يحسّن من مستوى معيشته بمقدار ما ينتج من قطع .

أخيراً ، يمكن حساب الأجر بالطريحة ( أو بالأسلوب المختلط ) حيث يعمد رب العمل إلى تخصيص الأجير بأجر مقطوع معين على أساس وحدة زمنية معينة ، بالإضافة إلى مبلغ معين على كمية منتجة يومياً فيزيد الأجر بزيادة كمية الإنتاج و يتدنى بنقصان هذه الكمية ( 147 ) .

---

145 - عصام يوسف القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 231  
146 - عبد العزيز اللصاصمة ، التعريف بالأجر وطرق حمايته ، مرجع سابق ، ص 61  
147 - عصام يوسف القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 233 .

من وجهة نظرنا ، نجد أنّ الطريقة الأخيرة وهي حساب الأجر بالطريقة هي الطريقة الأسلم ، و لا سيما أنها تحفّز العمال على زيادة الإنتاج ، و تضمن لهم بالمقابل الحد الأدنى من الأجور ، إضافة لما يحصلون عليه عند زيادة الإنتاج من مقابل إضافي .

### الفقرة الثانية : الطريقة الموصى بها لاحتساب أجر العمل عن بعد

إذا كان الأجر مقابلاً للعمل وفق نص المادة 624 م.ع ، فإنّ تطبيق هذا المعيار في ظل العمل عن بعد أمر صعب ، و السبب يعود إلى الطبيعة الفكرية للعمل عن بعد المعتمد على التقنيات الجديدة و صعوبة ضبط وقت العمل كما بيّنا ، فهل أنّ الطرق التقليدية ما زالت صالحة للتطبيق من أجل احتساب أجر العاملين عن بعد ؟

بالنسبة لاحتساب الأجر في العمل عن بعد على أساس الزمن ، فإنّ هذه الطريقة تتعارض مع طبيعة العمل الفكري والذهني التي يتميز بها العمل عن بعد ، مما سيحرم الأجير حقه بالأجر عن الساعات التي يقضيها في التفكير بعيداً عن الحاسوب والتي لا يمكن لأي برنامج إلكتروني أن يقوم بضبطها ، و من ناحية ثانية فإنها تتعارض مع أهداف رب العمل في زيادة الإنتاج ، إذ أنّها تدفع الأجير نحو التراخي في أداء العمل (148)، كما أنّها تساوي بين الكفاءات المتفاوتة، إذ أنّ في العمل عن بعد فئة من الأجراء المتخصصين بالعمل باستخدام التقنيات الجديدة تكون أجورهم أعلى من الأجراء العاديين(149) .

أما بالنسبة لاحتساب الأجر بالقطعة ، وعلى الرغم من توافقها مع أسلوب العمل عن بعد الذي يقوم على رقابة الإنتاج بدلاً من الرقابة المادية للعمل ، إلا أنّها قد تؤثر على مصلحة أرباب العمل و ذلك عندما يغلب عامل الكمية على عامل الكيفية ، و من جهة أخرى ، ربما ستؤدي وفرة الإنتاج إلى فائض يؤدي إلى كساد تلك السلعة في الأسواق ، كما أنّها ستؤدي إلى عواقب سيئة على صحة الأجراء و ذلك بإنهاك أنفسهم من أجل الحصول على إنتاج كثير (150) .

148 - حاتم ماضي ، مفهوم السلطة في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص : 123

149- Laurence Terrien , l effet des nouvelles technologies de l information et de la communication sur la relation du travail ,op.cit , p: 42 .

150- عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص : 2323 .

وبرأينا من الأفضل احتساب أجر العامل عن بعد على أساس الطريقة بحيث يدفع له أجر مقطوع شهرياً بالإضافة إلى مبلغ يحتسب على أساس الإنتاج وفق آلية تحدد من قبل رب العمل أو وفق جداول محددة بالاتفاق بين الفريقين .

ويمكن أيضاً احتساب أجر العامل عن بعد على أساس مقطوع بقيمة محددة شهرياً أو أسبوعياً شرط التزام الأجير بإنجاز مهام محددة ومتفق عليها مسبقاً خلال هذه الفترة بدلاً من التزامه بساعات عمل محددة لا يمكن احتسابها بسهولة ، بحيث يكون موجب الأجير هو موجب تحقيق نتيجة غير مرتبطة بساعات محددة من العمل اليومي أو الأسبوعي . تتميز هذه الطريقة بكونها تضمن للأجير أجراً ثابتاً أدنى يستطيع أن يكيف واقعه الإجتماعي في ضوءه ، كما أنّها تحقق لأرباب العمل إنتاجاً محدداً يخدم مصالحهم .

و على أي حال ، فإنّ أجر العامل عن بعد ، كما أجر العمال التقليديين داخل المؤسسة لا يجب أن يقل عن الحد الأدنى للأجور المتعلق بالنظام العام . و في هذا الإطار ذكر الإتفاق الأوروبي حول العمل عن بعد في التجارة *télétravail dans le commerce* ( أيار 2001 ) أن يُستخدم المستخدم عن بعد على أساس مشابه لأي مستخدم آخر يستفيد من حقوق مشابهة في موضوع "هيكلية الأجور" (151).

### **المبحث الثاني : المحكمة المختصة و القانون المطبق على نزاعات العمل عن بعد**

يعتبر عقد العمل من العقود المدنية ، فقد نص عليه قانون الموجبات و العقود اللبناني في المادة 624 منه .

لقد بيّنا سابقاً أنّ عقد العمل عن بعد قد يكون له صفة دولية نظراً لإمكانية تنفيذه في دولة غير تلك التي تتمركز بها المؤسسة . فباستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والإتصالات ، يستطيع الأجير تخطي حدود المؤسسة أو الدولة التي تقع فيها ، فيؤدي عمله في دولة أجنبية أو في عدة دول ، إضافةً إلى الصفة الإلكترونية التي يوصف بها عقد العمل عن بعد عندما يتم إبرامه إلكترونياً .

---

151- Jean - Emmanuel ray , le droit du travail à l'épreuve des NTIC , op.cit , p: 66-67.

فعند إبرام العقد إلكترونياً ، أو تنفيذه دولياً ، خارج مركز المؤسسة و دولتها ، فإن تحديد المحكمة المختصة للنظر بالنزاعات الناتجة عن هذه العقود ، تثير إشكالية تخضع في حلها للقواعد الناظمة للإختصاص الدولي في العقود المدنية والتجارية التي نظمها قانون قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني .

و من جهة موازية ، فإن أحكام القانون الدولي الخاص في تطبيقها على عقد العمل عن بعد ذي الطابع الدولي يثير إشكالية ضابط الإسناد المعتمد لتحديد القانون المطبق على عقد العمل عن بعد ، مما يخلق تنازع حول أحقية كل دولة في تطبيق قانونها الدولي على عقد العمل عن بعد .

إلا أنّ هذا التنازع قد يجد حله أساساً في الإتفاق الإرادي عند تحديد فرقاء عقد العمل عن بعد للمحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد ، والقانون المطبق عليه وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، " فلأطراف أن يرتّبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون ، شرط مراعاة مقتضى النظام العام و الآداب العامة " .

الا أنّه ، و في ظل غياب التحديد الإرادي للمحكمة المختصة أو القانون المطبق على عقد العمل عن بعد ، يبقى التساؤل حول الضوابط التي تحكم هذا الخلاف، وهذا ما دفعنا إلى مناقشة هذه الضوابط في مطلبين :

**المطلب الأول : ضوابط تحديد المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد**

**المطلب الثاني : ضوابط الإسناد في تحديد القانون المطبق على عقد العمل عن بعد**

**المطلب الأول : ضوابط تحديد المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد**

نصّت المادة 78 من قانون أصول المحاكمات المدنية على أنّه " تختص المحاكم اللبنانية بالنظر في الدعاوى المقامة ضد أي شخص لبناني أو أجنبي ليس له محل إقامة حقيقي أو مختار أو سكن في لبنان ... إذا تعلقّت الدعوى ... بعقد أبرم في لبنان ، أو شرط تنفيذ أحد الإلتزامات الرئيسية عنه في لبنان " .

يبرم عقد العمل عن بعد إمّا خطياً بوجود الفرقاء و حضورهم ، أو إلكترونياً باستخدام الوسائل التقنية والتكنولوجية الحديثة عندما يكون فرقاء العقد غائبين أو بعيدين جغرافياً عن بعضهم البعض.

إنّ إبرام العقد خطياً لا يثير أي مشكلة في تحديد مكانه ، إلا أنّ إبرام العقد باستخدام التكنولوجيا الجديدة ، يحوّل العقد من عقد خطي تقليدي إلى عقد إلكتروني يصعب تحديد مكان إبرامه .

إذا كان القانون اللبناني قد نظم إبرام العقد عن طريق المراسلة أو المخاطبة التليفونية في المواد 184 و 185 من قانون الموجبات و العقود ، فإنّ إمكانية تطبيق هذه القواعد على العقد الإلكتروني و خصوصاً عقد العمل عن بعد الإلكتروني تصبح موضوع بحث .

فهل إنّ القواعد التقليدية لتحديد مكان إبرام العقد عن بعد ممكن تطبيقها أو تكييفها على عقد العمل عن بعد الإلكتروني؟

من جهة ثانية ، يتضمن عقد العمل عن بعد التزامين رئيسيين ، يتمثل الأول بالتزام الأجير بتأدية العمل لقاء أجر يؤديه له رب العمل ، و الثاني يتمثل بالتزام الأجير في الخضوع لسلطة رب العمل تحت رقابته و إشرافه .

فما هي خصوصية هذه الإلتزامات لجهة تحديد المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد وفق ضابط مكان التنفيذ ؟

بالعودة إلى هذه الإشكاليات نجد أن ضوابط تحديد المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد تحتاج الى البحث و تالياً للمعالجة ضمن فقرتين:

ضابط مكان إبرام عقد العمل عن بعد ( الفقرة الأولى ) .

ضابط مكان تنفيذ أحد الإلتزامات الرئيسية في عقد العمل عن بعد( الفقرة الثانية ) .

### الفقرة الاولى: ضابط مكان إبرام عقد العمل عن بعد

نصت المادة 184 م.ع على أنّه " إذا كانت المساومات جارية بالمراسلة أو بواسطة رسول بين غائبين ، فالعقد يعد منشأً في الوقت و في المكان اللذين صدر فيهما القبول ممن وجه إليه العرض".

أما المادة 185 من ذات القانون ، فقد نصت على أنّ " العقد الذي ينشأ بالمخاطبة التليفونية يعد بمثابة العقد المنشأ بين أشخاص حاضرين ، و حينئذٍ يعيّن محل إنشائه إما بمشيئة المتعاقدين أو بواسطة القاضي و بحسب أحوال القضية " .

يتبين من الواقع العملي أنّ هناك اتفاقات تحصل بالمراسلة عبر الإنترنت عن طريق تبادل البريد الإلكتروني ، دون إجراء أية مكالمة هاتفية أو إجتماعات بين المتعاقين لبحث مضمون العقد و شروطه ، و من جهة ثانية ، هناك بعض الإتفاقات التي تحصل إما بالتحدث عبر الهاتف مباشرةً أو بوسيلة إلكترونية موازية كال video confirence أو ال video call ، عندها يعتبر العقد منشأً بالمخاطبة التليفونية ، و يصار إلى تطبيق المادة 185 المذكورة .

لقد كرّس المشرع اللبناني بمقتضى المادة 184 نظرية إعلان القبول (152)، فالعقد ينعقد بمجرد إعلان القبول من المتعاقد الآخر أي ممن وُجّه إليه العرض ، في أي بلد أجنبي وُجد فيه ، فيعد العقد منعقدًا في المكان الذي يعلن فيه من وجه إليه الإيجاب عن إرادته بالقبول ، و يكون ذلك في العقود المبرمة على شبكة الإنترنت ، بمجرد إيداع القابل لقبوله في صندوق بريده الإلكتروني ، تمهيداً لإرساله إلى العارض ، أي يتحقق وجود العقد الإلكتروني حتى قبل إرسال القبول (153) .

أما لناحية التعاقد الحاصل بالمخاطبة التليفونية ، فهو يعتبر تعاقداً بين حاضرين من حيث الزمان ، و لو تواجد المتعاقدين في بلدانٍ مختلفة . فالمتعاقد يعلم بصدور القبول فوراً ، لذلك يعتبر التعاقد الحاصل في هذه الحالة تاماً في الوقت الذي يعلن فيه من وُجّه إليه العرض قبوله ، و في هذا الوقت بالذات يعلم الشخص الذي صدر عنه العرض بحصول القبول (154) .

أما بالنسبة لتحديد مكان إبرام العقد ، فالمادة 185 تركت الأمر لإرادة المتعاقدين ، و ذلك تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة ، و في حال الإغفال ، يترك الأمر للسلطة الإستئنابية للقاضي الذي يعين المكان بالإستناد إلى ظروف كل قضية.

---

152- عبد الباسط محمد ، تنازع الإختصاص القضائي الدولي في التعاملات التجارية الإلكترونية ، مرجع سابق ، ص 299

153- إلياس ناصيف ،العقود الدولية ( العقد الإلكتروني ) ، مرجع سابق ، ص 111 .

154- www.lawyerslb.com ، القانون التجاري اللبناني و الإنترنت .

في عقد العمل عن بعد ، تعتبر الوسائل التقنية الجديدة المستخدمة في المراسلة الإلكترونية ، شبيهة بالمراسلة بطريقة الكتابة ، إذ إنّ الإيجاب أو القبول المرسل عن طريق هذه الوسائل يتم بصورة مكتوبة ، و لو لم تتم هذه الكتابة بخط المتعاقد ، بل عن طريق آلة إلكترونية (155).

لا شك في أنّ هذا النوع من التعاقد يتصف بأنّه تعاقد بين غائبين ، لا يجمعهما مجلس واحد ، و لا يسمع أحدهما الآخر في أداء عباراته ، و هذا ما يتطلب مرور فترة زمنية بين الإيجاب و القبول.

إذا كان القانون اللبناني قد أخذ بنظرية إعلان القبول ، والتي ترجع إبرام العقد إلى اللحظة التي يحرر فيها القابل رسالة تتضمن القبول ، فإنّ طرفاً جديدة لإعلان القبول قد ظهرت مع تطور أساليب التعاقد الإلكتروني ، إذ يعتبر العقد الإلكتروني ، بما فيه عقد العمل الإلكتروني ، منعقداً في اللحظة التي يضغط فيها الأجير على أيقونة القبول أو زر الموافقة (156) على نموذج العقد المرسل إليه من قبل رب العمل ، أو في اللحظة التي يحرر فيها الأجير رسالة إلكترونية يعبر فيها عن قبوله لعرض العمل المرسل إليه من قبل رب العمل .

وعلى الرغم من النص القانوني على هذه النظرية ، إلا أنها تُعاب لجهة تعذر إثبات قبول المعروض عليه ( أي الأجير في حالة عقد العمل ) بالعرض في حال عدم تدوين قبوله خطياً ، بالإضافة إلى أنّ إعلان القبول لن يكون له أية قيمة مادية ما لم يتصل بعلم صاحب الإيجاب ، كون القبول لوحده لا يترتب عليه أثر قانوني قبل إقترانه بالإيجاب .

تفادياً لهذه العقبات في إثبات لحظة و مكان إعلان القبول ، سعى الفقهاء إلى الأخذ بنظرية العلم بالقبول ، و يشترط أنصار هذا المذهب لاعتبار العقد مبرماً ، وصول علم العارض بهذا القبول ، و بالتالي يصبح مكان إبرام العقد هو مكان وصول العلم بالقبول لرب العمل ، لأنّ الأسس العامة التي يقوم عليها التعاقد تستلزم أن لا ينتج التعبير الإرادي أثره القانوني إلا في الوقت الذي يعلم فيه صاحب الإيجاب بهذا التعبير (157)، و ذلك ، في عقد العمل عن بعد ، عندما يفتح رب العمل صندوق واردة البريد الإلكتروني و يقرأ الرسالة التي تتضمن القبول من الأجير بالعمل المعروض عليه .

155 - الياس ناصيف ، العقود الدولية ( العقد الإلكتروني ) ، مرجع سابق ، ص : 110 .

156 - عبد الباسط محمد ، إبرام العقد عبر الإنترنت ، مرجع سابق ، ص : 192

157- المرجع أعلاه ، ص : 195

من هنا ، و إذا أخذنا بأحكام القانون اللبناني ، فإن المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد وفق ضابط مكان إبرام العقد ، تكون للمحكمة التي يتم في نطاقها إعلان القبول بعرض العمل من قبل الأجير .

إلا أنه و من وجهة نظرنا ، نجد أنّ الحل الأنسب و الملائم مع مشيئة الإرادتين لانعقاد عقد العمل ، هي الأخذ بنظرية العلم بالقبول ، فتكون المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد وفق ضابط مكان إبرام العقد ، هي المحكمة التي تم في نطاقها علم رب العمل بقبول الأجير بالعمل .

### الفقرة الثانية: ضابط مكان تنفيذ أحد الالتزامات الرئيسية في عقد العمل عن بعد

يعتبر عقد العمل عن بعد من العقود التي يتم تنفيذها باستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات ، عبر شبكة الإنترنت ، وبذلك، فإن الحدود الجغرافية لن يكون لها الدور الذي يعول عليه في تحديد الدولة التي تم فيها التنفيذ ، لكون العالم الافتراضي الذي ينفذ فيه عقد العمل عن بعد، عالم لا يتقيد بالحدود التقليدية المادية المتعارف عليها (158) .

فإذا كان عقد العمل عن بعد يقوم على استخدام التقنيات الجديدة ، فإن حصر مكان التنفيذ المادي يعتبر صعباً ، فتأدية العمل ، و إن تمت بالضغط على الحاسوب أو على لوحة المفاتيح ، فإن ذلك يمكن أن يتم من عدة أماكن و عدة دول ، وتالياً ، توجد صعوبة في توزيع الإختصاصات القضائية على عدة محاكم و إعطاء الأولوية لواحدة دون أخرى (159) .

لذلك ، وإنطلاقاً من أحكام المادة 78 أ.م.م فإن الإختصاص الدولي وفق ضابط مكان التنفيذ سوف يكون لكل دولة أدى فيها الأجير التزامه بتأدية العمل ، وهذا ما يصعب حصره عند تأدية العمل أولاً و أخيراً باستخدام التقنيات الجديدة بعيداً عن مركز المؤسسة .

من وجهة نظرنا ، فإن الحد من النزاع في تحديد الإختصاص عند تعدد أمكنة التنفيذ ، أو عند التنفيذ باستخدام الوسائل التقنية والتكنولوجية عبر الإنترنت ، يكون في اعتبار مكان التنفيذ هو مكان

---

158 - عبد الباسط محمد ، تنازع الإختصاص القضائي الدولي في التعاملات التجارية الإلكترونية ، مرجع سابق ،

ص 314

159 - علي عقيل ، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة بيروت العربية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، بيروت، 2013 ، ص 124 .



واحد افتراضي و إن كان مكان التنفيذ المادي يؤدي في أكثر من مكان ، فالمكان الافتراضي الذي ينفذ الأجير فيه عمله يكون إما الشبكة العالمية التي يرتبط بها حاسوب الأجير عن بعد ، و إما الشبكة الخاصة بالمؤسسة ، إذ يمكن القول في هذه الحالة ، أن مكان التنفيذ هو المكان الافتراضي التابع و المتصل مع مركز المؤسسة ، و بالتالي فإنّ مركز المؤسسة هو مكان تنفيذ التزام الأجير بتأدية العمل ، و بالتالي فإنّ الضابط المسند إليه الإختصاص الدولي للمحاكم اللبنانية هو وجود مقر المشروع أو مركز المؤسسة في لبنان ، سواء تم التنفيذ مادياً داخل المؤسسة أو افتراضياً عبر شبكة الإنترنت التابعة للمؤسسة .

أما بالنسبة لتنفيذ التزام رب العمل بدفع الأجر ، فإنّه يعقد الإختصاص للبلد التابع له مكان تنفيذ الموجب .

فإذا كان الدفع نقداً ، عد المكان الذي تم تنفيذ عملية الدفع ، و هذا الموضوع لا يثير إشكالاً ، إنما المسألة تتعقد إذا تم الدفع عبر الوسائل الإلكترونية . فكيف يمكن تحديد المكان الذي تم الدفع فيه ، و تالياً إسناد الإختصاص للمحكمة التي تقع في دائرته ؟

نجد أنّ هذا الأمر لا يحتاج للتحليل الموسع ، فإذا كان دفع الأجر موجب ملقى على عاتق رب العمل ، فإنّ مركز رب العمل ، و تالياً مركز المؤسسة يكون مكان تنفيذ الإلتزام ، و بالتالي تصبح المحكمة المختصة بالنظر بنزاعات العمل عن بعد وفق ضابط مكان تنفيذ التزام رب العمل بدفع الأجر للأجير ، هي محكمة وجود مقر المشروع، سواء تمت عملية الدفع نقداً أو إلكترونياً .

من جهة أخرى ، يعتبر التزام الأجير بالخضوع لسلطة رب العمل التزاماً رئيسياً ، فبالخضوع لأوامر و توجيهات رب العمل من جهة ، و لرقابة و إشراف هذا الأخير من جهة أخرى ، تتحقق التبعية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود .

فإذا كان الأجير عن بعد له الحرية و الإستقلالية في العمل خارج مركز المؤسسة ، و أحياناً خارج دولتها ، فإنّ رب العمل ينفذ سلطته من مكان واحد هو مركز المؤسسة التابعة له .

و إذا كان تنفيذ رب العمل لسلطته مادياً داخل مركز المؤسسة ، يخضع الإختصاص لمحكمة مقر المشروع ، فإنّه و في ظل العمل عن بعد ، قد يقوم رب العمل بفرض سلطته على الأجير افتراضياً

عبر الشبكة العالمية للإنترنت أو الشبكة الخاصة بالمؤسسة التي يرتبط الأجير بواسطتها برب عمله و يخضع لرقابته و إشرافه ، كما لأوامره و توجيهاته .

إنّ هذا المكان لممارسة سلطة رب العمل ، و إن كان مكاناً افتراضياً ، إلا أنّه يخضع لمركز المؤسسة ، و بالتالي ، لمقر المشروع . و هذا يعني أنّه طالما أنّ الأجير يخضع لتبعية رب العمل ، فهذا ما يؤدي حتماً إلى خضوعه لمحكمة مقر المشروع (160) .

لذلك تصبح المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد وفق ضابط مكان تنفيذ الأجير لالتزامه بالخضوع لسلطة رب العمل هي محكمة مقر المشروع .

في هذا الإطار ، أعطى القضاء اللبناني الإختصاص للمحاكم اللبنانية في عقد عمل دولي ، على اعتبار أنّ مركز المؤسسة واقع في لبنان ، و منه ينفذ رب العمل سلطة الإشراف و الرقابة (161) .

### المطلب الثاني : ضوابط الإسناد في تحديد القانون المطبق على عقد العمل عن بعد

إنّ النزاعات المرتبطة بعقود العمل على مستوى العلاقات الدولية ، و من بينها عقد العمل عن بعد ، أصبحت أمراً بالغ الصعوبة و التعقيد إذ أنّ كل دولة تملك من الحجج ما يبرّر تمسكها بتطبيق النظام القانوني الأمر الذي أحاطته بعقود العمل ، و لا تسمح باختراقه أو التنازل عنه مهما كانت الدوافع .

من جهة أخرى فإنّ علاقات العمل الدولية لا يحكمها قانونٌ واحد ، فمن خصائص القانون الدولي الخاص أنّ لكل دولة قانونها الدولي الخاص ، بمعنى أنّ القانون الدولي الخاص ليس مصدره مشرّع دولي ، و إنما لكل نظام تشريعي وطني قانون دولي خاص يطبق على العقود الدولية ، بحيث أنّ حلول تنازع القوانين تختلف باختلاف القانون الدولي الخاص المطبق .

إنّ معظم الدول تتضمن قوانينها قواعد القانون الدولي الخاص (162) ، بعكس التشريع اللبناني الذي لم يتضمن أي قانون يحدّد هذه القواعد .

---

160- علي حسن عقيل ، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ، مرجع سابق ، ص 135 .  
161- مجلس العمل التحكيمي ، قرار رقم 1076 / 2014 تاريخ 2014/11/27 ، مجموعة كساندر الإلكترونية .  
3- الجدير بالذكر هنا أن العديد من قواعد الإسناد تستمد وجودها من المعاهدات الدولية المتعلقة بالقانون الدولي الخاص و الذي توقّع الدولة عليها أو تتضمن إليها .

إذا كان التحديد الإرادي لهذا القانون يشكّل إحدى الحلول للحد من التنازع و التضارب ، فإنّ المشكلة تبقى مطروحة في حال عدم اتفاق الفرقاء في صلب عقد العمل عن بعد على تحديد هذا القانون ، فيطرح التساؤل حول ضابط الإسناد المعتمد عليه في تحديد القانون المطبق على عقد العمل عن بعد ، هل هو قانون دولة مكان انعقاد عقد العمل عن بعد ؟ أم قانون دولة مكان تنفيذ عقد العمل عن بعد ، و إذا كان قانون مكان التنفيذ ، مع العلم أنّ تنفيذ هذا العقد غير محصور في مكان أو دولة واحدة ، فبالتالي يطرح التساؤل حول ما يعوّل عليه في اختيار ضابط الإسناد لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل عن بعد .

إزاء هذا الواقع، فإنّ تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل عن بعد يدفعنا للبحث في القواعد العامة لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ( الفقرة الأولى ) ومن ثم تكييف هذه القواعد على عقد العمل عن بعد ( الفقرة الثانية ) .

### الفقرة الأولى : القواعد العامة في تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي

إنّ قواعد القانون الدولي الخاص قد خضعت لتطورات عديدة في العقود القليلة الماضية ، و لا يمكن الكشف عن أثر هذه التطورات على دراسة القانون الواجب التطبيق على العقود الدولية بشكل عام و عقود العمل الدولية بشكل خاص إلا في ضوء أحكام إتفاقية روما 1980 الخاصة بالقانون الواجب التطبيق على الإلتزامات التعاقدية و التي عدلت لاحقاً بموجب ( روما 1 ) تاريخ 2008 (163) و لعلّ ذلك يعود إلى انفراد المشرع في كلتا الإتفاقيتين ( روما و روما 1 ) بقوئنة النظرية العامة للعقد في القانون الدولي الخاص، إذ تجاوزت هذه الإتفاقية حدودها الأوروبية وصولاً إلى اعتمادها على مستوى النطاق العالمي . فقد جاءت هذه الإتفاقية لتتضمن في بعض موادها قواعد إسناد تحكم بشكل

---

163- راجع النص الكامل لإتفاقية روما 1 الصادرة بتاريخ 7/ حزيران /2008 في :  
Réglement ( CE) n°593/2008 du Parlement européen et du conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ( Rome 1 ), journal officiel m°L177 du 04/07/2008 .P: 0006-0016 .

حصري عقود العمل الدولية و التي تشكّل ما يمكن تسميته بنظام القانون الواجب التطبيق علة تلك العقود (164) .

إنطلاقاً من هذه الإتفاقية وتكريساً لمبدأ الحرية التعاقدية ، نصت المادة الثالثة منها على أنّ " العقد يحكمه القانون الذي يختاره الأطراف " ، فالمبدأ الأول والأساسي والأسهل لتخفيف حدة التنازع كان باعتماد خيار الفرقاء في تحديد القانون المراد تطبيقه وفقاً لحريرتهم التعاقدية الشخصية على عقد العمل الدولي .

إلا أنّه ولمعالجة حالة غياب التوافق الإرادي على تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ، نصت المادة الثامنة من إتفاقية روما 1 2008 والتي عدّلت المادة السادسة فقرة 2 من إتفاقية روما 1980 على أنّه " بغياب اختيار الأطراف ، فإنّ عقد العمل الفردي يحكم بقانون البلد حيث يقوم الأجير بعمله بشكل إعتيادي للتنفيذ " .

و تضيف الفقرة 3 من ذات المادة على أنّه " إذا كان من غير الممكن تحديد القانون الواجب التطبيق على أساس الفقرة 2 ، فيحكم العقد بقانون البلد الذي يوجد فيه مقر المشروع المشغّل للأجير " .

أما الفقرة 4 فقد نصت على أنّه " إذا تبيّن من مجموع ظروف التعاقد وجود روابط أقرب صلة مع بلد آخر غير البلد المعين وفق الفقرتين 2 أو 3 ، فيطبّق هذا البلد الأخير " (165)

نستنتج من هذا النص أنّه يكشف عن ضوابط إسناد إحتياطية في حال غياب اختيار الأطراف للقانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ، بحيث أنّ هذا التطبيق يكون بصورة تسلسلية، بمعنى أنّ الضابط الإحتياطي الأول الذي لا بد من إعماله على عقد العمل الدولي هو قانون البلد الذي ينفذ فيه الأجير عمله ، أي قانون مكان التنفيذ .

في حال الصعوبة في تحديد مكان التنفيذ لعقد العمل الدولي فإنّ القانون الواجب التطبيق يكون للبلد الذي يوجد فيه مقر المشروع التابع له الأجير، أي قانون مقر المؤسسة .

---

164- علي حسن عقيل ، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ، مرجع سابق ، ص 4 .  
165 - H.Gaudmet - Tallon , **Convention de Rome du 19 juin 1980 et Règlement " Rome 1 " du 17 juin 2008**, J.CL, 2009 , Fasc.552 -15 , P:26 .

أما إذا تبين أنّ هناك رابط أكثر صلة لقانون بلد ما غير قانون مكان التنفيذ وغير قانون مقر المؤسسة ، فيتم تطبيق هذا القانون الأقرب صلة .

فبالتالي ، إنّ إمكانية تطبيق القانون الأول (مكان التنفيذ ) تلغي احتمال تطبيق قانون مقر المؤسسة و بعدها القانون الأقرب صلة ، كما أنّ تطبيق القانون الأقرب صلة لا يصح إلا في حال إنتفاء القدرة على تطبيق قانون مكان التنفيذ أو قانون مقر المؤسسة .

إذا كان تطبيق هذه القواعد لا يثير أي إشكالية في عقد العمل الدولي التقليدي ، فإنّ تطبيقها على عقد العمل عن بعد يثير العديد من الإشكاليات ، فكيف يمكن تكييف القواعد العامة المذكورة على عقد العمل عن بعد ؟

هذا ما سنبيّنه في الفقرة اللاحقة .

### الفقرة الثانية : تكييف ضوابط الإسناد العامة على عقد العمل عن بعد

يعتبر مكان التنفيذ هو المكان أو الإقليم الذي يمارس عليه الأجير عمله ، بحيث يكون هذا المكان بالشكل الطبيعي هو المكان الثابت الذي يمارس فيه الأجير عمله بشكل اعتيادي حيث يتم الإعتداد به و تطبيقه على علاقات العمل الدولية في غياب قانون الإرادة (166) .

إلا أنّه في بعض الحالات قد يكون مكان التنفيذ غير ثابت بل متحرك ، أي أنّ الأجير يقوم بموجبه بالشكل المعتاد إنما مكان التنفيذ يتحرّك أو يتغير ، وهذه هي حال الأجير في عقد العمل عن بعد الذي قد يقوم بتأدية العمل في أماكن ودول مختلفة باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات.

إنّ تطبيق قانون مكان تنفيذ عقد العمل عن بعد سيؤدي إلى الأخذ بكافة القوانين التي تعود إلى الدول التي قام فيها الأجير بتنفيذ عمله بشكل متتالي ، و هنا يبدو من الصعب توقّع واحد من هذه القوانين، ذلك أنّ الأجير ينقذ أو يمارس في كل دولة نفس النشاط ، و عليه لا يمكن تحديد موجب أساسي و آخر ثانوي ، مما يسمح بتحديد مكان تنفيذ أساسي يتم الإسناد إليه .

---

166- علي حسن عقيل ، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ، مرجع سابق ، ص 124 .

إزاء هذا الواقع، فإنّ تطبيق قاعدة الإسناد لقانون مكان التنفيذ يجد صعوبة في تطبيقه على عقد العمل عن بعد ، إلا أنّه و بالعودة إلى نص المادة 8 من إتفاقية روما 1 2008 ، فإنّه في حال صعوبة تحديد مكان التنفيذ يتم الإعتداد بقانون مقر المشروع و إلا القانون الأقرب صلة .

لناحية قانون مقر المشروع ، فإن تطبيقه يكون حلاً للنزاع عند وجود مقر مادي للمؤسسة في دولة معينة يقوم فيها رب العمل بإدارة عمله و عماله . إلا أنّ هذا التطبيق يثير إشكالية في الحالة التي يكون فيها هذا المقر افتراضياً و لا وجود لأي مقر مادي صريح .

يكون هذا الوضع في الحالة التي يتم تأسيس المشروع افتراضياً باستخدام التقنيات الجديدة فيكون رب العمل مديراً لمشروعه عن بعد ، بحيث تعقد الإجتماعات عبر برامج الإتصال الإلكترونية الحديثة ، كما قد يحصل التوظيف بحد ذاته إلكترونياً باستخدام البرامج التقنية الجديدة ، كل ذلك جعل رب العمل أو صاحب المشروع بغنى عن وجود مركز مادي لمؤسسته معتمداً في كل تفاصيل عمله و إدارته على المقر الافتراضي . هذا الواقع يطرح الإشكالية حول قانون مقر المشروع في كل مرة ينتقل فيها صاحب المشروع من دولة إلى أخرى مصطحباً حاسوبه الذي يدير من خلاله أعماله .

بالخلاصة ، ومن وجهة نظرنا نستنتج أنّه في حال وجود مقر مادي للمشروع يطبّق قانون دولة هذا المقر ، سواء كان رب العمل مديراً لمشروعه مادياً أو افتراضياً ، أما في حال غياب المقر المادي للمشروع و اعتماد رب العمل على الإدارة من المقر الافتراضي ، فتطرح الإشكالية في تطبيق ضابط الإسناد هذا .

لذلك ، ومن وجهة نظرنا في هذه الإشكالية فهي بالإعتماد على الحل الذي سبق و أقرته إتفاقية روما 1980 ، و كذلك أقر في إتفاقية روما 1 ت 2008 من خلال الفقرة الرابعة من المادة الثامنة والتي تنص على أنه " إذا استنتج من مجموع ظروف التعاقد وجود روابط أقرب صلة مع بلد آخر ... فإنّ قانون هذا البلد الآخر هو الذي يطبّق " .

ومن وجهة نظرنا أيضاً ، فإننا نعتبر أن القانون الأقرب صلة هو القانون الأكثر حماية للأجير .

## القسم الثاني : حقوق و موجبات أطراف عقد العمل عن بعد

بالعودة إلى القسم الأول من البحث ، عالجتنا خصوصيات مفهوم و عناصر عقد العمل عن بعد ، و النتائج المترتبة على هذه الخصوصيات .

تبين لنا من خلال هذه النتائج وجود بعض الخصوصية في الحقوق و الموجبات الملقاة على عاتق أطراف عقد العمل عن بعد ، كموجب تأدية الأجر الملقى على عاتق رب العمل ، والذي يعتبر عنصراً مهماً من عناصر عقد العمل، و الخصوصية التي يتميز بها لجهة احتسابه ، كما ناقشنا حق الأجراء بالإجازات و الراحة الناتج عن عنصر تأدية العمل و الخصوصية التي يتميز بها هذا الحق لجهة التداخل بين الحياة المهنية و الحياة الخاصة .

أما بالنسبة لعنصر التبعية ، فناقشنا نتائج الخصوصية التي تتميز بها سلطة و حق رب العمل في الإشراف و الرقابة باستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات .

إلا أنه و بالإضافة لهذه الحقوق و الموجبات ، فإنّ هناك حقوقاً و موجبات إضافية ملقاة على عاتق أطراف عقد العمل عن بعد ، منها ما نصّ عليه قانون العمل ، و إن كانت تتعلق بالعناصر إلا أنها ليست ناتجة عن الخصوصية فيها بالنسبة لعقد العمل عن بعد ، كحق رب العمل في الصرف و حق الأجير بالحماية و الوقاية ، و منها ما فرضتها القوانين الأخرى المتعلقة بالعمل أو فرضها الفقه و السلوك المهني داخل العمل و التي يتوجب تكييفها مع أحكام العمل عن بعد ، بالإضافة إلى بعض الحقوق و الموجبات التي ترتبط ليس بتنفيذ العقد إنما بإنهائه .

بصرف النظر عن مصدر هذه الحقوق و الموجبات يكمن تصنيفها إلى نوعين : منها ما يتعلق بتنفيذ العقد و منها ما يتعلق بإنهائه.

هذا ما سنبحثه في بابين :

الباب الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بتنفيذ العقد .

الباب الثاني : الحقوق و الموجبات المرتبطة بإنهاء العقد .

## الباب الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بتنفيذ العقد

يتميز عقد العمل عن بعد باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات في تأدية العمل ، و بهذه الصفة ، فإنّ المرتكز الأساسي للعمل هو البيانات و المعلومات التي يتم تبادلها بين الأجير و رب العمل أو المؤسسة ، إما عبر الشبكة العالمية للإنترنت أو عبر الشبكة الخاصة بالمؤسسة . و بالتالي سوف تنشأ عن هذه الحركة للبيانات و المعلومات مجموعة من الموجبات على الأجير و مجموعة من الحقوق التي يجب أن يكفلها رب العمل لهذا الأجير .

و كأى عقد ذي عوض يوضع لمصلحة المتعاقدين جميعاً حسب نص المادة 169 م.ع ، فإن عقد العمل عن بعد هو من عقود العوض ، و بالتالي يرتب على عاتق أطرافه موجبات و يعطي حقوقاً تراعي مصالحهم .

فما هي حقوق و موجبات الأطراف المرتبطة بالمعلومات و البيانات ؟ و ما هي حقوق و موجبات الأطراف المرتبطة بمصالح أطراف عقد العمل عن بعد ؟

هذا ما سنعالجه في فصلين :

الفصل الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بالبيانات و المعلومات

الفصل الثاني : الحقوق و الموجبات المرتبطة بمصالح أطراف العقد .



## **الفصل الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بالبيانات و المعلومات**

يستعمل الأجير الحاسوب أو البرنامج الذي تقدّمه المؤسسة لإتمام العمل عن بعد و نقل البيانات و المعلومات المتعلقة بالعمل بصورة أساسية ، و التي تشكل جوهر العمل عن بعد ، و هي في أوقاتٍ كثيرة ، تشكل أسراراً خاصة بالمؤسسة أو برب العمل ، أو معلومات ذهنية مبتكرة تنسجم مع الكفاءة و المهارة التي يتميز بها الأجراء عن بعد .

من جهة ثانية ، قد يستعمل الأجير عن بعد هذا الحاسوب أو البرنامج المقدم من المؤسسة لأجل نقل أو تبادل أو حفظ معلومات و بيانات و ملفات شخصية .

و سواء تعلق الأمر بمعلومات شخصية أو ذهنية فإنّ هناك حقوقاً و موجبات تقع على الأجراء عن بعد.

فما هي الحقوق و الموجبات المتعلقة بالمعلومات و البيانات الشخصية ؟ ( المبحث الأول ) .  
و ما هي الحقوق و الموجبات المتعلقة بالمعلومات و البيانات الذهنية ؟ ( المبحث الثاني ) .

### **المبحث الأول : الحقوق و الموجبات المتعلقة بالمعلومات و البيانات الشخصية للأجير**

تنقسم المعلومات و البيانات الشخصية للأجير إلى نوعين : النوع الأول هي البيانات و المعلومات الشخصية التي يتداولها الأجير أو يحفظها عبر الحاسوب أو البرنامج المقدم من المؤسسة و التي لا تتصل بالعمل ، و النوع الثاني هي البيانات و المعلومات الشخصية التي يحفظها رب العمل عن الأجير و التي تصل إليه من خلال طبيعة العمل او من خلال إستمارة التعريف التي يملؤها الأجير عند إبرام عقد العمل عن بعد .

إنّ نوعي المعلومات هذه تفرض إلتزامات على عاتق رب العمل إذ أنّها تعتبر من المعلومات اللصيقة بشخص الأجير و لا بد من حمايتها .

فبالنسبة للنوع الأول يتوجب على رب العمل حماية ملفات الأجير الخاصة ( المطلب الأول ) ، و بالنسبة للنوع الثاني يتوجب على رب العمل حماية ما يسمى بالبيانات الإسمية للأجير ( المطلب الثاني)

## المطلب الأول : حماية ملفات الأجير الخاصة

قد يستعمل الأجير الحاسوب المقدم من قبل رب العمل لغايات شخصية ، فقد يتم استعمال البريد الإلكتروني الخاص بالمؤسسة لإرسال و استلام رسائل شخصية ، كما قد يستعمل الحاسوب لحفظ و إنشاء بعض الملفات الشخصية الخاصة به وحده .

بغض النظر عن مشروعية وجود مراسلات خاصة على البريد الإلكتروني للمؤسسة ، و بغض النظر عن إمكانية الأجير بفتح ملفات شخصية على حاسوب المؤسسة ، فإن هذه المعلومات و الملفات تبقى ملكاً خاصاً للأجير و واقعة في إطار خصوصيته وبالتالي لا بد من حمايتها ، و هذا ما يفرض على رب العمل موجبين أساسين :

موجب حماية سرية المراسلات ( الفقرة الأولى ) .

موجب حماية الملفات المعنونة "شخصية" ( الفقرة الثانية ) .

## الفقرة الأولى : حماية سرية المراسلات الإلكترونية

يعتبر البريد الإلكتروني من أهم وسائل تكنولوجيا الاتصالات ، إذ أنه يربط الأفراد والجماعات المنتشرة في جميع أرجاء العالم في لحظات قليلة دون اعتبار لإختلاف الوقت أو المكان.

إنّ الرسائل المتبادلة عبر البريد الإلكتروني تتمتع بالخصوصية ، و ذلك يتبين من السياسة المعتمدة لإنشاء البريد الإلكتروني مع ما يحتاجه من رمز سري للدخول إليه .

يلزم هذه المراسلات لكي تتمتع بالخصوصية ، و تالياً بالسرية ، أن يتوفر فيها عنصرين أساسيين هما :

1. عنصر موضوعي ، و يتعلق بمضمون الرسالة ، بمعنى أن تكون الرسالة ذات طابع شخصي أو خاص فيما تخبر به .

2. عنصر شخصي، والمراد به إرادة المرسل في تحديد المرسل إليه و رغبته في عدم السماح للغير بالإطلاع على مضمون الرسالة (167) .

في ظل العمل عن بعد ، فإنّ الأجير كثيراً ما يستعمل البريد الإلكتروني للتواصل مع المؤسسة أو رب العمل ، و قد يستعمله أيضاً للتواصل مع زبائن المؤسسة ، إلا أنّه قد يستعمل البريد الإلكتروني الخاص به لإجراء هذا التواصل .

فهل يمكن لرب العمل أن يتذرع بأنّ الحاسوب كان قد قُدم من المؤسسة من أجل الدخول إلى مضمونه و بشكل خاص إلى البريد الإلكتروني الخاص بالأجير ؟ و هل يمكن أن يتذرع بملكيته للبريد الإلكتروني من أجل الإطلاع على الرسائل الخاصة المرسلة من الأجير عبر هذا البريد ؟

على المستوى المهني ، و بحكم سلطته في الرقابة و الإشراف ، وخاصة الرقابة عبر الوسائل التقنية ، فإنّ رب العمل يراقب البريد الإلكتروني المهني للأجير ، وبالتالي يمكنه الإطلاع على الرسائل المرسلة أو المستلمة من قبل الأجير ، إلا أنّه ، و إذا كان رب العمل يحتفظ بسلطته في العقاب في حال الإستعمال التعسفي لصندوق الرسائل الإلكترونية ، فإنّه لن يستطيع بأي حال من الأحوال الإطلاع على مضمونها (168) .

خطا القضاء خطوة مهمة لحماية هذه الخصوصية في سرية المراسلات ، ففي قرار " Nikon " الصادر بتاريخ 2 أكتوبر 2001 ، أعطي للأجراء " الحق في احترام حميمية حياته الخاصة ، حتى في وقت ومكان العمل ، وهذا ما يتضمن بشكل خاص سرية مراسلاته . و هكذا لا يمكن لرب العمل أن يطّلع على الرسائل الشخصية الصادرة عن الأجير أو المستلمة من قبله بواسطة جهاز معلوماتي موضوع تحت تصرفه لأجل العمل ، حتى و لو كان رب العمل قد منع الإستعمال غير المهني للحاسوب " (169) ، وهكذا ، فإنّ مبدأ حماية الحياة الخاصة للأجيرو المتضمنة حماية سرية مراسلاته ، تظغى على السلطة التي يمارسها رب العمل على عماله (170) .

---

167- Leclainche ( J), **correspondence privée** , www.jourmaldunet.com

168 -Stéphane Darmaisin, l'ordinateur ,l'employeur et le salarié ,op.cit , P: 588

169 -Cass.soc, 2 oct 2001,Jcp,Ed'.G.n"42 ,7nov 2001 ,P:2070 .

170 - Robert Frédéric , le télétravail à domicile ,op.cit , P : 179.

وبذلك ، فإن كان لرب العمل الحق بالرقابة و الإشراف على الأجير ، إلا أنّ هذه الرقابة ليست مطلقة ، بحيث تغطي خصوصية الحياة الخاصة و سرية المراسلات على موجب رب العمل في الرقابة ، فلا يجوز الإطلاع على محتواها إلا من المرسل و المرسل إليه ، بصرف النظر عما تحتويه هذه المراسلات ، حتى لو تضمنت معلومات لا تتعلق بالحياة الخاصة لهما ، و لذا يتعين احترام حرمة هذه المراسلات ( 171 ) .

إلا أنّه ، ومن جهة ثانية، فإنّ هذه الحماية لسرية المراسلات هي أيضاً ليست مطلقة ، فرب العمل يستطيع خرق هذه السرية عندما يكون الهدف المرجو هو التحقق من الصفة التعسفية لاستخدام البريد الإلكتروني ( 172 ) ، شرط التقيد بجميع ضوابط مشروعية خرق الحياة الخاصة المذكورة سابقاً في القسم الأول وهي التناسبية و الإعلام المسبق للأجير .

برأينا ، إنّ الأجير الذي يستعمل البريد الإلكتروني الذي تملكه المؤسسة لغايات شخصية يكون قد أعطى المؤسسة ضمناً الحق بالإطلاع على مضمون هذه الرسائل ، كونها هي من تملك الرمز السري لهذا البريد ، ولا يمكن واقعاً ضبط رب العمل و منعه من الإطلاع على هذه الرسائل . أما بالنسبة للبريد الإلكتروني الخاص بالأجير فإنه يتمتع بالخصوصية المطلقة و بالتالي لا يمكن لرب العمل الدخول إليه ، حتى و لو تم استعماله لأمر مهنية .

### الفقرة الثانية : حماية الملفات المعنوية " شخصية "

يعتبر العمل عن بعد و خاصة من المنزل بمثابة موافقة ضمنية من قبل رب العمل لإمكانية استعمال الحاسوب المقدم للأجير لتأدية العمل لأمر شخصية ( 173 ) ، و قد اعتبرت اللجنة الوطنية للمعلوماتية و الحريات الفرنسية أنّ منع استعمال الأنظمة المعلوماتية لغايات شخصية هو أمر غير

---

171- أحمد شعبان ، ضمانات حرية الحياة الخاصة في الشرع و القانون ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، بيروت ، 2017 ، ص 146 .

172 - المرجع أعلاه ، ص 196 .

173 - Jean Emmanuel Ray , Temps professionnet et temps personnels , op.cit ,P:59

مقبول (174) ، وتنطلق هذه الحرية في استعمال الحاسوب لأمر شخصية من مبدأ عدم وضع قيود على الحقوق والحرريات الفردية والجماعية للأجراء بحيث أنّ كل منع للأجراء من استعمال الحاسوب لغايات شخصية يبدو أمراً غير واقعي و غير ملائم في نفس الوقت (175) .

إنطلاقاً من هذا المبدأ ، فإنّ كل ما هو شخصي على الحاسوب المقدم من المؤسسة للعامل عن بعد من أجل تنفيذ العمل يجب أن يكون محمياً وممنوعاً من الخرق أو التعرض حتى أمام سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف على هذا الحاسوب ، وهذا ما يطرح السؤال حول كيفية تنفيذ هذه الحماية و إعطاء الأجير حقه في سرية ملفاته الشخصية ؟

" ما لم يكن هناك خطر أو إتفاق خاص ، لا يمكن لرب العمل أن يفتح الملفات التي يعتبرها الأجير كمفاتيح شخصية ، الموجودة على القرص الصلب للحاسوب الموضوع تحت تصرفه ، إلا في حال وجود هذا الأخير أو بعد دعوته قانوناً" (176).

يلخص هذا القرار قواعد حماية الملفات الشخصية للأجير ، فإذا كان مبدأ منع التفتيش المفاجيء ثابتاً فيما يتعلق بالملفات الشخصية ، فإنّ هذا التعرض لهذه الملفات تحكمه العديد من الشروط :

1. يمكن لرب العمل أن يفتح الملفات الشخصية للأجير الموجودة على الحاسوب الموضوع تحت تصرفه في وجود هذا الأخير أو بعد دعوته أصولاً ، و ذلك احتراماً لمبدأ الواجهة ، إلا أنّ ذلك لا يعني أن موافقته مطلوبة ، فإذا دعي أصولاً لكنه رفض المشاركة في هذه العملية ، فيمكن لرب العمل ، بعد توفير الدليل على هذه الدعوة ، أن يفتح هذه الملفات موضوع النزاع (177) إلا أن هذا الشرط يمكن تخطيه في حال وجود خطر أو عارض مفاجيء ، فرب العمل لا يمكنه وضع قيود على الحرية الفردية للأجير إلا إذا كان مبرراً

---

174 - Nathalie Loutit -Martinod, **Appréciation de la responsabilité d'un employeur à raison de la réalisation par un salarié d'un site contrefaisant sur Internet** , jcp,E'dG, n°15-16,Avril 2004 , P : 627

175- Laurence Terrien , l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la relation du travail, Op.cit , P : 94

176- Cass .soc , 17 mai 2005 ,**le retour de L.120-2** ,Droit social ,juillet - Août 2005 , N°7-8 ,P: 789

177- Jean Emmanuel Ray , **L'ouverture par l'employeur des dossiers du salarié** op.cit,P:790

بطبيعة المهمة المطلوب القيام بها و ملائماً للهدف المنوي تحقيقه ، لكن ما هو الحادث أو  
الخطر المفاجيء ؟

اعتبر الفقهاء أنّ الضرورة القصوى هي المعيار الواجب اعتماده ، حيث لا يستطيع رب العمل  
انتظار الأجير، فخرق الملفات الخاصة على هذا الشكل تصبح ممكنة في بعض الظروف الخاصة  
كالقطاعات السرية جداً ، حيث أن تهرب المعلومات قد يكون مضرراً بالمؤسسة ، أو عند ارتكاب  
أفعال جرمية خطيرة جداً كالتهديدات الإرهابية (178) .

2. على الأجير أن يحافظ بنفسه على حرمة خصوصيته من تعرض رب العمل أثناء الرقابة ،  
إذ يتوجب على الأجير أن يعنون الملف الخاص به بال " شخصي " ، فلا يمكن لرب العمل  
أن يفتح الملفات التي يعتبرها الأجير "شخصية " ، وبالتالي ، وفي حال عدم قيامه بذلك  
الوصف ، فعندها جميع الملفات الموضوعة على حاسوب المؤسسة تعتبر مهنية ، و بالتالي  
لرب العمل الحرية المطلقة في تفتيشها (179) .

بالتالي ، فإن جميع الملفات والتي يكونها الأجير بسبب استخدامه لأدوات العمل أو الوسائل التقنية  
التي وصفها رب العمل تحت تصرفه لتنفيذ عمله هي ذات طابع مهني ، حيث يمكن لرب العمل  
الولوج إليها من دون وجوده ، إلا في حال عنونها الأجير بال " شخصية " ، أو إذا كانت هذه  
الملفات تستوجب الرقابة بسبب وجود خطر مفاجيء أو في حال الإتفاق بين أطراف عقد العمل عن  
بعد.

### المطلب الثاني : حماية البيانات الإسمية للأجير

لما كان العمل عن بعد يقوم على التعاقد بين غائبين في الكثير من الأحوال ، فإن المعلومات  
الشخصية للأجير تبقى ذات أهمية كبيرة من أجل إبرام العقد و إستمرار العمل .

---

178 -Jean -Christophe Sciberras ,l'irrigation de l'entreprise par les nouvelles technologies de l'information et de la communication : le point de vue d'un praticien, Droit social, n°1 , janvier 2002 , P : 95

179 - Jean Emmanuel Ray , L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié op.cit,P:791

لذلك فإنّ رب العمل يعتمد قبل التعاقد و بعده إلى تجميع أكبر عدد ممكن من المعلومات المتعلقة بشخص الأجير ، كعنوانه الشخصي ، رقم هاتفه الشخصي ، صورته ، جنسيته ، دينه ، عرقه و انتمائه الحزبي أو النقابي ، و المعلومات المتعلقة بالجرائم و العقوبات التي يجمعها من خلال بيان السجل العدلي أو عبر الشركات المعنية (180) ، بالإضافة إلى المعلومات المتعلقة بالعمل و الأجر و الإجازات و الإنذارات الموجهة له و العقوبات التأديبية الصادرة بحقه .

قبل التقنيات الجديدة كان رب العمل يجمع هذه المعلومات بصورة يدوية ، و كان يجمعها في قاعدة بيانات واحدة و كان تحليلها صعباً إن لم يكن مستحيلاً .

أما مع التقنيات الجديدة التي هي جوهر العمل عن بعد فقد أصبح جمع و تسجيل و حفظ و تنظيم و تعديل و استخراج و استعمال و نقل و نشر هذه البيانات سهلاً للغاية ، وهو ما يعرف بالمعالجة الآلية للبيانات الإسمية (181) .

فالسؤال الذي يطرح هو هل أنّ معالجة رب العمل لهذه البيانات يبقى مشروعاً دون أية ضوابط إنطلاقاً من سلطته في تنظيم العمل ، وما هي هذه الضوابط ؟

يمكن التمييز فيما يتعلق بضوابط و قيود بث المعلومات ومعالجتها آلياً بين مجموعتين من هذه القيود ، إحداها تتعلق بحظر استغلال بعض المعلومات ، و الثانية تتعلق بإجراءات المعالجة للبيانات الأخرى .

هذا ما سنبحثه في فقرتين : الضوابط المتعلقة بطبيعة البيانات ( الفقرة الأولى ) و الضوابط المتعلقة بإجراءات المعالجة ( الفقرة الثانية ) .

### الفقرة الأولى : الضوابط المتعلقة بطبيعة البيانات

هناك نوع معين من المعلومات الخاصة بالأجير لا يجوز التعامل بها ، و من ثم لا يجوز تجميعها أو إذاعتها أو بثها ، أي لا يجوز معالجتها آلياً ، و يأتي في مقدمة هذه البيانات تلك التي تتعلق بالحياة

---

180 - Oliver Detissot , *Internet et contrat de travail ( les incidences de la connexion à internet sur les rapports employeur – salariés )* , droit social , n"2 ,février 2000 , P:150

181 - المرجع أعلاه ، ص 28

الخاصة بالأجراء ، ما لم يتم الحصول على موافقتهم (182) ، فمن المسلّم به أن يشترط في المعلومة التي يتم تجميعها أو بثها ألا تتضمن أي مس في الهوية الإنسانية و حقوق الأجراء ، أو إعتداء على حياتهم الخاصة و حرياتهم الفردية .

من جهة أخرى ، يتبين من التشريعات الفرنسية أنّ بعض الملفات تكون حساسة بشكل واضح ، كالمعتقدات الدينية و الفلسفية و الإنتماء العرقي و النقابي ، فمعالجتها ممنوعة ، حماية لخصوصية الأجراء ، إلا إذا أعطى هذا الأخير موافقته (183) ، و قد تقرّر حظر هذه المعلومات لتفادي أي تمييز عنصري ، كونها تدخل في تفاصيل الحياة الخاصة للأجير .

إضافةً إلى ذلك ، يمنع معالجة البيانات المتعلقة بالجرائم و العقوبات ، وذلك حماية لسمعة الأفراد و اعتبارهم ، كما أنّ المعلومات التي تقادمت بمرور الزمن و أصبحت في طي النسيان لا يجوز إعادتها للذاكرة مرة أخرى ، بالإضافة إلى منع معالجة البيانات التي تخدش الحياء العام نظراً لمخالفتها النظام العام و الآداب العامة (184) .

كل هذه البيانات المحظور معالجتها ، يصبح هذا الحظر مباحاً بعد موافقة الأجير ، فكل المعلومات التي يعترض عليها صاحب الشأن من البيانات المذكورة سابقاً أو غيرها ، و التي يستقل بتقديرها هذا الأخير ، لا يجوز معالجتها ، و كل ما يوافق عليه الأجير يسمح بمعالجته آلياً .

من ناحية ثانية ، قد تتيح المعالجة الآلية لهذه البيانات إلى إعطاء فرصة للحائزين عليها ، كرب العمل أو الأجراء الذين يتولون أمر عملية المعالجة الآلية ، باستعمالها في غير الأهداف المرسومة من أجلها ، مما يفسح المجال بايقاع الأضرار و المخاطر بالأجراء العائدة لهم هذه البيانات . فنوع و ضخامة المعلومات التي يعطيها الأجير عن نفسه تختلف من جهة إلى أخرى ، و ذلك لتحقيق الغرض الذي وضعت من أجله ، فإذا جمعت معلومات لغرض محدد من قبل شخص محدد ، ثم وصلت هذه المعلومات إلى شخص آخر يجمع معلومات لغاية أخرى ، فإنّ تجميع هذه المعلومات

---

182 - إبراهيم أبو الليل، الجوانب القانونية للتعاملات الإلكترونية، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 1986 ، ص 54.

183- Isabelle de benal càzar , **droit du travail et nouvelles technologies** , Gualino éditeur EJA Paris,2003 , p: 38

184 - إبراهيم أبو الليل ، الجوانب القانونية للتعاملات الإلكترونية ، مرجع سابق ، ص : 55.



إلى تلك ، تتيح للحائز عليها فرصاً كبيرة و خطيرة لإيقاع الضرر بالأجير ، لأنّ الحائز الأول قد يفقد السيطرة عليها و تقع عليها رحمة الحائز الثاني (185) .

### الفقرة الثانية : الضوابط المتعلقة بإجراءات المعالجة

إذا كان القانون اللبناني لم ينصّ على الإجراءات المتعلقة بالمعالجة الآلية و ضوابطها ، فإنّه نصّ على الموجب الملقى على عاتق أطراف العقد في تنفيذه بحسن نية .

إنطلاقاً من موجب حسن النية ، فإنّ رب العمل ملزم عند إجراء أي معالجة آلية للبيانات الإسمية الخاصة بالأجير أن يطلع هذا الأخير على هذه المعالجة و على مضمونها ، و هذا ما يسمى بموجب الإعلام المسبق للأجير ، إذ " يجب على المسؤول عن ملف معلوماتي أن يُعلم الشخص المعني بصورة سابقة لتسجيله في هذا الملف عن المعلومات الإسمية المتعلقة به والتي ستكون محلاً للمعالجة (186)" .

فاليوم يقوم الاستخدام ، وخاصة في ظل التقنيات الجديدة ، على جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول المرشح ، و ذلك من أجل الإقتراب من الصواب في عملية الإختيار ، إلا أنّ هذه المعلومات يجب أن تجمع بعلم الأجير . و قد تدخل المشرع الفرنسي في المادة 1-2-1432 من قانون العمل الذي منع جمع المعلومات دون علم الأجير حيث جاء فيها " لا يمكن جمع أية معلومات تتعلق بأجير ما أو مرشح لوظيفة ما شخصياً في جهاز لم يصل إلى علم الأجير أو المرشح للوظيفة بصورة سابقة " ، فليس اقتفاء الأثر بحد ذاته موضوع النقاش، إنما جهل المستخدم لوجوده (187) .

وفقاً لهذا الموجب بحسن النية و الشفافية ، يتوجب على المسؤولين عن المعالجة ، إعلام الأشخاص المعنيين عن الصفة الإلزامية أو الإختيارية للإجابات ، و عن النتائج المترتبة على عدم الإجابة ، و

---

185 - نعيم مغنغب ، مخاطر المعلوماتية و الإنترنت ، مرجع سابق ، ص: 192 .

186 - cass . crim .c.sansrenvo , 25 oct 1995 , Reta – pourvoic /ca , paris , 11ech , 15 nov 1994 , juris nb 003536 , JCP , ED.G ,nb 5 , 1996 , p: 26.

187 -Isabelle de benal Càzar ,Droit du travail et nouvelles technologies ,Op.cit P : 35 .

عن الشخص الطبيعي أو المعنوي المرسله إليه هذه المعلومات ، وعن الغاية من المعالجة و عن الحقوق المتاحة للأجير خلال هذه العملية (188).

إلا أنّ موجب الإعلام هذا يمكن ألا يُعمل به في حالات محددة ، إذا كانت المعالجة ضرورية لتنفيذ العقد الذي يكون الشخص المعني طرفاً فيه ، أو لتنفيذ التدابير السابقة للتعاقد المتخذة بناءً لطلب ذلك الشخص، أو إذا كانت ضرورية لتحقيق المصلحة المشروعة التي يقوم بتنفيذها المسؤول عن المعالجة شرط أن لا يمس بالمصلحة أو بالحقوق و الحريات الرئيسية للشخص المعني (189) .

إلا أنّه ومن أجل ضمان حماية الحريات الفردية، منح المشرع الفرنسي، فضلاً عن الموجبات المفروضة على المسؤول عن المعالجة، حقوقاً لصالح الأشخاص محل المعالجة، فصاحب الحق، أي الأجير، يمكن أن يتدخل خلال وضع أو تنفيذ المعالجة بالدخول أو الحصول على المعلومات المعالجة، و بالمنازعة فيها أو تصحيحها أحياناً، و قد يصل الأمر إلى محو هذه البيانات إذا تم الحصول عليها بطريقة غير مشروعة أو كانت من البيانات التي لا يجوز استغلالها (190) .

فمن جهة أولى ، لا بد من أن يكون الأجير قادراً على الدخول إلى المعلومات المتعلقة به ، وهذا الحق مكرس في المادة 34 من قانون 1978 المتعلق بالمعلوماتية و الحريات ، بينما حق الإطلاع فمنصوص عليه في المادة 35 من ذات القانون .

من المفيد أن نذكر أنّ هذا الحق شخصي (191)، بمعنى أنه لا يمارس إلا من قبل الشخص نفسه، فضلاً عن ذلك فهو يقتصر على المعلومات المتعلقة به .

من جهة ثانية، و كأثر منطقي لحق الدخول للمعلومات، يعطى الأجير حقاً في الإطلاع عليها والمنازعة بشأنها، على أن يكون هذا الإطلاع مطابقاً لمضمون التسجيلات، أي يجب أن يجري على التسجيلات الموجودة فعلاً (192). ففي الواقع، يجب على المسؤول عن المعالجة أن يقدم صورة دقيقة وكاملة عن البيانات المعالجة تحت طائلة معاقبته .

---

188 - المرجع أعلاه ص: 37 .

189 - Oliver de Tissot , internet et contract de travail , op.cit , p: 152.

190 - إبراهيم أبو الليل ، الجوانب القانونية للتعاملات الإلكترونية ، مرجع سابق ، ص 57

191- Isabelle de benal Càzar ,Droit du travail et nouvelles technologies ,Op.cit,P : 44/9

192 - المرجع أعلاه ، ص 45

أما الحق بالتصحيح، فيتحقق للأجير عندما يجد هذا الأجير أنّ المعلومات التي تتعلق به غير صحيحة، ناقصة، مبهمّة أو قديمة، و يمكنه بالتالي أن يطلب تصحيحها، وتكتملتها، أو تجديدها . وفي حال الخلاف يقع عبء الإثبات على رب العمل (193) .

### المبحث الثاني : الحقوق المتعلقة بالمعلومات الفكرية

يمارس الأجير عن بعد عملاً يتصف في معظم الأوقات بالعمل الذهني والفني الذي يحتاج إلى مهارات و كفاءات محددة .

في الحاسوب المتصل بالمؤسسة ، يتم إرسال المعلومات و البيانات التي تحتوي على معارف و علوم محددة تنسجم مع نشاط المؤسسة ، و يتم استقبال معلومات أخرى .

إنّ بعض هذه المعلومات قد يكتسب عليها الأجير حقوقاً فكرية يتوجب على الأجير إحترامها، و بعضها يعتبر من المعلومات المختصة برب العمل التي يتوجب على رب العمل إحترامها و حمايتها و المحافظة عليها و عدم الإساءة في استعمالها .

فما هي حقوق الأجير المتعلقة بالمعلومات الذهنية الخاصة به ؟ و ما هي موجباته تجاه المعلومات التي يمتلكها رب العمل ؟

هذا ما سنبينه في مطلبين :

المطلب الأول : حقوق الأجير المتعلقة بمعلوماته الفكرية

المطلب الثاني : واجبات الأجير المتعلقة بالمعلومات الفكرية لرب العمل .

---

193- Laurence Terrier , l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation de travail , Op.cit , P 75

## المطلب الأول : حقوق الأجير المتعلقة بمعلوماته الفكرية

أثناء قيام الأجير بتنفيذ المهمة التي تكون غالباً ذهنية في العمل باستخدام التقنيات الجديدة ، قد يتوصل إلى حل تقني أو إلى برنامج معلوماتي أو آلي معتمداً على كفاءاته و مهاراته ، فيكون إنجازهُ بمثابة إبداع يستحق الأجير إتجاهه ما يسمى بحق الملكية الفكرية .  
إلا أن الأجير في إبداعه هذا ، هو ينفذ عقداً لصالح رب العمل و مصلحته .

بذلك ، يمكن تصنيف الإبداعات إلى فئتين : الأولى تتعلق بالإبداعات المنجزة خارج المهمة الموكلة للأجير ، و الثانية تتعلق بالإبداعات المنجزة إنفاذاً لإلتزاماتهم الوظيفية ، و في كلا الحالتين قد يكتسب الأجير حقوقاً على هذه الإبداعات و الإختراعات . هذا ما سنعالجه في الفقرتين التاليتين: الملكية الفكرية الناتجة عن الإلتزام المهني ( الفقرة الأولى ) و الملكية الفكرية غير الناتجة عن الإلتزام المهني ( الفقرة الثانية ) .

### الفقرة الأولى : الملكية الفكرية الناتجة عن الإلتزام المهني

بعد ظهور التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات أصبحت البرامج التقنية و المعلوماتية و الآلية هي عصب المؤسسات و طريقتها الجديدة في تنظيم العمل ، إلى حد أن بعض المؤسسات قد إنفردت بجعل موضوعها هو إبتكار و إنشاء هذه البرامج ، حتى عبر العمل عن بعد ، فيقوم الأجراء وفق هذا الأسلوب من العمل بتنفيذ المهمة الموكلة إليهم بموجب عقد العمل ، ألا وهي عملية الإبتكار و الإنشاء للبرامج الآلية و المعلوماتية .

إنّ الأعمال المبتكرة هذه تطرح السؤال حول ملكيتها ، هل هي ملكٌ للأجير المبتكر بكونه صاحب الكفاءة و المهارة ؟ أم هي ملكٌ لرب العمل بكونه صاحب الحق في المهمة المنجزة بموجب عقد العمل ؟

إنّ الملكية الفكرية للإختراع تتحدد وفق رابطة التبعية ، بتبعية الإختراع أو إتصاله بالعمل الذي يؤديه الأجير، فإذا كان الإختراع خارج إطار التبعية للعمل الموكل بتنفيذه للأجير، فإنّ الملكية

المادية تكون للأجير كما سنوضح لاحقاً، أما الحالة التي يتبع فيها الإختراع للعمل الذي يؤديه الأجير، فتكون ملكيته الخالصة لرب العمل، و يسمى بذلك إختراع الخدمة .

إختراع الخدمة هو الإختراع الذي يحققه الأجير إنفاذاً منه لعقد العمل الذي أبرمه مع رب العمل والذي ينيط به هذه المهمة دون سواها (194)، فرب العمل قد استخدم الأجير لهذه الغاية، بحيث يلتزم الأجير بتكريس خبرته وكفاءته المهنيتين لهذا الإختراع أو ذاك الإبتكار، فيضع رب العمل الآلات والمواد ونتائج الأبحاث والدراسات في تصرف الأجير، و يتقاضى الأجير أجره المتفق عليه بمقتضى عقد الإستخدام لقاء قيامه بهذا المجهود الذهني .

على صعيد القانون اللبناني ، جاء قانون حماية الملكية الأدبية و الفنية رقم 75 لسنة 1999 الصادر في 1999/4/3 ، واضحاً في هذا الموضوع ، إذ إعتبر في المادة 8 منه على أنه " في حالة الأعمال المبتكرة من قبل أشخاص طبيعيين عاملين لدى شخص طبيعي أو معنوي بموجب عقد عمل بمعرض قيامهم بالتزاماتهم الوظيفية أو المهنية ، يعتبر رب العمل أو المستخدم صاحب حق المؤلف و يمارس الحقوق المنصوص عليها في المادة 15 (195) من هذا القانون ، ما لم يكن هناك إتفاق خطي مخالف " .

إنطلاقاً من ذلك ليس مستهجناً ، ثبوت الحق على الإختراع ، عند إنجازه، ليس للأجير بل لرب العمل، طالما أنّ موضوع عقد الاستخدام يقتضي من الأجير تكريس جهده للإبداع و الإختراع، و طالما أنّ هذا الإختراع واقع ضمن نطاق عقد الإستخدام.

إلا أنه يمكن للإختراع حتى في هذه الحالة أن يكون ملكاً خاصاً للأجير ، شرط أن يتم الإتفاق على ذلك في متن عقد العمل عن بعد، بحيث يشترط الأجير في العقد أن تكون جميع الإختراعات و الإبتكارات التي يتوصل إليها أثناء قيامه بالعمل أو بمعرض العمل تنفيذاً للعقد هي حقاً خالصة للأجير، أو على الأقل أن يكون له حصة مادية وأدبية تعتبر بمثابة كفاءة على جهده و فكره و إبداعه ، و هذا الحل ما كرسته المادة 8 المذكورة .

وفي حال الإتفاق على أن تكون الملكية الفكرية حقاً للأجير ، فيصبح رب العمل ملزماً بحماية هذه الملكية و عدم التعرض لها تحت طائلة الملاحقة القانونية .

194- عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 160

195- المادة 15 تنص على أنه " يكون لصاحب حق المؤلف وحده الحق في إستغلال العمل مادياً ... "

## الفقرة الثانية : الملكية الفكرية غير الناتجة عن الإلتزام المهني

خلال تنفيذ عقد العمل عن بعد ، قد يتسنى للأجير إستنباط طريقة جديدة للعمل ، أو إختراع برنامج آلي ذي أهمية بالنسبة للمؤسسة ، و كما أن للمؤلف حق الملكية الأدبية والمادية على مؤلفه ، فإن للأجير المخترع أو بالأحرى المفكر ، و بالرغم من قيامه بالعمل لحساب رب العمل ، مثل هذا الحق على إختراعه .

إنّ الملكية المعنوية على هذا الإختراع تكون للأجير بدون أدنى شك ، ومن المنطقي تمكينه من تطويره عند الإقتضاء .أما بالنسبة للملكية المادية البحتة للأجير والتي تتمثل في ترويح هذا الإختراع بغية التوصل إلى المكاسب المالية ، فإنّ للأجير الحق بها في حالتين : حالة الإختراع الحر و حالة الإختراع العرضي .

حالة الإختراع الحر : وهو الإختراع الذي يبتكره الأجير خارج ميدان استخدامه، أي الإختراع غير ذي الصلة بالعمل زمانياً ومكانياً وموضوعياً، ومن ثم تكون ملكية الأجير له من الناحيتين المادية و الأدبية، و بالتالي هو حرّ التصرف في اختراعه طالما أنّه بمجهوده وخبرته قد حقق هذا الإنجاز فيعود له استغلاله بالطريقة التي يراها (196). فهذه الإختراعات تقع خارج المهمة المعزّوة للأجير من قبل رب العمل، ووفقاً لنص المادة 5 من قانون حماية الملكية الأدبية والفنية اللبناني، فإنّ ملكيتها تبقى بالكامل للأجير و لا يكون لرب العمل أي حق عليها.

فقد نصت هذه المادة " إنّ الشخص الذي يبتكر عملاً أدبياً و فنياً له بمجرد إبتكاره حق الملكية المطلقة على هذا العمل و دونما حاجة لذكره ، إحتفاظه لحقوقه أو لقيامه بأية إجراءات شكلية " .

أما الإختراع العرضي، فهو الإختراع الذي يتصل بشكل أو بآخر، بالعمل الذي يؤديه الأجير لصالح رب العمل، و بعبارة أخرى، هو ذلك الإختراع الذي يستنبطه الأجير بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل، فعقد الاستخدام لا يكلفه بالأبحاث ولا بالإختراعات، كما أن الأجير لا يخصّص للإختراع جهده أثناء العمل، ومع ذلك، يتحقق هذا الإختراع أثناء العمل و بالإستعانة

---

196 - عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 160

بأدوات ومواد مقدمة من صاحب العمل، وفي مثل هذه الحالة فليس لرب العمل، مبدئياً حق في ذلك الإختراع (197) .

و لأنّ هذا الإختراع قد تم بمعرض العمل لصالح رب العمل، وبذلك إستقلال الأجير بإختراعه هذا، فإنّ بعض القوانين قد أولت رب العمل حقاً على هذا الإختراع إذ تضمن عقد الإستخدام، صراحة، إعطاء الحق لصاحب العمل فيما يهتدي إليه الأجير من المخترعات، بحيث أن هذا الحق لا يستفاد ضمناً طالما هو غير منصوص عليه في عقد الإستخدام (198) ، إذ أنّ للأفراد أن يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون شرط مراعاة مقتضى النظام العام و الآداب العامة .

بهذا، فإنّ حق الملكية الفكرية الخاصة فقط بالأجير تكون في الإختراع أو الإبتكار الذي يتوصل إليه الأجير إما خارج ميدان العمل أو الذي يتوصل إليه في معرض قيامه بالعمل لكن خارج المهمة المعزوة إليه وبالتالي فهو ذو حق على ملكيته الفكرية حقاً باتاً يمنع التعرض له أو سلبه من قبل رب العمل أو من أي شخص آخر، فحق الملكية الفكرية الخاصة للأجير، حق مقدس يستوجب الحماية .

### المطلب الثاني : واجبات الأجير تجاه المعلومات الفكرية لرب العمل

في عالم المعلومات و الإتصالات ، تشكل المعلومات القيمة الأساسية في المؤسسات الحديثة ، فمن لا يمتلك المعلومات و لا يستطيع تطويرها ، لا يستطيع المنافسة في السوق .

لذلك ، فإنّ المعلومات التي تمتلكها المؤسسات يتوجب حمايتها على صعيدين :

الصعيد الأول : المحافظة على هذه المعلومات و عدم إفشائها للغير منعاً للمنافسة .

الصعيد الثاني : عدم استعمال هذه المعلومات من قبل الأجير بعد تركه للعمل في المؤسسة ، أي منع المنافسة من قبل الأجير نفسه .

يسمى الموجب الأول بموجب حماية السرية المهنية ( الفقرة الأولى )

---

197- Christophe Radé ,Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination , Op.cit , P: 33.

198 -عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 160

و يسمى الموجب الثاني بموجب عدم المنافسة ( الفقرة الثانية ) .

فما هما هذين الموجبين؟

### الفقرة الأولى : موجب حماية السرية المهنية

لم ينصّ قانون العمل اللبناني صراحة على موجب الأجير بعدم إفشاء الأسرار المهنية أو على تعريف للسّرّ المهني ، إلا أنّ وزارة المالية في قرارها حول قواعد السلوك المهني لخبراء المحاسبة المجازين في لبنان رقم 463/1 تاريخ 3 نيسان 2006 ، نصّت في المادة 1-140 على مبدأ التقيد بالسرية المهنية بحيث "يمنع :

- الكشف خارج المكتب أو الشركة المستخدمة عن المعلومات السرية التي تم جمعها بنتيجة العلاقات المهنية أو العملية ، دون إذن يسمح بالكشف عنها أو حتى دون أي حق أو مسوغ قانوني و مهني لذلك
- استخدام المعلومات السرية التي تم جمعها بنتيجة العلاقات المهنية والعملية لمصلحتهم الشخصية أو لمصلحة طرف آخر " .

أما المادة 6-140 من ذات القانون فقد نصّت على أن هذا الإلتزام يجب أن يتم التقيد به حتى بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين .

من ناحية أولى ، فإنّ السرية المهنية تشمل كل خصائص النشاط التجاري والمالي والصناعي الخاص بالمؤسسة منذ بدء التفكير حتى في مرحلة التحضير له ، كما أنها تشمل طرق ووسائل التقنية و البيانات الإسمية والبيانات التي تظهر الزبائن و الممولين (199) .

من ناحية ثانية ، فإنّ الأساس القانوني للسرية المهنية ، وفق هذه القواعد، يستند إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، وبالتالي فإنّ هذه القواعد يمكن تكييفها على عقد العمل عن بعد ، بحيث يلتزم الأجراء عن بعد بموجب المحافظة على الأسرار المهنية التي وصلت إليهم من خلال العمل ، و تالياً منع تسريبها أو إفشائها حتى و لو بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية بين الأجير عن بعد و رب عمله .

---

199 - نعيم مغبغب ، مخاطر المعلوماتية و الإنترنت ، مرجع سابق ، ص : 42 .



هذا الموجب يتمتع بخصوصية في عقد العمل عن بعد بسبب وجوده بعيداً عن مركز المؤسسة ، إلا أنه على إطلاع دائم على أسرار العمل و الإنتاج و كذلك أسعار الكلفة ، و من البديهي أن يتشدد رب العمل في عدم تمكين منافسيه من الوقوف على هذه الأسرار الصناعية و التجارية كما التقنية للعمل ، لأن في إفشاء هذه الأسرار زعزعةً لمركز رب العمل و خطراً يهدد منشأته (200) .

بذلك ، و في إطار عقد العمل عن بعد ، يجب التشدد في تطبيق مبدأ السرية المهنية إذ أنّ الأجير عن بعد يستطيع بكل سهولة إفشاء الأسرار المهنية الخاصة برب العمل طالما أنّ هذه العملية تتم خارج مركز المؤسسة بعيداً عن رقابة رب العمل و إشرافه المباشرين ، و من الصعب جداً إلى حد المستحيل أن يعلم رب العمل بها . فالأجير وفقاً لهذا الواقع يستطيع إفشاء هذه الأسرار و استخدامها بنفسه أو تسريبها إلى مؤسسات مهتمة ( حتى لو لم تكن منافسة ) ، وذلك خدمةً لمصالحه الشخصية.

تجدر الإشارة أخيراً أنّ فعل الأجير عن بعد بإفشاء الأسرار المهنية و تالياً تجريم فعله ، هو مسألة موضوعية تستقل محكمة الأساس في تقديرها لمعرفة الأسرار من عدمها (201) .

و بالتالي ، فإنّ مخالفة بند السرية المهنية الذي يندرج في عقود العمل و من بينها عقد العمل عن بعد ، يوجب المسؤولية العقدية (202) على الأجير سواء عن إفشاء السر المهني أو المعلومات المتعلقة بالعمل، أو عن استخدام هذه المعلومات للمصلحة الشخصية للأجير أو لمصلحة أي طرف آخر .

### الفقرة الثانية : موجب عدم المنافسة

يتضمن عقد العمل أحياناً بنداً يتعهد بموجبه الأجير بعدم ممارسة عمل شبيهه أو مماثل للعمل الذي يقوم به أثناء تنفيذ العقد مع صاحب عمله ، و ذلك بعد إنتهاء مدة تعاقدته معه أي تركه للعمل ، نظراً لما يمكن أن يتعرض له هذا الأخير من خطر المنافسة ، خاصة إذا كان الأجير من الفنيين الذين

200 - عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص : 154 .

201 - نعيم مغنغب ، مخاطر المعلوماتية و الإنترنت ، مرجع سابق ، ص : 42 .

202 - إبراهيم أبو الليل ، الجوانب القانونية للتعاملات الإلكترونية ، مرجع سابق ، ص : 64

كانوا يشغلون مراكز تتيح لهم الوقوف على أسرار العمل (203) ، و هذه هي حال أغلبية الأجراء عن بعد .

هذا البند يشكل بلا شك قيداً على حرية الأجير في العمل ، و قد اعتبرت المادة 11 من قانون العمل أنّ كل تعهد صادر عن الأجير يمتنع بموجبه بشكل مطلق عن القيام بمهنة ما هو باطل بطلاناً مطلقاً، إلا أن المادة 83 من قانون الموجبات و العقود اللبناني جاءت باستثناء اعتبرت فيه أنّ هذا المنع يكون صحيحاً في " الحالة التي يحبس فيها أحد الفريقين نفسه عن ممارسة صناعة أو مهنة ما في زمن معين أو مكان محدود " .

مراعاةً للإعتبارات القانونية المذكورة ، فإنّ مشروعية بند عدم المنافسة متوقفة على ثلاث شروط : المهنة و الزمان و المكان ، و لا بد من تكييف هذه الشروط الثلاث على العمل عن بعد .

بالنسبة لشروط المهنة ، فإن الأجير عن بعد يُمنع عليه تأسيس عمل في الصناعة ذاتها أو العمل لصالح مؤسسة منافسة للمؤسسة الأولى ، و بالتالي فإنّ شرط المهنة لا يثير التباساً في عقد العمل عن بعد ، فكلما عمل الأجير في نفس المهنة التي كان ينتمي إليها ، كان عمله ممنوعاً و تقام المسؤولية العقدية تجاه تخلفه عن مبدأ عدم المنافسة الوارد في عقد العمل عن بعد شرط مراعاة شرطي الزمان و المكان .

بالنسبة لشروط الزمان ، فإنّ بند عدم المنافسة يكون صحيحاً إذا كان محدد المدة أي لفترة محددة معقولة ، و هي الفترة الكفيلة بحماية مصلحة رب العمل المشروعة (204) ، وليست الفترة التي تستغرق حياة الأجير لأنّ هذا الأمر يخالف النظام العام اللبناني الذي يعتبر الإتفاق على عدم المنافسة المؤبد باطلاً بطلاناً مطلقاً .

أما بالنسبة لشروط المكان ، يُمنع على الأجير القيام بعمل منافس لرب العمل في مكان معين أو منطقة محددة و هي المنطقة التي يتمركز بها أو التي يقترب منها مركز رب العمل ، فهذا المنع لا يمكن أن يطال جميع المناطق اللبنانية ، فقد قضى بأنّه " إذا تضمن عقد العمل بنداً يلزم الأجير بعدم

203 - محمد دغمان ، النظام العام في علاقات العمل ، الطبعة الثالثة ، دين، دبت ، ص: 219-220 .

204 - عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص: 157 .

العمل في بيروت لمدة سنة بعد انتهاء مدة استخدامه لدى رب العمل ، فإنّ مثل هذا الشرط لا يعد مخالفاً للنظام العام ، و هو سبب مشروع للتعاقد " (205) .

إلا أنّه و إن كان تحديد المكان أمراً لا يثير الإلتباس عندما يعمل الأجير داخل مؤسسة محدد عمله جغرافياً في إطارها ، فالأمر ليس كذلك بالنسبة للأجير عن بعد الذي يعمل خارج مركز المؤسسة باستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والإتصالات ، في أماكن متعددة لا يمكن حصرها سواء داخلياً أو دولياً ، فكيف يمكن تحديد المكان الممنوع المنافسة داخله في ظل العمل عن بعد ؟

برأينا ، إن عمل الأجير عن بعد هو عمل لصالح مؤسسة محددة عبر استخدام الوسائل التقنية و التكنولوجيا التي تربطه بها ، أي أن عمله هو عمل في مكان افتراضي متصل بالمؤسسة أو بالمكان الرئيسي التي تتمركز فيه ، لذلك ، نجد أنّ هذا المنع أو الحصر يجب أن يقاس بالنسبة للمركز الرئيسي للمؤسسة ، بحيث يمنع على الأجير العمل بأية مهنة يرتبط بها رب العمل في المنطقة التي تتمركز بها المؤسسة ، أو في مناطق قريبة جغرافياً ، وأي عمل خارج هذه المنطقة هو عمل مشروع .

## **الفصل الثاني : الحقوق و الموجبات المرتبطة بمصالح أطراف العقد**

يعتبر عقد العمل من عقود العوض التي توضع لمصلحة المتعاقدين جميعاً ، فهو ينظم من خلال الحقوق و الموجبات ،مصالح أطراف العقد .

بيننا سابقاً الكثير من الحقوق و الموجبات التي تهدف إلى تحقيق مصالح أطراف العقد ، كالحق في الأجر والإجازات و الحق في السر المهني و الملكية الفكرية ، ففي كل من هذه الموجبات تتحقق إحدى المصالح لأحد أطراف العقد .

إلا أنّ المصلحة الأساسية لأطراف العقد هو تنفيذ العقد ضمن إنسيابية خالية من التعقيدات لضمان المصالح الأخرى للأطراف ، أي الإستمرار في تنفيذ العقد المحقق لمصالح أطرافه .

---

205 - قرار محكمة بداية بيروت ، تاريخ 1950/1/31 ، النشرة القضائية 1950، ص: 293 .

إن تأمين هذه المصلحة العليا ، قد يعترضه بعض العقبات الطارئة التي لا تتصل بإرادة أحد طرفي العقد كحوادث العمل و الأمراض المهنية و كفاءة الأجير التي تصبح غير متناسبة مع التطورات التقنية .

إن استمرار العمل يفترض حماية صحة الأجير من جهة و إبقاء الأجير على صلة بالمؤسسة و المهمة التي يقوم بها من جهة أخرى .

إن حماية صحة الأجير ، و إبقائه على صلة بالمؤسسة و المهمة الموكلة إليه ، يستتبع إحترام بعض الحقوق و إلزامه ببعض الموجبات ، و هذا ما سنبينه في مبحثين :

المبحث الأول : حقوق الأجير المرتبطة بصحته .

المبحث الثاني : واجبات الأجير ببقائه على اتصال بالمؤسسة و المهمة .

### المبحث الأول : حقوق الأجير المرتبطة بصحته

للأجير الحق في العمل في مكان يتلاءم مع معايير الصحة و السلامة ، و في حال امتناع رب العمل عن القيام بهذه التدابير و أدى امتناعه إلى إصابة الأجير بمرض مهني ، فإنه يتوجب عليه تعويض هذا الضرر ، كما أنّ للأجير الحق في التعويض عن حوادث العمل .

إنّ الأمراض المهنية و حوادث العمل ، قد نظمت في قوانين العمل الذي يشكل فيه مفهوم المؤسسة ذلك المكان الذي تتجمع فيه عناصر الإنتاج ، و التي تشكل فيه الآلة الصناعية المصدر الرئيسي لحوادث العمل .

إلا أنّ هذه المفاهيم قد تطورت بشكل كبير لاسيما مع العمل عن بعد الذي يركز في تأدية العمل على التقنيات الجديدة ، و الذي يتم أدائه بعيداً عن مركز المؤسسة ، فهل أنّ القواعد التي ترعى الأمراض المهنية و حوادث العمل لا زالت فاعلة و قابلة للتطبيق على العمل عن بعد ؟ هذا ما سنعالجه في مطلبين :

المطلب الأول : الأمراض المهنية و المطلب الثاني : حوادث العمل .

## المطلب الأول : الأمراض المهنية

تؤدي التقنيات الجديدة وظهورها في عالم العمل، إلى مخاطر على صحة الأجير تختلف عن تلك المخاطر التقليدية في المؤسسة ، فقد ظهرت مخاطر جديدة على الأجراء تهدد صحتهم، فما هي هذه المخاطر الجديدة ؟ وكيف يمكن تكيف قواعد الصحة والسلامة التقليدية على هذا الشكل الجديد لتنظيم العمل ؟ وما هي موجبات المعنيين في الحفاظ وفي حماية صحة و سلامة الأجراء عامة، و الأجراء عن بعد خاصة ؟ هذا ما سنعالجه في فقرتين : تطور طبيعة الأمراض المهنية ( الفقرة الأولى ) وتطبيق قواعد الصحة و السلامة على الأجراء عن بعد ( الفقرة الثانية ) .

### الفقرة الأولى : تطور طبيعة الأمراض المهنية

يتميز العمل عن بعد بالعمل باستخدام التقنيات الجديدة ، فيقضي الأجير وقتاً طويلاً أمام الحاسوب و قد سُمي هذا الأسلوب من العمل العمل على الشاشة و هو يشتمل بالعموم على آلة مزودة بشاشة، وعند الضرورة، موصولة بلوحة المفاتيح أو أداة إدخال المعلومات وبرنامج يحدد الحدود بين الإنسان والآلة بالإضافة إلى اللوازم الإختيارية والملحقات و يشمل ذلك الأقراص والهاتف والمودم والطابعة والمسند والكرسي و الطاولة أو مكان العمل بالإضافة إلى المحيط المباشر بالعمل (206) .

في العالم الصناعي التقليدي للقرن التاسع عشر، كانت حماية الأجير تقوم عند الإقتضاء على حماية جسده بوجه الآلة. لكن مع تعميم تقنيات المعلومات والإتصالات تعدلت علاقة المستخدم بآلة العمل حيث أدت وسائل المعلوماتية الحديثة إلى زوال، بشكل تقريبي، المخاطر التي أثرت تقليدياً على الكمال الجسدي الطبيعي (207) أي على السلامة الجسدية للأجراء .

مع ذلك لم تزل كل أشكال المخاطر، وظهرت مخاطر جديدة، أكثر مكرراً وأذىً ، ليس فقط على جسد الأجير و إنما على ذهنه ونفسيته .

---

206 - Henri Peschaud , Travail et télétravail à domicile , Op.cit , P : 24

207-Christophe Radé , Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles forms de subordination , Op.cit , P :28 .

يوأد الإستعمال الكثيف لوسائل المعلوماتية أثناء العمل على الشاشة عن بعد مشاكل جديدة تتمثل بضعف النظر وألم في العمود الفقري (208) نتيجة الجلوس لفترات طويلة على الكرسي ينظر الأجير على هذه اللوحة الرقمية، بالإضافة إلى تشنجات عضلية في أنحاء جسده (209). إن العمل المطول أمام الشاشة قد يزيد من الكلفة النفسية التي يتكبدها الأفراد، فازدياد دورة المعلومات الحاصلة عن طريق الإستعمال المباشر لتقنيات المعلومات والاتصالات، يعزز شعور الأجير بالضغط "stres".

إنّ تأثير هذه الظاهرة الجديدة، لا يمكن أن يقاس بدقة، فالضغط المهني يمكن أن يقتل، كما هو الحال في آلة ما، فلا يتعلق الأمر بأمراض جسدية فقط، إنما بأمراض ذهنية، وخاصة لجهة القلق الناتج عن الخوف من أن لا يكون على أفضل مستوى لمواجهة سرعة التغييرات، إضافةً إلى الانحطاط المرتبط بالضغط الشديد، سواء الناتج عن المؤسسة أو عن الزبون، والإنهاك النفسي المرتبط بكثافة العمل، والإحساس المستمر بالعجلة (210).

كذلك، إنّ جعل العمل غير مادي، يمكن أن يؤدي إلى مشاكل نفسية، ففي الواقع، ليس كل المستخدمين معدّين للعمل على هذه الأجهزة الجديدة. هذا الغياب للتحضير يمكن أن يكون مصدراً لفقدان التركيز، قلق لا يمكن السيطرة عليه ... (211).

لذلك، يجب أن تتضمن أعمال الحماية و طرق العمل والإنتاج التي يقوم بها رب العمل مستوى مميز لحماية سلامة وصحة العمال، فعلى رب العمل المباشرة بتحليل المخاطر المهنية وشروط العمل واتخاذ الإجراءات لتقليل المخاطر كما عليه أن يضمن المعلومات والتدريب في كل ما يتعلق بالصحة والسلامة المرتبطة بمنصب عمل الأجراء عن بعد. و يستفيد الأجير منها عند العمل على الشاشة للمرة الأولى وعند كل تغيير يطال تنظيم العمل (212).

لكن، و في ظل هذا التطور للأمراض المهنية في أسلوب العمل على الشاشة عن بعد، كيف يمكن تطبيق قواعد الصحة والسلامة على هذه الفئة من الأجراء، الأجراء عن بعد؟

---

208 - المرجع أعلاه ص 28

209 -Gérard Braun ,le télétravail ,OP.cit , P : 573.

210 -Laurence Terrier , l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation de travail , Op.cit , P 75

211 - المرجع أعلاه ، ص 50 .

212 - Henri Peschaud , Travail et télétravail à domicile , Op.cit , P : 24

## الفقرة الثانية : تطبيق قواعد الصحة والسلامة على الأجراء عن بعد

في مواجهة المخاطر المهنية الجديدة، كان لا بد من تكييف قواعد الصحة والسلامة المرعية الإجراء على الأجراء عن بعد، هذه القواعد المستنبطة من مجمل الإتفاقات الدولية و القوانين المحلية، التي كانت مطبقة على الأجراء التقليديين و تحميهم من المخاطر الصحية الناتجة عن عملهم داخل المؤسسة وفي المصانع. فكيف نحمي الأجراء من تأثير التقنيات الجديدة على صحتهم عبر تطبيق هذه القواعد ؟

أكد المشرع اللبناني في المادة 647 من قانون الموجبات والعقود على موجب رب العمل بالسهر على توفير ما يلزم من شروط السلامة أو الصحة في المصانع والغرف وكذلك على العدد والآلات والأدوات، و بالإجمال على جميع الأشياء التي يقدمها للعمالة والمستخدمين لتنفيذ إجارة العمل حتى لا ينجم عنها أي خطر على صحتهم و حياتهم .

إستعادت المادة 61 من قانون العمل هذا الموجب، إذ نصت على أن تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا القانون نظيفة دائماً و مستوفية لشروط الصحة و الراحة الضروريتين للأجراء و يجب أن تكون المؤسسة مهئية على وجه يضمن سلامة الأجراء ، أي أنها ألزمت أرباب العمل باتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية صحة الأجراء من الأمراض ووقايتهم من الأخطار في العمل .

فضلاً عن ذلك، وتطبيقاً للمادة 12 من المرسوم رقم 51/6341 و التي أوجبت على " كل مؤسسة يزيد عدد أجراءها عن العشرين أن يكون لديها طبيب خاص يدعى طبيب العمل " مهمته مراقبة صحة الأجراء، فإنّ العامل عن بعد سيخضع لزيارة طبيب العمل، الذي يمكنه عند الإقتضاء أن يقرر عدم أهلية الأجير لهذا النوع من العمل .

يؤمّن طبيب العمل، فوق ذلك ، مهام المستشار الفني للإدارة (213) فيما يتعلق بصحة الأجراء عن طريق العمل على تخفيف الأمراض المهنية والمساهمة في تحسين شروط العمل بما يتناسب مع المقدرة الفيزيولوجية البشرية ، فعند كل تغيير في الطرق الفنية للإنتاج، يجب إستشارة طبيب العمل

---

213 - عصام القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 185 .

لمعرفة نسبة ملاءمة هذه الطرق للحالة الصحية، و يتقيد رب العمل بالملاحظات التي يبديها طبيب العمل (214).

فيما يتعلق بالعمل عن بعد ، يبقى رب العمل ملتزماً بتأمين شروط الصحة و السلامة في مكان تنفيذ العمل سواء من منزل الأجير أو أي مكان آخر ، فيتوجب على رب العمل بأن يجهز مكان العمل بالشروط الملائمة للعمل عن بعد ، فيتوجب تجهيزه بالإضاءة الملائمة ، والتهوية الضرورية وأن تكون تجهيزات العمل كالحاسوب و الطاولة و الكرسي و لوحة المفاتيح من التجهيزات الملائمة مع معايير الصحة و السلامة المعتمدة تقنياً (215).

فعند كل تغيير في أسلوب العمل، كما هي الحالة عند الإنتقال من أسلوب العمل التقليدي إلى أسلوب العمل عن بعد، يتوجب على رب العمل استشارة طبيب العمل أولاً، ومن ثم التأكد من ملاءمة مكان العمل، سواء منزله أو أي مكان آخر يختاره، لقواعد الصحة و السلامة . كما يمكن لرب العمل السماح للأجير بفترات استراحة منعاً لبقائه وراء الشاشة لفترات طويلة ، كما يمكن الإستعانة بطبيب المؤسسة أو أي طبيب آخر لإجراء معاينة نفسية و صحية للأجراء عن بعد .

### المطلب الثاني: حوادث العمل عن بعد

نظّم قانون طوارئ العمل الأحكام التي ترعى حوادث العمل ، و إن كان تعريف حادث العمل غير مرتبط بمكان العمل ، إلا أنّ حصول الحادث في مكان العمل قرينة على أنّ الحادث هو حادث عمل، و مع تنفيذ العمل عن بعد بعيداً عن مركز المؤسسة ، أو عند تنفيذ عمله من المنزل ، كيف يمكن الفصل بين حادث العمل و الحادث المنزلي .

إنّ هذه الإشكالية الرئيسية تدفعنا إلى معالجة حوادث العمل من زاويتين :

مفهوم حادث العمل ( الفقرة الأولى ) و طبيعة حادث العمل عن بعد ( الفقرة الثانية ) .

---

214 - المرجع اعلاه ، ص 185 .

215 - Jean Emmanuel Ray , le droit du travail à l'èpreuve des NTIC , op.cit , p: 62 .



## الفقرة الأولى : مفهوم حادث العمل التقليدي

عالج المشرع اللبناني أحكام طوارئ العمل في المرسوم الإشتراعي رقم 136 تاريخ 1983/9/16، وقد نصت المادة الأولى منه على ما يلي : " يخضع لأحكام هذا المرسوم الإشتراعي الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط بعقد استخدام بمفهوم المادة 624 فقرتها الأولى من قانون الموجبات و العقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد " .

أما الإجهاد فقد عرّف طارئ العمل، بالإصابة التي تلحق بأجير نتيجة لفعل خارجي ومفاجيء غالباً ما يتميز بطابع العنف، وميّز بين طارئ العمل والمرض المهني، فالأول يستغرق تحققه عادة فترة زمنية قصيرة، بينما الثاني تظهر عوارضه تدريجياً، و يتراخى مع الزمن وأحياناً بعد مرور أعوام عدة على تأثر الأجير بالمرض المشار إليه (216) .

إستناداً للتعريف المذكور، لا بد من توافر عدة عناصر من الحادث الذي يصيب الأجير، حتى يعتبر طارئ عمل وهي (217) :

- أن يقع ضرر جسماني
- أن ينجم الضرر الجسماني عن قوة خارجية .
- عنصر المفاجأة، فلا يستغرق حادث العمل إلا ثوانٍ .

إلا أنه و قبل هذه الشروط، لا بد من توافر شرطين أساسيين لإعطاء الصفة المهنية للحادث و هي (218) :

أولاً : أن يكون العامل أو المستخدم المصاب، مرتبطاً مع المشروع عند حصول الحادث بعقد استخدام .

فالمادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم 136 سنة 1983، تطبق على الأجير المرتبط مع صاحب عمل بعقد تتوافر فيه عناصر المادة 624 فقرة أولى من قانون الموجبات و العقود، أي أن

---

216 - حبيب مزهر ، إجتهاادات مجالس العمل التحكيمية و دورها في تدارك الثغرات في قانون العمل ، مجلة الدراسات القانونية ، صادرة عن كلية الحقوق ، جامعة بيروت العربية ، العدد الأول ، 2004 ، ص 251  
217 - وهيب إسبر ، قانون العمل ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، طرابلس، لبنان، 2008 ، ص 203 .  
218 - المرجع أعلاه ، ص 204

يتوافر في العقد عناصر العمل والأجر والتبعية القانونية. وقد استمرت مجالس العمل التحكيمية على إخضاع الأجراء إلى أحكام قانون طوارئ العمل سواء كان عملهم دائماً أو طارئاً أو ظرفياً .

ثانياً : حصول الحادث بسبب العمل أو بمناسبته، فليس من الضروري أن تحصل الإصابة أثناء قيام الأجير بعمله بالمعنى الضيق ( كالجرح الناجم عن الآلة التي يعمل عليها ) وإنما يكفي فقط أن يصاب الأجير بسبب خضوعه لسلطة رب العمل. لذلك يقرّ الإجتهد بأنّ مجرد حصول الحادث أثناء تواجد الأجير في مركز عمله وضمن أوقات الدوام ينشأ عنه قرينة على اعتبار الإصابة طارئاً عمل بغض النظر عن سبب الحادث .

كما وتُعامل كإصابات عمل تلك التي يتعرض لها الأجير أثناء ذهابه وأثناء عودته، كونها تحدث بسبب العمل. " فالحوادث التي يتعرض لها العملة والمستخدمون أثناء نقلهم من منازلهم إلى محل العمل من قبل رب العمل، أو أثناء عودتهم إلى منازلهم بعد انتهاء العمل، تعتبر من طوارئ العمل، و تطبق عليها أحكام المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم 25 " (219) .

غير أنّ حادث الطريق لا يخضع للقواعد التي ترعى طوارئ العمل إذا أقدم الأجير على التوقف عن السير أو إذا انحرف عن الطريق الذي يتبعه عادةً للذهاب إلى عمله أو إلى العودة منه، لسبب شخصي لا علاقة لعمله به. فحادث السير هو الذي يطراً خلال الإنتقال العادي ذهاباً و إياباً بين المنزل و مكان عمل الأجير و ليس دون انتقال العمل (220).

إلا أنّه و في ظل تطور أسلوب العمل وصولاً إلى العمل عن بعد باستخدام التقنيات الجديدة، و الذي قد يأخذ شكل العمل المتجول أو العمل من المنزل بعيداً عن رقابة وإشراف رب العمل المباشر، فكيف يمكن إثبات الصفة المهنية للحادث ؟ وكيف يمكن تكييف شروط حادث أو طارئ العمل على حادث العمل الحاصل عن بعد ؟

---

219 - منفرد جزائي رقم 272 ت 1958/5/20 ، النشرة القضائية ، 1960 ، ص 82  
220 - Henri Peschaud , Travail et télétravail à domicile , Op.cit , P : 27

## الفقرة الثانية : طبيعة حادث العمل عن بعد

كما القانون اللبناني، نصت المادة 1-411.L من قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي، "يعتبر حادث عمل، أياً كان سببه، الحادث الحاصل بفعل أو بمناسبة القيام بعمل من كل شخص أجير أو مستخدم، تحت أي عنوان و في أي مكان يكون فيه، لمصلحة رب عمل أو عدة أرباب عمل أو لمصلحة رؤساء المؤسسة " .

بالنسبة للأجير الذي يعمل في المؤسسة، حيث يحدد مكان ووقت العمل من قبل رب عمله، فإنّ إثبات حادث العمل سهل نسبياً لأنّ كل حادث يحصل في مكان العمل وفي أوقات العمل، من المفترض أن يكون حادث عمل، وهناك قرينة على أنه حادث عمل : فالأجير عليه أن يثبت فقط حدوث الحادث في مكان العمل وخلال أوقات عمله، لكن القرينة تبقى بسيطة، حيث يمكن لرب العمل أو لمؤسسة الضمان الإجتماعي إثبات العكس . مع ذلك إذا استمر الشك فإنه يوضع لمصلحة الأجير ( 221).

أما بالنسبة للعامل عن بعد فإن المهمة تبدو أكثر صعوبة، لا سيما عندما يكون متجولاً، و صعوبة إثبات حادث العمل طوال جميع الأجراء عن بعد، لا سيما أولئك العاملين من المنزل ، لأنّ شهادة أفراد العائلة، هي دليل قابل للنقاش (222)، حيث تخضع قيمته لتقدير قضاة الأساس.

فالمشكلة التي تطرح بالنسبة للعمل عن بعد هي غياب القرينة في خضوع الأجير لرقابة رب العمل، فالأجير عن بعد، لا يمكنه، في المبدأ، ممارسة سلطته في الإدارة، فالأجير الذي يصرّح عن حادث عمل في المنزل، عليه بالتالي أن يثبت أنّ الحادث ناتج عن النشاط المهني (223) .

في هذه الشروط ، يجد العامل عن بعد نفسه في موقع أكثر خطورة من موقع الأجير الذي يعمل في مواقع المؤسسة . وكذلك الأمر، فإنّ من حق رب العمل أن يتساءل حول حقيقة الحادث الذي تم التصريح عنه من قبل المستخدم عن بعد، وحول صعوبات تحديد ما إذا كان هذا الحادث ينتمي فعلاً إلى فئة حوادث العمل .

---

221- Nasreddine El Hage , les règles de la responsabilité du commetant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail , Op.cit , P : 47 .

222 - المرجع أعلاه ، ص 47

223 - Jean Gonié , Le télétravail en France : les principaux points de la recommandation du forum des droits sur l'internet , Op.cit , P :274 .

إذا لم يعترف رب العمل بأنّ الحادث بسبب العمل، على الأجير تأمين البرهان على ذلك، مع العلم أن قرينة توصيف حادث العمل تكون موجودة ما إن يقع الحادث ضمن ساعات العمل العادية (224). فما إن يتعرض العامل لحادث ما في يوم عمل ضمن ساعة العمل العادية و في مكان يبرر نشاطه المهني، يعتبر أنّ الحادث تم في وقت ومكان العمل حتى لو وقع في منزل الأجير (225).

تستمر مسألة الحادث الذي يقع خارج ساعات العمل العادية، لأنّه إذا ما كان العامل عن بعد يعمل لوقت محدد، فهو من يحدد ساعات عمله كما يريد. فإذا كان العامل من المنزل هو عامل عن بعد يستخدم تقنيات المعلومات، فإنّ القرص الصلب للكمبيوتر ساعة إرسال الرسائل الإلكترونية إلى مؤسسته هي التي تسمح، على سبيل المثال، بكل وضوح إثبات ما إذا كان الحادث مصدره مهني (226).

من وجهة نظرنا، نعتبر أنه عندما يكون حاسوب المستخدم موصول بشبكة المؤسسة لحظة الحادث يكون هناك قرينة على أنّ المستخدم عن بعد هو ضحية حادث عمل، لأنّ ذلك يسمح لنا باستبعاد فكرة أنّ حادث العمل قد حصل خلال فترة الراحة. إنّ نفس الحل يجب أن يعتمد خلال فترة التنقل ( البعد عن المنزل والعمل خارجه )، شرط أن يقدم المستخدم عن بعد الدليل على أن الحادث و المكان الذي حصل فيه مرتبط بتنفيذ العمل .

### المبحث الثاني : واجب الأجير بالبقاء على إتصال بالمؤسسة و المهمة

يؤدي تنفيذ العمل في عقود العمل عن بعد إلى إبقاء الأجير بعيداً عن أجواء الشراكة في الإنتاج بين الأجراء ورب العمل ، فالتواصل المادي بينهما شبه مقطوع و يقتصر على التواصل عن بعد باستخدام التقنيات الجديدة المتميزة بالتطور الدائم و المستمر .

بههدف ضمان استمرارية العمل فإنّه يتوجب على الأجير البقاء متصلاً بالمؤسسة ، و هو من الموجبات الجديدة على عاتق الأجير والمرتبطة بالعمل عن بعد ، كما أنّه يتوجب على الأجير البقاء

---

224 - Joelle Bererguer - Guillon , Télétravail :la relation collective et la relation individuelle , OP.cit , P :576 .

225 - Henri Peschaud , Travail et télétravail à domicile , Op.cit , P : 28

226- Henri Peschaud , Travail et télétravail à domicile , Op.cit , P : 28

متصلاً بالمهمة الموكلة إليه من خلال خضوعه للتدريب و التأهيل المستمرين من أجل الحفاظ على كفاءته و أهليته للعمل في ظل تطور العمل الناتج عن تطور التقنيات الجديدة و بالتالي من أجل الحفاظ على عمله .

فما هو هذا الموجب الجديد بالبقاء على صلة مع المؤسسة ( المطلب الأول ) ثم نبحث في موجب التأهيل و التكيف ( المطلب الثاني ) .

### المطلب الأول : البقاء على صلة مع المؤسسة

إنّ انفصال بيئة العمل عن بعد عن المكتب أو المركز الرئيسي للمؤسسة يجعل الأجير في حالة من العزلة مما يصعب تعزيز ثقافة العمل المشترك، حيث أن العاملين عن بعد لم يعودوا جزءاً فعلياً من هذه المراكز الرئيسية للمعتقدات والقيم العملية .

لمواجهة هذه المشكلة، كان لا بد من الحفاظ على استمرارية وجود الأجير في بيئة العمل، و عدم تأثير العزلة على نشاطه و فعاليته، من خلال البقاء على صلة مع المؤسسة .

يكون هذا التواصل من خلال تزويد الأجراء ببعض المعلومات و من خلال إلزامه بالتواصل مع المؤسسة .

فكيف يتم هذا التواصل ؟ وما هو أثر إنعدامه، وما هي المعلومات التي لا بد من أن تصل إلى علم الأجير ؟

هذا ما سنبحثه في فقرتين : طريقة التواصل مع المؤسسة ( الفقرة الأولى ) و المعلومات التي لا بد من تداولها ( الفقرة الثانية ) .

### الفقرة الأولى : طريقة التواصل مع المؤسسة

إن الإستقلالية التي تتحقق للأجير بفضل العمل عن بعد تترافق مع الشعور بالوحدة والإنعزال. وفي سبيل محاربة الإنفراد والانعزال، كان لا بد من البقاء على اتصال مع العاملين عن بعد، إذ إنّ

أغلبية العمال عن بعد يعتبرون أنّ الإنعزال الإجتماعي وفقدان التواصل المباشر هو أحد أهم مشاكلهم .

فالأجير الذي لم يتواصل مع مؤسسته لأيام و حتى أسابيع سوف يشعر أنّه منسيّ أو متجاهل ، مما يؤثر على نفسيته و يقلل من الإنتاجية .فما الذي يجب فعله إذاً للأفراد العاملين عن بعد لإبقائهم على تواصل مع المؤسسة و الشعور بالرضى ؟

قد تنص بعض المؤسسات على العامل عن بعد أن يذهب إلى المؤسسة مرة واحدة أسبوعياً أو شهرياً، وبشكل عام ثبتت التجربة أنّ الصورة المثالية هي في الإنطلاق من مجموعة موجودة تعرف بعضها البعض قبل التواصل عن بعد (227) . بهدف الحفاظ على الإستمرارية في التواصل ثمة أربعة أمور لا بد من تأمينها :

1. إنشاء مجموعة من العاملين عن بعد كانوا ينتمون إلى نفس الفريق، يعرفون بعضهم البعض ومعتادون على العمل والتعاون .
2. وسائل اتصال فعالة وسريعة وموثوقة للعمل، فوسائل الاتصال تقدم طرق عديدة للمحافظة على التواصل من خلال خدمة الهاتف التقليدية مثلاً، والفاكس، والبريد الإلكتروني، والهاتف المزود بجهاز فيديو والإجتماع عن طريق الفيديو والعمل التعاوني المدعوم بالحاسوب (228) . إنّ استخدام الإتصال المرئي هو بالتأكيد أفضل بكثير من إستخدام الإتصال السمعي، لكن بالطبع يبقى التواصل و الإجتماع المباشر هو الأفضل .
3. تقسيم العمل بين المنزل والمكتب، بحيث تتم دراسة الملفات في المنزل ولكن الإتصالات والتبادلات المهمة لا يمكن القيام بها عبر الهاتف أو البريد بل يتم تأجيلها و أجراءها في المؤسسة .
4. يبدو أنّ الأيام المفروضة والمحددة ( الإلتقاء مع الزملاء والمدراء والإشتراك الإجباري باجتماعات القسم ) هي الصلة الأساسية لسير العمل سواء من ناحية العمل عن بعد أو من ناحية المؤسسة .

---

227- Jean- Emmanuel Ray ,le droit du travail à l'épreuve des NTIC ,Op.cit , P :20

228 -Mike gray ,Noel Hodson,Gil Gorden ,**Teleworking: explained** , John WIELLY and sonsLtd , 1993,P:74

باختصار، من الضروري إبقاء العاملين عن بعد على تواصل مع بقية الشركة ، ويجب التخطيط لهذا الأجر، ووفقاً لما هو مناسب، منذ بداية التخطيط لبرنامج العمل عن بعد، ومن أجل عدم انقطاع العامل عن بعد مع مجتمع العمل، على رب العمل أن يجهد لإنشاء سياسة معلوماتية واتصالات متطورة جداً بحيث يبقى العامل عن بعد على تواصل مع باقي فريق العمل الذي يرتبط بهم (229) .

يترتب على الأجير الإلتزام بالموجبات التي يفرضها رب العمل لتأمين هذا التواصل ، لناحية الأيام المحددة لهذا التواصل أو طريقته ، وإنّ إخلال الأجير بهذا الموجب قد يكون سبباً مبرراً للصرف ، إذ أنّ خضوعه لهذا الإلتزام من شأنه التأثير سلباً على إنتاجيته و بالتالي على مصلحة رب العمل .

### الفقرة الثانية : المعلومات التي لا بد من تناولها

يجب أن يطلب من رب العمل أن يضع نفسه محل العامل و يتخيل ما يحتاج إليه أو ما يريد معرفته ليتمكن من القيام بعمله و الإستمرار بالشعور بأنّه جزء من المؤسسة (230) ، مثل وضع المشروع و نتائج العمل و إعلانات الشركات ، و التحديثات حول النتائج أو المشاكل التي يواجهها زملاء العمل في المكتب الرئيسي . يتمتع هذا العنصر الأخير بأهمية خاصة لأنّه نوع من المعلومات يتداولها الأجراء دون أن تصل إلى العاملين عن بعد . إنّ هذه العناوين الصغيرة قد تكون أهم مما تبدو ، فعلى مدير العامل عن بعد أن يلعب دور ناقل المعلومات بمعنى أن يكون ممراً للمعلومات للوصول إلى أولئك الذين لا تصلهم المعلومات عن بعد .

بأي حال من الأحوال ، توصي الممارسة أن يعود العامل عن بعد إلى المؤسسة عدة مرات في الشهر من أجل عدم الإنقطاع عن مجتمع العمل (231) .

إلا أنّه و بالنسبة للوقت الأفضل لتبادل المعلومات ، فإنّه لا بد من التمييز بين الأمور المهمة و تلك التي يمكنها الإنتظار ، إذ أنّ الحياة الخاصة للأجير محمية و لا يمكن التعدي عليها بالتدخل من قبل رب العمل لمعلومات غير مهمة أو غير مستعجلة .

---

229 -Isabelle de benal Càzar ,Droit du travail et nouvelles technologies ,Op.cit ,P : 74

230- Mike Gray , Noel Hadson , Gill gorden , Teleworking explained ., op.cit . P:75

231 - Joelle Bererguer - Guillon , Télétravail : la relation collective et la relation individuelle , op.cit , P : 577 .

بهذا الموضوع ، يملك مدراء العاميين عن بعد خمسة خيارات متاحة أمامهم على الأقل (232).

- الإتصال عن طريق الهاتف للتكلم خلال وقت العمل الفعلي
- إرسال رسالة إلكترونية أو رسالة صوتية أو فاكس
- إنتظار المكالمة الهاتفية المقررة مع العامل عن بعد
- الإنتظار حتى العودة التالية للعامل عن بعد إلى المكتب للتحدث مع العامل عن بعد
- كتابة رسالة قصيرة ستكون في خزانة العامل عن بعد عندما يعود إلى مركز المؤسسة .

في تقييم لهذه الخيارات ، نجد أنّ الإتصال بالعامل من المنزل سيؤدي إلى أسوأ أنواع المقاطعات ( و يجب أن تكون لأمر مهمة فقط ) ، بينما ترك ملاحظة في صندوق البريد هو الأقل استعجالاً و أقل تطفلاً على العامل عن بعد . إلا أنّ الإتصالات في وقت العمل الفعلي يجب أن تكون محدودة لتجنب المقاطعات غير الملائمة و التدخل غير المشروع .

في النهاية ، لا ينبغي على المدراء القلق حول إدارة العمل عن بعد ، بل عليهم أن يتنبهوا جيداً على تدفق المعلومات من و إلى العامل عن بعد ، و عدم ترك الأمر للفرص أو توقع حصول التبادل من خلال التواصل العادي كما يحصل في المكتب عادةً .

من ناحية ثانية سوف يؤدي بذل المدير للجهود لإدارة العامل عن بعد و التواصل معه إلى الحفاظ على أداء العامل عن بعد و تعزيزه ، بالإضافة إلى الشعور المستمر بالإنتماء و الولاء بين العمال عن بعد و أرباب عملهم كما زملائهم .

### المطلب الثاني : الخضوع لموجب التأهيل

أدت التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات إلى تطورات هامة في أسلوب العمل ، و لعل أبرزها دخول الحواسيب الرقمية و المعلوماتية إلى مركز المؤسسة ، إلى حد أصبح بالإمكان العمل بعيداً عن مركز المؤسسة و هذا هو نظام العمل عن بعد .



كما أنّ التطور المتسارع للتقنيات الجديدة أدى إلى تحولات على مستوى الوظيفة و المهمة المطلوبة من الأجير ، وهي تطال جميع الأجراء سواء العاملين التقليديين في المؤسسة ، وحتى العاملين المستخدمين لهذه التقنيات ، ومن بينهم العاملين عن بعد .

إنّ هذا الواقع فرض على رب العمل تكيف الأجراء مع تطور العمل (233) . و مقتضى هذا الموجب هو قيام رب العمل بتأهيل الأجير لكي يصبح قادراً على القيام بالمهام الجديدة التي أدخلت إلى العمل. إنّ هذا التأهيل الضروري هو التأهيل التكميلي الذي يسمح للأجير بالتكيف مع تطور عمله و لا يذهب حتى إكتساب كفاءة جديدة تختلف عن تلك القديمة (234) .

جاء في قرار الغرفة الإجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية أنّه " إذا كان على رب العمل موجب تكيف الأجراء مع تطور وظائفهم ، و ذلك عن طريق ضمان تأهيل تكميلي ، فلا يمكن أن يفرض عليه ضمان تأهيل أساسي كان مفقوداً لديهم" (235) . و يجب أن يتعلق الأمر بتأهيل دقيق ولمدة قصيرة (236) .

هنا يطرح التساؤل ما هو الأساس القانوني لهذا الموجب ( فقرة أولى ) ؟ و هل يمكن الأخذ به في لبنان في ضوء النصوص القانونية المختلفة ( فقرة ثانية ) ؟

### الفقرة الأولى : الأساس القانوني للموجب

قبل إيجاد السند القانوني لموجب التأهيل لا بد من تحديد مفهومه ، فقد تم تفسيره بفكرتين : حق العمل الوارد في الدستور (237) ، و مبدأ تنفيذ العقد بحسن النية .

---

233 - cass.soc.6 juin 2000, juris classeur 2001 - Fasc 31-1, n"34 , P: 173

234 - Philippe Waquet , **La cause économique du licenciement** , Droit social ,fev2000,P"168

235- Cass .soc3 avril 2001 , citée par Philippe Waquet , **le licenciement économique dans la loi de modernisation** , droit social , mars 2002 , P: 270

236- Paul Henri Antonmattei, **L'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique : Nouvelles disposition** , Droit social ,2002 ,P : 277

237- لم ينص الدستور اللبناني على حق العمل بصورة مباشرة ،إنما نصّت مقدمته في الفقرة ب على ما يلي : " لبنان ... عضو مؤسس و عامل في منظمة الأمم المتحدة و ملتزم موثيقها و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ...".

فبالنسبة لحق العمل الوارد في الدستور فإنه يتطلب جهوداً مشتركة لضمان استقرار العلاقة العقدية. هذه الجهود التي يمكن أن تتمثل في التكييف العادي للأجير مع التطور الطبيعي لوظيفته (238) .

أما بالنسبة لمبدأ تنفيذ العقد بحسن نية ، فإنه يجب بمقتضاه أن يتحمل المتعاقدون الواحد بوجه الآخر تسهيل تنفيذ العقد ، و هكذا فإنّ على رب العمل أن يبحث قبل أخذ القرار بإنهاء العقد ، ما إذا كان ممكناً متابعة تنفيذ العقد بإجراء التأهيل الضروري للأجير الذي يسمح له بالتكيف مع تطور وظيفته(239) .

كان الفقه والإجتهد الفرنسيان (240) قد أكدا أنه يتوجب على رب العمل ، الملزم بتنفيذ عقد العمل عن حسن نية ، موجب ضمان تكييف الأجراء مع تطور وظائفهم .

أما بالنسبة لنفقات التأهيل فتقع مبدئياً على عاتق رب العمل ، إلا أنه يمكن للمؤسسات أن تعقد مع المؤسسة الوطنية للاستخدام Fonds national d'emploi اتفاقاً تساعد بموجبه رب العمل على تأهيل الأجراء حتى تسهل تكييفهم مع تطورات العمل . غير أنّ هذه المساعدات لا تقدّم إلا للأجراء الذين لهم أقدمية سنتين على الأقل(241) .

---

وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة الثالثة و العشرون الفقرة 1 على أنه " لكل شخص الحق في العمل ... "

و تعتبر مقدمة الدستور جزءاً لا يتجزأ من الدستور اللبناني ، و بالتالي يعتبر حق العمل قاعدة دستورية تسمو على القواعد الأخرى و تسمو على العلاقة العقدية .

238- Jean-Emmanuel Ray , **droit du travail droit vivant** , 3ème édition , edition liaisons , 1993 , p: 188 .

239- Gérard couturier , **quel avenir pour le droit de licenciement? , perspectives d'une régulation européenne**; droit social , jan , p:78 .

240 - Cass.soc . 25 fev 1992, **Rupture : licenciement économique** , Ency. Dalloz, 1998, P : 137 .

Dominique Balmery , **les droits de licenciement économique , est -il vraiment un droit favorable à l'emploi ?** , Droit social , fev 1998 , P:135 .

Ronald Kessous, **La recherche d'un reclassement dans les groupe préalable au licenciement économique** , droit social , 1992 , P: 831 .

241 - Marie - Christine Halpern , **code commente du travail** , éditions de vecchi 1999 , p: 85 .

## الفقرة الثانية : مدى إمكانية الأخذ بهذا الموجب في القانون اللبناني

ليس ما يمنع في القانون اللبناني وفقاً لحق العمل المكرّس دستورياً و لمبدأ تنفيذ العقد بحسن نية، من ترتيب موجب تكيف الأجير مع تطور وظيفته . وما يؤيد إمكانية الأخذ بهذا الموجب في القانون اللبناني هو ما نصّت عليه المادة 26 من تنظيم المؤسسة الوطنية للإستخدام ( المرسوم رقم 2019 تاريخ 1979/5/10 ) ، حيث جاء فيه : " يقر مجلس الإدارة بناءً على اقتراح المدير العام ، نظاماً للحوافز التي تقدمها المؤسسة الوطنية للإستخدام والتي يمكن أن تأخذ شكل مساهمات و مساعدات و قروض .

يشترط لتقديم هذه الحوافز أن تخدم ، بصورة خاصة ، إحدى الأهداف التالية :

- مساعدة اليد العاملة على اكتساب الكفاءات المهنية اللازمة و مواجهة التحولات المهنية و الإقتصادية .
- مساعدة المؤسسات الإقتصادية على تأمين استمرارية نشاط اليد العاملة خاصة لدى إقرار إعادة تنظيم هذه اليد العاملة ... " .

إنطلاقاً من ذلك ، فإنّ التطور الذي أفرزته التقنيات الجديدة للمعلومات و الإتصالات و الذي نتج عنه أسلوب العمل عن بعد ، أوجب على رب العمل كما على المؤسسة الوطنية للإستخدام تقديم الحوافز و المساعدات لتمكين الأجير مع التكيف مع هذه التطورات و تأهيله لضمان استمراريته في العمل .

## الباب الثاني : الحقوق والموجبات المتعلقة بإنهاء عقد العمل عن

### بعد

يشكّل العمل عن بعد في المؤسسات الحديثة أسلوباً جديداً للعمل له أهميته التي بيّناها سابقاً ، و قد تلجأ إليه المؤسسة بدلاً عن الأسلوب التقليدي للعمل داخل المؤسسة، أو رديفاً له، بحيث تُلغى بعض مراكز العمل داخل المؤسسة و تُستبدل بأخرى مختلفة خارجها .

بالنظر إلى سرعة التطور التكنولوجي و عدم إمكانية حصره ، فإنّ أسلوب العمل عن بعد بحد ذاته قد يكون عرضة للإستبدال بحيث قد تلجأ المؤسسة إلى إعتماد برامج جديدة لا يملك الأجير عن بعد الكفاءة للعمل وفقاً لها .

في الحالتين المذكورتين، تلجأ المؤسسات إلى صرف الأجراء التقليديين و إستبدالهم بأجراء عن بعد، أو إلى صرف الأجراء عن بعد و إستبدالهم بأجراء آخرين قادرين على العمل وفق البرامج الجديدة أو يمتلكون المهارات الفنية لأداء العمل الجديد .

يسمى هذا الصرف صرفاً لأسباب فنية و قد نصّت عليه المادة 50 (فقرة واو ) من قانون العمل اللبناني التي اعتبرت استبدال نظام إنتاج بأخر من الأسباب الفنية التي تعطي صاحب العمل الحق بإنهاء عقود العمل .

في مقابل هذا الحق بإنهاء نصّت نفس المادة ( الفقرتان "و" و "ز" ) على بعض الموجبات المترتبة على رب العمل ، فقد نصت الفقرة "و" على موجب رب العمل بإبلاغ و التشاور مع وزارة العمل ، و نصت الفقرة "ز" على حق الأفضلية بإعادة الإستخدام للأجراء المصروفين وفقاً لهذه الأسباب .

سوف نناقش هذه الحقوق و الموجبات في فصلين :

الفصل الأول : حق رب العمل بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية .

الفصل الثاني : موجبات رب العمل في حال إنهاء عقد العمل لأسباب فنية.

### الفصل الأول : حق رب العمل بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية

نصّت الفقرة واو من المادة 50 من قانون العمل على أنّه " يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء ، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل " .

يستنتج من هذه المادة أنّ لرب العمل، و إنطلاقاً من سلطته في إدارة مؤسسته ، الحق في إستبدال نظام إنتاج بأخر ، كاستعمال أسلوب العمل عن بعد بدلاً من الأسلوب التقليدي ، أو استخدام تقنيات جديدة للعمل عن بعد بدلاً من تقنيات أخرى .

إذا ما استدعت هذه الظروف الفنية بإعتماد أسلوب العمل عن بعد ، أو باستخدام تقنيات جديدة بدلاً من أخرى إلغاء بعض مراكز العمل ، فإن لرب العمل الحق بإنهاء عقود العمل للأجراء الذين ألغيت مراكز عملهم .

لكن هذا الإنهاء يكون مشروطاً بعدم إمكانية استخدام الأجراء في مراكز عمل أخرى شاغرة داخل المؤسسة .

بذلك يتبين أنّ لرب العمل الحق بإنهاء عقود العمل لأسباب فنية متى توافر شرطان :

- الأول : أن تؤدي هذه الظروف إلى إلغاء مراكز العمل .

- الثاني : عدم إمكانية استخدام الأجراء في مراكز عمل أخرى شاغرة وهو ما يُعرف بإعادة التصنيف ( Reclassement ) .

سوف نبحت هذين الشرطين في مبحثين :

المبحث الأول : شرط إلغاء مركز العمل

المبحث الثاني : استحالة إعادة تصنيف الأجير .

### المبحث الأول : شرط إلغاء مركز العمل

لا يكون السبب فنياً مبرراً للصرف إلا إذا أدى استبدال نظام الإنتاج بأخر إلى إلغاء مركز العمل فإذا لم يلغ مركز العمل ، أي إذا قام رب العمل بصرف أجير واستخدم آخر مكانه ، كان السبب شخصياً . فعندما يصرف أجير ما و يبقى مركز عمله ويُشغل عن طريق أجير آخر ، فإنّ دافع الصرف يكون على الأكد سبباً متصلاً بشخص الأجير (242) .

وسّع البعض مضمون إلغاء مركز العمل ليشمل تغيير مركز العمل أو التعديل الجوهرى لعقد العمل.

---

242 - Gérard Lyon - Caen , Jean Pélissier. Alain Supiot , **droit du travail** , 18 ème édition , Dalloz ,1996 , P : 382 .

فما هي أشكال إلغاء مركز العمل ( المطلب الأول ) ؟ و ما يدخل ضمن إلغاء مركز العمل ( المطلب الثاني ) ؟

### المطلب الأول : أشكال إلغاء مركز العمل

يكتسي إلغاء مركز العمل شكلين ، إما أن يُلغى مركز ما دون أن يقوم رب العمل بإنشاء مركز عمل آخر ، و إما أن يقوم رب العمل بإلغاء مركز العمل مع إنشاء مركز عمل مقابل .

### الفقرة الأولى : إلغاء مركز العمل دون إنشاء مركز آخر

قد يقوم رب العمل بتطوير برامج الإنتاج للعاملين عن بعد ، بحيث يستطيع تأدية نفس المهمة عدد أقل من الأجراء عن بعد ، فتُلغى بعض مراكز العمل و يضطرّ رب العمل إلى إنهاء عقودهم دون أن يستخدم آخرين .

و قد يقوم رب العمل بتطوير العمل داخل المؤسسة فيُلغى مركز العمل عن بعد دون إنشاء مركز عمل جديد داخل المؤسسة .

يستنتج الفقه والإجتهد عدم وجود إلغاء مركز العمل في حال استخدام أجير ما مكان الأجير المصروف ، ذلك أن الإستخدام اللاحق لأجير جديد في نفس مركز العمل هو الذي يثبت استمرار مركز العمل (243) .

قد يُلغى مركز العمل تبعاً لإلغاء بعض المهام على أثر التطوير التكنولوجي الذي تقوم به المؤسسة (244) .

---

243 -Stéphane Carre , Le controle prud'homal de la légitimité des licenciements économiques,Droit social,Nov 93, P: 864 .

244 - Michel Henry , **La notion du motif économique**, Droit social , juin 1995 , P:554 .

وقد يُلغى مركز العمل مع بقاء المهام التي توكل إلى إجراء آخرين (245) . فقد قضي أنّ هناك إلغاءً لمركز عمل ما عندما يكون مركز عمل الأجير المصروف قد ورّع بين عدة أشخاص مستخدمين سابقاً في المؤسسة (246) .

فلا يكون السبب فنياً مبرراً للصرف إلا إذا كان هناك إلغاء لمركز العمل سواءً لمركز العمل عن بعد و إلغاء جميع مهامهم ، و سواءً لبعض مراكز العمل عن بعد و توكيل مهامهم إلى عاملين عن بعد آخرين أو عاملين في المؤسسة .

### الفقرة الثانية : إلغاء مركز العمل مع إنشاء مركز آخر

قد يعتمد رب العمل إلى التنازل عن وسيلة إنتاج و اعتماد وسيلة إنتاج أخرى فتُلغى مراكز العمل القديمة و تُستبدل بمراكز عمل جديدة (247) .

على صعيد العمل عن بعد ، فقد يعتمد رب العمل إلى إلغاء بعض مراكز العمل التقليدية داخل المؤسسة و إستبدالها بمراكز عمل عن بعد نتيجة استبدال نظام الإنتاج بآخر ، أو قد يُلغى مركز العمل عن بعد و يستبدله بمركز عمل داخل المؤسسة تبعاً لإستبدال نظام الإنتاج أيضاً .

حتى نستطيع القول بوجود ظروف فنية ، يجب أن يؤدي إستبدال نظام الإنتاج بآخر إلى إلغاء مركز العمل و إنشاء مركز عمل آخر مغاير في طبيعته من المركز الملغى من ناحية متطلباته المهنية (248) التي لا يستطيع الأجير المصروف القيام بها (249) .

---

245 - Philippe Waquet , La cause économique du licenciement , Op.cit , P: 172 .

246 - Cass.soc , 29 janv 1992 , D.Roit.social 1993 , P: 678 .

Jean- Claude Javillier , **Droit du travail** , 5ème édition , LG.D.J, 1996 ,P: 265 .

247 - Jean Grimaldi d'esdra , **Plan social** , juris - classeur 98 , Fasc 31-2 , P: 21

248- همام زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية، 2001 ، ص : 780 .

249 - Paul Fieschi -Vivet , **Droit du travail** , Siery édition Dalloz, 95 , P : 100 .

Jean Rivero , Jean Savatier , **Droit du travail**, Presses universitaires de France, 1993 , P: 487 .

أما إذا ألغيت مراكز العمل و أنشئت أخرى مشابهة لها في متطلباتها المهنية ، فلا نكون أمام إلغاء لمركز العمل كشرط لتوافر الأسباب الفنية المبررة للصرف ، إنما نكون أمام إستبدال أجبر بآخر ، و هو صرف تعسفي ما لم يكن مبرراً بسبب آخر غير السبب الفني .

في بعض الحالات لا يؤدي الظرف الفني إلى إلغاء مركز العمل إنما إلى تغييره ، أو إلى تعديل بعض شروط عقد العمل ، و قد ذهب البعض إلى توسيع مفهوم إلغاء مركز العمل ليشمل تغييره و تعديل عقد العمل وفق ما سنبين أدناه .

### المطلب الثاني : ما يدخل ضمن إلغاء مركز العمل

قد لا يقوم رب العمل بإلغاء مركز عمل معين ، فقد يبقى مركز العمل ولكن قد تتغير طبيعة المهام التي يحتاجها ، فيقوم رب العمل بصرف الأجير ، واستخدام آخر يمكنه القيام بالمهام المغايرة ، فالواقع أن هذا الصرف يعدّ صرفاً فنياً طالما كان تغيير مركز العمل مدفوعاً بتغيير المهام الناتجة عن تغيير أو تطوير نظام الإنتاج .

و قد يقوم رب العمل ، ونتيجة لتغيير نظام الإنتاج بفرض تعديل مكان العمل ، فيفرض على الأجير العمل عن بعد أو يفرض على العامل عن بعد بالانتقال للعمل داخل المؤسسة ، و يقوم رب العمل بنتيجة رفض الأجير لهذا التعديل بإنهاء علاقة العمل ، فهل يعدّ هذا الإنهاء فنياً ؟

أدخلت المادة L.321-1 من قانون العمل الفرنسي الصرف الناتج عن تغيير مركز العمل أو التعديل الجوهرى لعقد العمل ضمن الأسباب الفنية المبررة للصرف .

من هنا نرى أنّ القانون الفرنسي قد أخذ بالمعنى الواسع لإلغاء مركز العمل. فما المقصود بتغيير مركز العمل؟ وكيف يكون الصرف بسبب تعديل العقد صرفاً فنياً ؟

هذا ما سنبحثه في فقرتين :- الفقرة الأولى : تغيير مركز العمل

- الفقرة الثانية : التعديل الجوهرى لعقد العمل .



## الفقرة الأولى : تغيير مركز العمل

يلجأ رب العمل من أجل تطوير قدرته التنافسية و تحسين إنتاجه إلى تطوير أساليب العمل بشكل مستمر ، و في العمل عن بعد المرتبط بالتقنيات الجديدة ، قد يلجأ رب العمل إلى تطوير برامج الإنتاج التقنية بشكل مستمر و دائم ، وقد يؤدي هذا التطوير إلى تغيير مركز العمل دون إلغائه بحيث تتغير المهام المطلوبة من الأجير لتتوافق مع البرامج التقنية الجديدة .

يقصد بتغيير مركز العمل تعديل مهام الأجراء بشكل هام مع بقاء مركز العمل (250) ، إذ قد يترتب على التحولات التقنية تطوير مراكز العمل من حيث الكفاءات المطلوبة ومن حيث المهام التي ينبغي القيام بها ، فيجد الأجير نفسه عاجزاً عن القيام بالمهام الجديدة التي يتطلبها مركز العمل المتطور ، فيقوم رب العمل عند ذلك بصرف الأجير ، واستخدام أجير آخر مكانه ذي كفاءة أعلى ليقوم بالمهام الجديدة .

يكون الأجير في هذه الحالة أمام خيارين ، إما الخضوع لإجراءات التأهيل التي يقوم بها رب العمل، و إما الخضوع لقرار رب العمل بالصرف، فإذا رفض الخضوع لإجراءات التأهيل أو فشل في هذا التأهيل ، كان لرب العمل الحق بإنهاء هذا العقد ، و يتّسم بعدها هذا الإنهاء بالفني .

يرى البعض (251) أنّ تغيير مركز العمل هو عبارة عن إلغاء مركز عمل و إنشاء مركز عمل جديد يختلف عن مركز العمل القديم من حيث المهام و الكفاءة المطلوبة .

الواقع أنّ تغيير مركز العمل ذا فائدة مهمة ، إذ يترتب على رب العمل موجب تكييف الأجير مع تطور مركز العمل الذي تغير (252) وفق ما بيّناه سابقاً .

بذلك فإنّ تغيير مركز العمل شأنه شأن إلغاء مركز العمل ، شرطاً أساسياً لوجود الأسباب الفنية المبررة لإنهاء العقد من قبل رب العمل .

---

250 - Jean - Maurice Verdier ,Droit du travail , OP.cit, P: 341 .

Patrick Chalmel , **le nouveau droit du licenciement** , les éditions d'organisation , 1990, P:91.

251- Bruno Denkiewicz, Bernadette Desjardins,Jean- Paul Domergue,Alain Ortscheidt Mouliner , Jean- Pélissier , **Droit de l'emploi** ,Dalloz,1997 , P: 532 .

252 - الفقرة الثالثة من المادة 1-321 L من قانون العمل الفرنسي الجديد .

## الفقرة الثانية : التعديل الجوهرى لعقد العمل

في الكثير من الأحيان لا يقوم رب العمل بإلغاء مركز العمل تبعاً للظروف الفنية الجديدة التي تمر بها المؤسسة ، إنما يعمد إلى تعديل عقود عمل الأجراء ، مدفوعاً بالرغبة في تجاوز هذه الظروف من جهة ، والحفاظ على استمرار عقود العمل من جهة (253) . وغالباً ما يطال هذا التعديل أجر العامل، ساعات العمل ، مكان العمل ، المهام المطلوبة ...

قد يرفض الأجير المساس بحقوقه عن طريق التعديل ، فيقوم رب العمل بصرفه ومن ثم إستخدام آخر بشروط مختلفة . والسؤال الذي يُطرح هنا : أولاً : مدى إمكانية رب العمل تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة ؟ وفي حال رفض الأجير للتعديل هل ينطوي الأمر على صرف أم إستقالة ؟ وفي حال الصرف تبعاً لرفض التعديل ، هل يعدّ الصرف فنياً كون دافع التعديل فنياً ؟

تتجاذب إمكانية تعديل العقد في قانون العمل قاعدتان : المبدأ العام بعدم جواز التعديل إلا بالإتفاق المشترك للأطراف إنطلاقاً من مبدأ المفعول الملزم للعقود ، و قاعدة السلطة الإدارية لرب العمل فانطلاقاً من سلطته التنظيمية يمكن لرب العمل تعديل العقد وفق ما يتلاءم مع الظروف الإقتصادية و الفنية ومصصلحة المؤسسة ، وخاصة في ظل التطورات التقنية و التكنولوجية .

للتوفيق بين هاتين القاعدتين يتم التمييز بين التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى لعقد العمل ، إذ "ينحصر حق رب العمل - مبدئياً - باستعمال سلطة الإدارة في تعديل بعض شروط العمل دون تطلب رضى الأجراء أو موافقتهم فيما هو ثانوي فقط من بنود العقد" (254) ، دون أن يحق له إجراء التعديل الجوهرى إلا بموافقة الأجير ، وذلك إنطلاقاً من القوة الملزمة للعقد .

لكن السؤال المطروح هنا : ما هو معيار التمييز (255) بين ما هو جوهرى و غير جوهرى ؟

لقاضي الموضوع سلطة واسعة في تحديد ما إذا كان شرط ما جوهرياً أم لا ، و هو يستعين من أجل تحديد ذلك بمجموعة من المعايير التي تعينه في اتخاذ قراره . وهذه المعايير هي :

---

253 - Christophe Pettiti , **La reforme du licenciement du 2 Août 1989 ( le licenciement individuel pour motif économique ou non économique )** , Gazette du Palais .89,2ème semestre, doctrine , P:560 .

254 - حاتم ماضي ، سلطة رب العمل داخل المؤسسة ، مرجع سابق ، ص56 .

255 - أنور الفزيع ، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه ، مجلة الحقوق ، السنة الثانية عشر ، العدد الرابع ، ص 90 و ما يليها .

– التحديد الصريح للشروط الجوهرية : في هذه الحالة لا يجوز تعديلها بالإرادة المنفردة لرب العمل .

– وجود شرط صريح يسمح بالتعديل : مثال ذلك بند الانتقال La clause de mobilité والذي يستطيع بمقتضاه رب العمل أن ينقل العامل من مكان إلى آخر بإرادته المنفردة .

وقد تم اعتماد ذكر هذا البند في عقود العمل عن بعد مما يسمح للأجير عن بعد بالعودة إلى مكان الإنتاج ، كما يسمح لرب العمل طلب هذه العودة (256).

– القرائن : فهناك مجموعة من وقائع معلومة يمكن أن يُستشف منها جوهرية شرط أم لا . فقد قضي بأن من يعمل في مكان بعيد عن سكنه يجب عليه أن يقبل أي تعديل لاحق في مكان العمل حيث يمكن اعتبار مكان العمل عنصراً غير جوهري بالنسبة لهذا العامل (257) .

من هذه القرائن ، وفيما يتعلق بالعمل عن بعد ، فإن رب العمل الذي يستخدم أجيراً عن بعد لا يمكن أن يفرض عليه العودة إلى المؤسسة أما إذا كان مستخدماً داخل المؤسسة وتم نقله لأسلوب العمل عن بعد بموافقة ، فإنه في هذه الحالة يعتبر العمل في المؤسسة في السابق بمثابة قرينة على موافقة الأجير عن بعد للعودة إلى مركز العمل في المؤسسة . وفي حالة أخرى ، إن الأجير الذي يعمل في مركز عمل داخل المؤسسة يمكن أن يُنقل إلى العمل بأسلوب العمل عن بعد من منزله إذ أنّ ذلك يتوافق مع مصلحته وراحته الشخصية .

– نية المتعاقدين : إنّ دور القاضي يجب أن يكون هو البحث عن الإرادة المشتركة لطرفي العقد " مستهدياً بطبيعة التعامل و العادات الجارية و ما ينبغي أن يتوافر بين المتعاقدين من حسن النية و شرف التعامل " .

أما المبدأ السائد في إجتهد مجالس العمل التحكيمية في لبنان فهو في اتجاه عدم التمييز بين ما هو جوهري و ما هو ثانوي في العقد . فهذه المجالس تعتبر أنّه " يحق لرب العمل أن يعدّل في شروط

---

256 - Isabelle de benal càzar , droit du travail et nouvelles technologies op.cit , p: 65

257 - cass .soc , 21 déc 1977, Droit social .1978, ,P:75 المذكور في أنور الفزيع - المرجع المذكور (أعلاه)

العقد الذي يربطه بأجرائه و في حالة كهذه فإما أن يرضخ الأجير لهذا التعديل و يبقى مستمراً في عمله و إما أن يرفض و يترك العمل على مسؤولية رب عمله «(258).

يؤكد الفقه والقضاء الفرنسيان أنّ طبيعة الصرف في حال رفض التعديل الجوهري لعقد العمل تختلف باختلاف الدافع إلى التعديل ، فإذا كان الدافع سبباً متصلاً بشخص الأجير ، فإنّ الصرف في حال رفض التعديل يكون صرفاً لسبب شخصي (259). أما إذا كان الدافع سبباً فنياً ، فإنّ الصرف في حال رفض التعديل يكون له سبب فني (260).

## المبحث الثاني :عدم إمكانية استخدام الأجراء في مراكز عمل شاغرة (إعادة

### التصنيف)

إذا كان لرب العمل الحق بإنهاء عقود العمل متى اقتضت ذلك الظروف الفنية ، فإنّ ذلك مشروط بعدم إمكانية استخدام الأجراء التي ألغيت مراكز عملهم أو تغيرت ، في مراكز عمل شاغرة أخرى داخل المؤسسة .

يسمى هذا الموجب موجب إعادة التصنيف ( reclassement ) ، و يهدف إلى المحافظة قدر الإمكان على العمال ، ليس بالضرورة في مراكز عملهم ، إنّما أيضاً في مراكز عمل شاغرة أخرى.

فالمحافظة على العمل داخل المؤسسة يكون بتكليف الأجير مع تطور مركز عمله و تأهيله ، و هو ما بحثناه سابقاً ، و بإعادة استخدام الأجير الذي ألغي مركز عمله في مركز عمل شاغر آخر .

فما المقصود بإعادة التصنيف؟ (مطلب أول) و كيف تتم إعادة التصنيف؟ (مطلب ثاني)

258 - م.ع.ت ، بيروت ، قرار رقم 616 ت 70/5/12 (مجموعة سويرة و بشير ، 1970 ، ص: 111)

م.ع.ت ، بيروت ، قرار رقم 217 ت 72/3/3 (مجموعة غانم و بشير ، 1972 ، ص: 82)

م.ع.ت ، بيروت ، قرار رقم 75/6/3 ، العدل ، 1978 ، ص : 104

259 -Cass.soc , 21 fév ,1990,droit social 91 , P:20

260 -Cass.soc , 26 nov ,1996,juris -classeur 2001 , Fasc31-1, n"14 , P:2

## المطلب الأول : مفهوم إعادة التصنيف

يقضي هذا الموجب بأن لا يُحرم الأجير من مركز عمله ، إلا إذا لم يكن ممكناً إيجاد حل له بالانتقال إلى مركز عمل آخر، و هذا يعني تغيير مركز العمل دون إنهاء عقد العمل ( 261) . فعلى رب العمل موجب البحث عن مراكز العمل الشاغرة في المؤسسة و إقترحها على الأجراء المقصودين بالصرف ( 262) . يفرض هذا الموجب مهما كان حجم العمالة في المؤسسة وعدد الأجراء المعنيين بالصرف ( 263) .

نصّ القانون الفرنسي على هذا الموجب دون أن ينص عليه القانون اللبناني بشكلٍ صريح ، فهل يمكن الأخذ به في القانون اللبناني ؟

للإجابة على هذا السؤال لا بد من البحث في الأساس القانوني لموجب إعادة التصنيف ( فقرة أولى ) و من ثم إمكانية الأخذ به في القانون اللبناني ( فقرة ثانية ) .

## الفقرة الأولى : الأساس القانوني لموجب إعادة التصنيف

طرح بعض الفقه الفرنسي مشكلة الأساس القانوني لموجب إقترح مركز العمل الشاغر في المؤسسة ، وذلك قبل قانون 17 ك2 2002 الذي كرّس هذا الموجب بالفقرة الثالثة من المادة L.321-1 ، حيث أصبح نص المادة المذكورة هو السند القانوني لهذا الموجب .

الواقع أنّ هناك فقرتين تم الإعتماد عليهما لتفسير الأساس القانوني لهذا الموجب : حق العمل الوارد في الدستور الفرنسي ، ومبدأ حسن النية في تنفيذ العقود .

نصّ الدستور الفرنسي تاريخ 30 ت1 1946 في مقدمته على ما يلي : " كلُّ عليه واجب العمل و له حق الحصول على عمل " . وقد انطلق بعض الفقه من هذا النص لتفسير موجب اقترح مركز العمل الشاغر في المؤسسة و ذلك بالقول أنّ " حق العمل الوارد في الدستور يتطلب جهوداً مشتركة

---

261- Gérard couturier , quel avenir pour le droit de licenciement ?,op.cit , P: 78.

262 - Corinne Pizzio , Delaporte ,**Droit du travail** , Vuibert , Mai 1997, P : 125 .

263 - Jean Paul Antona , **Droit du travail l'essentiel** , éditions Siery ,1999 ,P:140 .

لضمان إستقرار العلاقة العقدية ... عن طريق نقل العامل (264) " . فحق العمل هو حق أساسي يعلو العلاقات العقدية البسيطة (265) .

أما بالنسبة لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود (266) ، فإنه يفرض على رب العمل القيام بكل ما يلزم من أجل الحفاظ على العلاقة التعاقدية ، ومن أجل تمكين الأجير من الإستمرار بتنفيذ عقد العمل ، فإذا ألغي مركز العمل يتوجب على رب العمل ، اقتراح مركز العمل الشاغر في المؤسسة على الأجير ، الذي إذا قبل الاقتراح استمر عقد العمل و تابع تنفيذه .

لكن يطرح التساؤل : هل من الممكن إيجاد أساس قانوني لهذا الموجب الملقى على عاتق رب العمل في لبنان و في ضوء النصوص القانونية الدستورية ؟

### الفقرة الثانية : مدى إمكانية الأخذ بهذا الموجب فى القانون اللبناى

لم ينص الدستور اللبناى على حق العمل بصورة مباشرة ، إنما نصّت مقدمته في الفقرة ب على ما يلي : " لبنان ... عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة و ملتزم موثيقها و الإعلان العالمى لحقوق الإنسان ... " و قد نصّ الإعلان العالمى لحقوق الإنسان في المادة الثالثة و العشرين الفقرة (1) على أنه " لكل شخص الحق في العمل ..."

تعتبر مقدمة الدستور جزءاً لا يتجزأ من الدستور اللبناى ، وبالتالي يعتبر حق العمل الذي نصّ عليه الإعلان العالمى لحقوق الإنسان الذي التزم به لبنان في مقدمة الدستور ، قاعدة دستورية تسمو على القواعد الأخرى و تسمو على العلاقة العقدية .

يفرض حق العمل الذي كفله الدستور على كل من طرفي العقد بذل الجهود المشتركة لضمان استقرار العلاقة العقدية ، إذ في استقرارها ضمان لهذا الحق . وإنّ ضمان استقرار العلاقة العقدية من قبل رب العمل يمكن أن يتم عن طريق استخدام الأجير المههد بالصرف الفني في مركز عمل

---

264 - Jean Emmanuel Ray , Droit du travail vivant , Op.cit , P: 188 .

265 - Philippe Waquet , La cause économique du licenciement , Op.cit , P: 170 .

266 - Philippe Langlois , **Le motif économique** , Gazette de Palais , 1997 ,1er semestre, Doctrine ,P : 156 .

شاغر في المؤسسة . و بالتالي نلاحظ أن إقتراح مركز العمل شاغر على الأجير يجد أساسه في حق العمل ، القاعدة الدستورية في القانون اللبناني .

أما قانون الموجبات والعقود فقد نصّ في المادة 221 على ما يلي : " إنّ العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين و يجب أن تفهم و تفسّر و تنفّذ وفقاً لحسن النية و الإنصاف و العرف " .

تكرّس هذه المادة مبدأ وجوب تنفيذ العقود بحسن نية بما فيها عقد العمل . ومن مستلزمات عقد العمل و ما يفرضه حسن النية في تنفيذ العقود أن يقّد صاحب العمل للعامل ( 267 ) ، ليس مجرد العمل الذي اتفق عليه أثناء العقد ، إنّما أيضاً أي عمل آخر في حال إلغاء مركز العمل الذي تم التعاقد للقيام به ، إذا وجد مركز عمل شاغر آخر في مؤسسة رب العمل .

أخيراً ، إنّ الأخذ بمعنى واسع للوسائل اللازمة لإعادة الاستخدام التي جعلتها الفقرة ( واو ) من المادة 50 من قانون العمل موضوعاً للتشاور ، ممكن أن يفسّر موجب إعادة التصنيف ، ذلك أن إعادة التصنيف ليست سوى إعادة استخدام للأجير المهدد بالصرّف ، قبل صرفه ، في مؤسسات رب العمل .

فإعادة الإستخدام في المؤسسة التي يعمل بها الأجير ، والتي ستكون موضوعاً للتشاور بين رب العمل والوزارة ، هي إعادة الإستخدام قبل الصرف ، ذلك أنّ إعادة الاستخدام بعد الصرف قد أفرد لها فقرة خاصة في المادة 50 من قانون العمل هي الفقرة ( زين ) التي نصت على الأفضلية بإعادة الإستخدام خلال سنة من ترك العمل في المؤسسة والتي سنشرحها لاحقاً .

إنّ إعادة استخدام الأجير في المؤسسة التي عمل بها قبل صرفه ، أي إعادة تصنيفه هي موجب على رب العمل وفق الفقرة ( و ) ، و إن ما يكون موضوعاً للتشاور و تبادل الرأي هي الوسائل اللازمة لهذا الموجب كما نصت الفقرة ( و ) .

من هنا نرى أنّ موجب إقتراح مركز العمل شاغر يمكن ، في لبنان ، أن يجد أساسه في القاعدة الدستورية المتعلقة بحق العمل ، و في مبدأ تنفيذ عقد العمل بحسن نية ، و يمكن أن يجد سنداً له في نص الفقرة ( واو ) من المادة 50 عمل التي نصت على الوسائل اللازمة لإعادة الإستخدام . ومن هنا نحثّ وزارة العمل على التحقق من قيام رب العمل بهذا الموجب تحت رقابة قضاء العمل .

---

267 - عبد السلام شعييب ، محاضرات في قانون العمل و قانون الضمان الإجتماعي ، مرجع سابق ص : 144

## المطلب الثاني : آلية إعادة التصنيف

تتم إعادة التصنيف عن طريق البحث عن مراكز العمل الشاغرة في المؤسسة وإقتراحها على الأجراء المهتدين بالصرف .

فإعادة التصنيف تتم عبر خطوتين : البحث عن مركز العمل الشاغر ( فقرة أولى ) ، ومن ثم اقتراحه على الأجراء ( فقرة ثانية ) .

## الفقرة الأولى : البحث عن الوظيفة الشاغرة

نصت الفقرة الثالثة من المادة 1-321 L. على أنه " لا يمكن أن يصرف أجير ما لسبب إقتصادي أو فني إلا عندما لا يتمكن من إعادة تصنيف الأجير المعني في مركز عمل يعود لنفس الفئة التي يشغلها أو في مركز عمل مساوٍ، أو في حال عدم وجودهما ، ومع مراعاة الموافقة الصريحة للأجير، في مركز عمل من فئة أقل..."

من خلال هذه المادة نلاحظ أنّ المشرّع الفرنسي قد ميّز بين مركز العمل من نفس الفئة من جهة ، ومركز العمل المساوي و مركز العمل من الفئة الأقل من جهة ثانية .

يتوجب على رب العمل البحث عن مركز العمل الشاغر في المؤسسة لأجل اقتراحها على الأجير المهتد بالصرف ، ويفترض أن يكون مركز العمل الجديد ملائم لمقدرات وكفاءات الأجير ( 268 ) . ومن هنا كانت الأولوية لمراكز العمل من نفس الفئة ( 269 ) التي يشغلها الأجير و التي تفترض مقدرات وكفاءات تتناسب مع مقدرات و كفاءات الأجير .

لا يحتاج مركز العمل من نفس الفئة تأهيلاً إضافياً للأجير ، إلا أنّها إذا اقتضى إقترح هذا المركز على الأجير القيام بتأهيل بسيط لكي يصبح مركز العمل الجديد ملائماً بصورة دقيقة مع كفاءة الأجير المهنية ، فعلى رب العمل ، انطلاقاً من موجهه بتنفيذ عقد العمل بحسن نية ، أن يقترح

---

268 - Bruno Denkiewicz et des autres , Op.cit , P: 646-

269- Jean Paul Antonmattei , L'obligation de reclassement préalable au Licenciement pour motif économique: nouvelles dispositions ,op.cit , P: 277 .



التأهيل المناسب على الأجير<sup>(270)</sup> ، ذلك أنّ رب العمل يبقى هو الحكم الوحيد على أهلية الأجراء<sup>(271)</sup>.

بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة L.321-1 من قانون العمل الفرنسي المذكورة فإنه يتوجب على رب العمل في حال عدم وجود مركز العمل الشاغر الذي يعود لنفس الفئة التي كان يشغلها الأجير، أن يبحث عن إعادة تصنيفه أولاً في مركز عمل مساوٍ يكون مختلفاً عن مركز العمل الذي كان يشغله الأجير<sup>(272)</sup>.

يحتاج مركز العمل هذا غالباً إلى مؤهلات و كفاءات تختلف عن الكفاءة الموجودة لدى الأجير ، غير أنّ ذلك لا يجب أن يمنع رب العمل من إقتراحه على الأجير المههد بالصرف ، بل على رب العمل القيام بكل جهود التأهيل و التكيف ليصبح الأجير قادراً على القيام بالعمل في مركز العمل الجديد<sup>(273)</sup>.

والتأهيل المطلوب هو التأهيل قصير المدة<sup>(274)</sup> ، وغالباً ما يكون تأهيلاً تكميلياً لا يصل إلى حد إكتساب كفاءة جديدة . فإذا ما وُجد مركز العمل الشاغر وُجب عليه إقتراحه على الأجير .

### الفقرة الثانية : إقتراح مركز العمل الشاغر على الأجير

بعد إيجاد رب العمل لمركز أو مراكز العمل الشاغرة ، يتوجب عليه اقتراحها على الأجير أو الأجراء المهتدين بالصرف . و يجب أن يتم اقتراح المركز الشاغر بصدق من قبل رب العمل<sup>(275)</sup> و إنّ المساعي البسيطة لرب العمل لا تكفي لاعتبار أنّه قام بموجبه بإعادة التصنيف<sup>(276)</sup>.

---

270-Jean Rivero , Jean Savatier , Droit du travail ,op.cit , P : 485 .

271 - Louis Mallet et Francine Teyssier , **Sureffectif et licenciement économique** ,Droit social ,avril 1992, P: 358 .

272- Quentin Urban , le licenciement pour motif économique et le groupe , op.cit , P: 277.

273- Philippe waquet , le niveau d'appréciation des conditions de licenciement économique , op.cit, P:486 .

274- Paul Henri Antonmattei , L'obligation de reclassement préalable au Licenciement pour motif économique ,op.cit , P: 277.

Cass.soc , 19 oct 1994, Droit.social 1995 , P: 64 .

إنّ موجب البحث وإقتراح المركز الشاغر على الأجير إنّما هو موجب وسيلة وليس موجب نتيجة<sup>(277)</sup>، إذ يتوجب على رب العمل القيام بكل ما يلزم من بحث وإقتراح لإعادة تصنيف الأجير دون أن يكون ملزماً بتحقيق هذه النتيجة .

في حال وجود مركز العمل الشاغر فلا يمكن لرب العمل أن يفرض إقتراحه على الأجير، و إذا كان مركز العمل الشاغر يستوجب تأهيل بسيط ، فلا يمكن لرب العمل رفض إجراء هذا التأهيل ، فإذا ما رفض الإقتراح أو رفض التأهيل وجب على القاضي اعتبار أنّ الصرف لا يستند إلى سبب فني (278) .

أما إذا رفض الأجير الإقتراح أو رفض إجراء التأهيل أو في حال فشل التأهيل (279) ، فإن رب العمل يُعتبر أنه قام بموجبه في إعادة التصنيف و يُعتبر الصرف فنياً .

في القانون اللبناني يتوجب على رب العمل التشاور مع وزارة العمل من أجل وضع برنامج للإنتهاء يشمل الوسائل اللازمة لإعادة الإستخدام .

في تفسير واسع لهذه الفقرة ، يتوجب على رب العمل أن يحدد المراكز الشاغرة ، ثم وضع آلية إعادة استخدام الأجراء المهنيين بالصرف في تلك المراكز بالتشاور مع وزارة العمل .

لذلك ، و في حال توافر الأسباب الفنية، فإنّ رب العمل لا يحق له إنتهاء عقود العمل ما لم يُلغ مركز العمل ، وعند تعذّر إعادة استخدامه في المراكز الشاغرة في المؤسسة سواءً كانت داخل المؤسسة أو بأسلوب العمل عن بعد .

فإذا ما ألغيت مراكز العمل ، و تعذّر إعادة استخدام أصحابها في مراكز أخرى شاغرة ، كان السبب الفني معتدّ به للصرف ، و كان لرب العمل الحق في إنتهاء عقود العمل وقتها .

---

275-Cass . soc ,27 oct 1998 , juris- classeur, 2001 ,Fasc 31-1 , n” 32 , P: 6.

276 - André Philbert ,**Le droit prétorien du licenciement économique** ,Droit social , jan 98,P: 38 .

277- Paul Henri Antonmattei , L’obligation de reclassement préalable au Licenciement pour motif économique ,op.cit , P: 277.

278 - Bruno Denkiewicz et des autres , op.cit ,P:646.

279 -Philippe waquet, le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale , op.cit , P:272 .

إلا أنه و بموجب الفقرتين "و" و "ز" من المادة 5 من قانون العمل ، فإنه يتوجب على رب العمل القيام ببعض الإجراءات قبل الصرف ، و الالتزام ببعض الموجبات بعد الصرف ، فما هي موجبات رب العمل المتعلقة بالإنتهاء لأسباب فنية .

## **الفصل الثاني : موجبات رب العمل المتعلقة بالإنتهاء لأسباب فنية**

نصت المادة 50 فقرة "و" على أنه " يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف إقتصادية أو فنية هذا الإنتهاء ، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل .

على صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه ، و عليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنتهاء تراعى معه أقدمية العمال في المؤسسة و إختصاصهم وأعمارهم ووضعتهم العائلي والإجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة الإستخدام" .

أما الفقرة "ز" فقد نصت على أنه " يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقاً للفقرة السابقة ، و لمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية ( أفضلية ) في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صُرفوا منها إذا عاد العمل فيها إلى طبيعته و أمكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها" .

يُستنتج من هاتين الفقرتين أنّ هناك موجبات على رب العمل ، منها ما يتعلق بالشروط الإجرائية ( مبحث أول ) ، الواجب القيام بها قبل الصرف، ومنها ما يتعلق بالأفضلية بإعادة الإستخدام ( مبحث ثاني ) .

## **المبحث الأول : الشروط الإجرائية للصرف لأسباب فنية**

نصّ البند الثاني من الفقرة (واو) من المادة 50 من قانون العمل على ما يلي : " وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الإجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه ، و عليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنتهاء ..."

يتبين من خلال هذه المادة أنّها تتطلب توافر شرطين إجرائيين مختلفين هما إبلاغ وزارة العمل و التشاور معها إذ نصّت أنّه " على صاحب العمل أن يبلغ ... وعليه أن يتشاور ... "

ما يؤيد ذلك ما جاء في سلسلة قرارات صدرت عن الغرفة الثامنة لمحكمة التمييز بتاريخ 29-6-1999 ، حيث قضت " إنّ المميز عليها تكون قد نفذت قرارها بالصرف بعد يوم واحد من إبلاغ وزارة العمل ، فيكون مجلس العمل التحكيمي بعدم اعتماده المهلة المحددة في الفقرة "واو" (الإجراء التشاور)، قد خالف شرطاً جوهرياً ... " (280)

كان في وقائع القضية أنّ المدّعي قد تبّلع صرفه في 9-7-94 بعد يوم واحد من إبلاغ وزارة العمل دون التشاور معها لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء .

هكذا ، نحن لا نؤيد ما جاء في بعض القرارات (281) التي اعتبرت أنّ رب العمل يكون قد راعى أحكام الفقرة "واو" بمجرد إبلاغه وزارة العمل عن رغبته في فسخ عقود العمل قبل مهلة الشهر المحددة لإنفاذ الصرف دون أن يتشاور معها .

إذا كانت الفقرة "واو" قد حددت إجرائين مستقلين يتوجب على رب العمل القيام بهما ، إلا أنّها جاءت عامة ، غامضة تحتاج إلى تفصيل في ضوء الواقع العملي ، و الحكمة من هذا النص ، وما تقتضيه طبيعة الأمور .

إنّ توضيح هذه الشروط ، يفرض دراستها في مطلبين : المطلب الأول : إبلاغ وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية ، المطلب الثاني : التشاور مع وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية .

### المطلب الأول : إبلاغ وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية

نصّ البند الثاني من الفقرة "واو" من المادة 50 من قانون العمل على ما يلي : " وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الإجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه... "

280 - محكمة التمييز - الغرفة الثامنة - القرارات 115 حتى 120ت 1999/6/29 - باز 1999 - ص 771 و ما يليها .

281 - م.ع.ت في بيروت - قرار رقم 156 تاريخ 2003/3/3 ، غير منشور

يتبين من خلال هذا النص أنّ المشرّع قد تكلم عن مضمون الإبلاغ ( الرغبة في الإنهاء ) وعن المهلة اللازمة للإبلاغ وهذا ما سندرسه في فقرتين :

الفقرة الأولى : مضمون الإبلاغ

الفقرة الثانية : المهلة اللازمة للإبلاغ

### الفقرة الأولى : مضمون الإبلاغ

على صاحب العمل الذي يرغب بالصرّف الفني أن يقوم بإبلاغ وزارة العمل عن رغبته في إنهاء تلك العقود .

إذ لم يحدّد المشرّع مضمون مشروع الصرّف ، إلا أننا وانسجاماً مع الظروف الفنية ، نرى بأن يتضمّن الإبلاغ فضلاً عن الرغبة في الصرّف ، الأسباب الفنية التي دفعت رب العمل للإنهاء ، فضلاً عن إبراز لائحة تتضمّن أسماء الأجراء في المؤسسة مع تاريخ دخولهم و نوع عملهم و سنّهم ووضعهم العائلي والاجتماعي والوظائف التي طالها التغيير نتيجة الظروف الفنية والأشخاص الذين أصابتهم و التي ترغب المؤسسة بإنهاء خدماتهم .

إنّ هذه المعلومات تساعد في وضع برنامج لذلك الإنهاء و الذي نصت عليه الفقرة "واو" من المادة 5 من قانون العمل .

### الفقرة الثانية : المهلة اللازمة للإبلاغ

نصت الفقرة " واو " من المادة 50 على وجوب إبلاغ مشروع الصرّف إلى الوزارة قبل شهر من تنفيذ الإنهاء .

حددت الفقرة " واو " المهلة بشهر بحيث لا يستطيع رب العمل تنفيذ الصرّف إلا في نهايتها . لكن السؤال الذي يطرح هنا : متى تبدأ هذه المهلة ؟ وهل يجوز تعليقها ؟ وما هي الأسباب ؟

تتعلق مهلة الشهر بالنظام العام ، و يترتب على ذلك ضرورة إحترامها من قبل رب العمل .ففي قرار مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي و بعد أن ذكر البند الثاني في الفقرة "واو " ، اعتبر " أنّ هذه الأحكام هي إلزامية لتعلقها بالنظام العام ... "(282).

تبدأ هذه المهلة من تاريخ إبلاغ وزارة العمل لمشروع الصرف الفني من قبل رب العمل ، إذ يتوجب على رب العمل أن يقدّم كتاباً خطياً إلى وزارة العمل ، وتحديدأ إلى مصلحة العمل و العلاقات المهنية وذلك لعدم تمويه تاريخ تسجيل الطلب في أي من الدوائر التابعة للوزارة ، لكي لا تنصرم مهلة الشهر التي نصت عليها المادة 50 من قانون العمل ، فالفقرة "واو " وضعت على عاتق رب العمل وحده إبلاغ مشروع الصرف إلى وزارة العمل والشؤون الإجتماعية دون أن تنص على إمكانية تقديم المشروع من قبل الأجراء .

إنّ مهلة الشهر ليست مهلة جوفاء ، بل على رب العمل أن يتشاور مع الوزارة في هذه المهلة ، فلا يكفي أن يقوم بإبلاغ مشروع الصرف ثم يعمد إلى أساليب المماطلة و التسويف كي تنصرم هذه المهلة دون أن يتحقق الهدف منها وهو التشاور مع وزارة العمل . لذلك يطرح التساؤل هل يمكن تعليق هذه المهلة ؟

يقوم رب العمل بإبلاغ وزارة العمل عن رغبته في الإنهاء ، فتطلب منه فوراً تقديم البيانات المذكورة سابقاً . لكن قد يتأخر رب العمل ، إهمالاً منه أو مماطلة و تسويفاً ، عن تقديم هذه البيانات، أو قد يقوم بتقديمها على دفعات حيث لا يمكن للوزارة أن تبدأ بالتشاور إلا عند إكمالها . وقد تنقضي فترة زمنية قبل البدء الفعلي بالتشاور ، فهل يجوز تنفيذ الصرف في نهاية مهلة الشهر ؟ أم يمكن اللجوء إلى تعليق هذه المهلة ؟

إنّ حل هذه المشكلة يكمن في اعتبار أنّ مهلة الشهر لا تبدأ إلا من تاريخ الإبلاغ التام لمشروع الصرف ، و في ذلك تعليقاً لبداية هذه المهلة حتى إكمال كافة البيانات التي تطلبها الوزارة و تفويتاً للفرصة على رب العمل بالحد من أهمية هذه المهلة، بعد الإنتهاء من مهلة الشهر يستطيع رب العمل القيام بتنفيذ الصرف .

## المطلب الثاني : التشاور مع وزارة العمل والشؤون الإجتماعية

إنّ التشاور و الإبلاغ هما إجراءان مستقلان من حيث الوجوب ، و شرحنا الإبلاغ كشرط شكلي ، أما التشاور فقد نصّ عليه البند الثاني من الفقرة "واو " حيث جاء فيه : " ... وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية العمل في المؤسسة و اختصاصهم و أعمارهم ووضعهم العائلي و الإجتماعي ، و أخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم " .

نلاحظ أنّ المشرّع قد فرض التشاور مع وزارة العمل كشرط إجرائي ثانٍ. و السؤال الذي يطرح : ما هو مفهوم التشاور . وكيف يتم هذا التشاور ؟

نجيب على هذه الأسئلة في فقرتين : مفهوم التشاور ( فقرة أولى ) و آلية التشاور ( فقرة ثانية )

### الفقرة الأولى : مفهوم التشاور

التشاور هو عبارة عن تبادل وجهات النظر و الآراء بين طرفي التشاور بهدف التوصل إلى حل يرضي الطرفين من دون اشتراط الوصول إليه (283) ، إذ يبقى رب العمل وحده حرّ في اتخاذ قرار الصرف الذي يراه مناسباً ، على أن يخضع قراره لرقابة القضاء في حال النزاع اللاحق مع الأجراء .

يلجأ رب العمل إلى وزارة العمل من أجل التشاور معها ، وهي في هذا المجال تقوم بإبداء الرأي و تقديم الملاحظات و التعليقات و المقترحات الضرورية و التي تراها مناسبة مع وضع المؤسسة من دون أن تلزم رب العمل في رأيها .

يقتصر دور الإدارة في حال التشاور ، لجهة مشروعية السبب الفني ، على التحقق من حقيقة هذا السبب أي من الوجود المادي له . و قد أكّد الإجتهد اللبناني هذا المنحى في العديد من القرارات،

---

283 - حسن عبد الرحمن قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية ، مكتبة الجلاء بالمنصورة ، المطبعة العربية الحديثة، 1990، ص 185 .

حيث اعتبر أنّ " الشرط الشكلي ( المذكور في الفقرة "واو" ) يتّسم بطابع و أهمية بالغة إذ بواسطته فقط تستطيع وزارة العمل من مراقبة حقيقة دوافع الإنهاء ... (284) " .

في نهاية التشاور ، ومهما كانت نتيجته ( سلبية أو إيجابية ) ، ومهما كان رأي الإدارة ، يبقى رب العمل حراً في اتخاذ قرار الصرف ، موافقاً أو مخالفاً لرأي الإدارة ( الوزارة ) . ولا يترتب على مخالفة رأي الإدارة اعتبار الصرف تعسفياً .

من جهة ثانية ، يبقى قرار الصرف في حال التشاور خاضعاً لرقابة مجلس العمل التحكيمي الذي يبسط رقابته على حقيقة و جدية السبب الفني، فإذا ما وجد أنّ السبب الفني غير متوافر ، قضى باعتبار الصرف تعسفياً .

#### الفقرة الثانية : آلية التشاور مع وزارة العمل

جاء في الفقرة "واو" من المادة 50 من قانون العمل أنه " ... وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية العمال في المؤسسة وإختصاصهم و أعمارهم ووضعهم العائلي و الإجتماعي و أخيراً الوسائل اللازمة لإعادة إستخدامهم .

لم تحدّد هذه الفقرة عدد الإجتماعات التي يجب أن تعقد بين رب العمل و الوزارة ولا المهل التي تفصل بين هذه الإجتماعات ، وهذا أمر ينبغي تنظيمه . وتقوم وزارة العمل بدعوة صاحب العمل إلى إجتماعات تشاور متتابعة للتسريع في إيجاد حل ممكن خلال مهلة الشهر المذكورة سابقاً . و تقوم بتحديد تاريخها وعددها بحرية دون أية قاعدة تنظيمية في هذا المجال . وتعدّد اجتماعات التشاور غالباً في مكتب الموظف الذي يتولى التشاور. ويستنتج من الفقرة "واو" من المادة 50 أنّ هناك طرفين في عملية التشاور هما رب العمل ووزارة العمل إذ جاء في هذه الفقرة " ... وعليه أن يتشاور مع الوزارة ... "

---

284 - محكمة التمييز، قرار رقم 31 ت 91/6/11 ، نبيلة زين ، قضايا العمل 92-94 ، ص 159 .  
محكمة التمييز المدنية - الغرفة الثامنة - القرار 115 حتى 120 / 99 المذكور سابقاً و أيضاً القرار رقم 69 ت 98/7/16- كساندر 98 ، ص 757 ، م.ع.ت في بيروت قرار رقم 373 ت 10 ت<sub>2</sub> 92 ، حاتم 93 ، ج 209 ، ص 411 . وكذلك قراره بتاريخ 96/3/8 ، غير منشور .  
م.ع.ت في البقاع قرار رقم 144 ت 1999/1/27 ، غير منشور .



استناداً إلى ذلك لا يعتبر الأجراء طرفاً في عملية التشاور ، فلم تنص الفقرة ( واو ) على أي دور للأجراء في هذا الإجراء ، إلا أنّ الواقع العملي يكشف عن مشاركة ، و حتى عن ضرورة تدخل الأجراء في عملية التشاور .

فعلى الرغم من أنّ التشاور يجري بين رب العمل و الوزارة ، إلا أنّ موضوعه يتناول بشكل أساسي إنهاء علاقة طرف ثالث هم الأجراء . وهؤلاء هم محور عملية التشاور ، لذلك يكون من المنطقي سماع رأيهم و النظر باقتراحاتهم عن طريق إدخالهم كطرف في التشاور .

أما بالنسبة لمضمون التشاور ، فإن مهلة الشهر التي تزوّد بها الوزارة هي مهلة ذات أهمية بالغة إذ بمقتضاها تستطيع الوزارة التحقق من حقيقة الأسباب الفنية المزعومة من قبل رب العمل .

يتوجب على رب العمل في الأصل أن يثبت ما يدّعيه من ظروف فنية وذلك بتقديم جميع البيانات و الأدلة الضرورية التي تثبت هذه الظروف أو تلك ، وذلك للتحقق من حقيقة الأسباب الفنية .

فبعد أن يتقدّم رب العمل بطلب التشاور ذاكراً فيه عدد الأجراء المنوي صرفهم من الخدمة ، يبدأ التشاور ، بعد التأكد من حقيقة الأسباب ، حول تحديد أسماء الأجراء الذين سيتم صرفهم وفق المعايير التي نصّ عليها القانون ، و هي الأقدمية و السن و الوضع العائلي والإجتماعي .

يتم التشاور أيضاً في اختصاص الأجراء الذين سيطلبهم الصرف ، تبعاً للظروف الفنية و البرامج التي أدخلت إلى المؤسسة ، فيتم التشاور مع رب العمل حول سبب اختياره لهذه الفئة دون غيرها ، و حول جدوى هذا الإختيار .

في ختام التشاور ، يضع رب العمل برنامج نهائي لهذا الإنهاء يراعي فيه الأقدمية و الإختصاص و الوضع العائلي و الإجتماعي و مراكز العمل الشاغرة التي يمكن اقتراحها على الأجراء المهنيين بالصرف .

### **المبحث الثاني : الأفضلية بإعادة الإستخدام**

قد ترغب المؤسسة ، و بعد فترة قصيرة من قيامها بعملية الصرف لأسباب فنية ، باستخدام أجير جديد في المؤسسة ، وفي هذه الحالة ، يقضي التشريع اللبناني و الفرنسي بأنّ للأجير المصروف

لسبب فني الأولوية أو الأفضلية بإعادة الاستخدام في المؤسسة التي صُرف منها خلال سنة من تاريخ تركه للعمل. ويشكّل هذا الحق ضماناً أساسية ، فهو يمنع من صرف الأجير و استبداله بآخر يكون أقل منه أجراً . (285) و يُعطى هذا الحق لكل أجير مصروف لسبب فني مهما كان عدد الأجراء المصروفين ، ومهما كان حجم عمالة المؤسسة، ومهما كانت أقدمية العمال في المؤسسة (286)

إنّ ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام تفترض توافر بعض الشروط التي حددتها الفقرة "زين" من المادة 50 من قانون العمل ، وفي حال توافر هذه الشروط ، يستطيع الأجير الإستفادة من الأولوية بإعادة الإستخدام ، إلى هنا و يبقى الأمر جيداً ، لكن تبدأ الصعوبة بالظهور عند التساؤل حول كيفية ممارسة هذا الحق، فكيف يعلم الأجير مثلاً بأن العمل قد عاد إلى طبيعته ؟ و كيف يعلم بمراكز العمل الشاغرة ؟ وكيف يطلب الإستفادة من حق الأفضلية ؟ وماذا لو تعدد المطالبون بنفس مركز العمل ؟ وما هي الفترة التي يمكن أن يطالب فيها بهذا الحق ؟

من هنا لا بد من دراسة شروط ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام ( المطلب الأول ) ، و من ثم آلية ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام ( المطلب الثاني ) .

### المطلب الأول : شروط ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام

نصّت الفقرة " زين " من المادة 50 من قانون العمل على أنه " يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقاً للفقرة السابقة ولمدة سنة من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية ( أفضلية ) في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صُرفوا منها إذا عاد العمل إلى طبيعته و أمكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها " .

من خلال هذه الفقرة نلاحظ أنّ هناك شرطين يجب توافرها لكي يستطيع الأجير المصروف لسبب فني الاستفادة من الأفضلية بإعادة الإستخدام ، وهما :

---

285- Jean -Pierre Soisson ,La loi de 2 Aout 1998 relative à la prévention du licenciement économique , Droit social ,9-10-1989, P:624 .

286- Jean Pélissier , Alain Supiot , Antoine Jeammaud , op.cit , P: 508.

- عودة العمل إلى طبيعته ( فقرة أولى )

- إمكانية استخدام الأجير في الأماكن المستحدثة ( فقرة ثانية )

### الفقرة الأولى : عودة العمل إلى طبيعته

يتمتع العمال المصرفون وفق الفقرة " زين " من المادة 50 بحق الأفضلية " إذا عاد العمل إلى طبيعته " و قد جاء في الصياغة الفرنسية لهذه الفقرة " lorsque le travail est devenu normal ". لكن السؤال المطروح : ماذا نعني بعودة العمل إلى طبيعته ؟

إذا كان هذا الشرط ينسجم مع الظروف الإقتصادية الصعبة التي تواجه المؤسسة و التي تكون سبباً للصرف، إلا أنها لا تنسجم مع الظروف الفنية ، لأنّ عودة العمل إلى طبيعته ، يفترض العودة إلى نظام الإنتاج القديم بدلاً من النظام الجديد .

إلا أنه ما يهمّ في هذا الموضوع هو مراكز العمل الجديدة التي يتم استحداثها في المؤسسة ، سواء كان هذا الإستحداث ناتجاً عن عودة العمل إلى طبيعته كما في تحسن الظروف الإقتصادية ، أو سواء كان ناتجاً عن سبب آخر .

فقد تصبح بعض مراكز العمل شاغرة في المؤسسة بعد وقت قصير جداً من الصرف الفني بسبب وفاة أجير ما مثلاً ، أو بسبب صرفه لخطأ ارتكبه دون أن يعود العمل إلى طبيعته ، و يرغب رب العمل بملء هذا المركز الشاغر ، فهل يستطيع الأجير المصرف لسبب فني ممارسة حق الأفضلية كون العمل لم يعد إلى طبيعته ؟

هكذا إنّ تفسير هذا الشرط بمعناه الحرفي والضيق ، قد يؤدي إلى جعل هذه الضمانة حرفاً ميتاً ، إذ يمكن أن يتذرّع رب العمل ببقاء الحال على ما هي عليه ليحرم الأجير من حق الأفضلية . إنّ تجاهل هذا الشرط و اعتباره حشواً ، يعتبر مرفوضاً ، إذ أنه لا يمكن أن ننسب الحشو و اللغو إلى المشرع .

من هنا نرى أن يفسّر هذا الشرط بمعنى واسع ، حيث أنّ اشتراط عودة العمل إلى طبيعته تعني أن يسمح وضع مركز العمل باستخدامات جديدة ، سواء عن طريق استحداثها ، أو عن طريق شغورها بعد وفاة الأجير أو صرفه مثلاً .

نحن نوصي حتى بإلغاء هذا الشرط ، لأنّ ما يهم في ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام هو الرغبة في إجراء استخدام جديد ، الناتج عن استحداث مراكز العمل الجديدة سواء عاد الوضع إلى طبيعته أم لم يعد .

### الفقرة الثانية : إمكانية استخدام الأجير في الأماكن المستحدثة

الأماكن أو الأعمال المستحدثة " nouveaux travaux " حسب الصياغة الفرنسية للفقرة ( زين ) ، هي تلك الأعمال أو مراكز العمل أو الوظائف التي وجدت بعد الصرف الفني ، فلا يقصد بالأماكن المستحدثة مراكز العمل الجديدة التي أوجدها رب العمل بعد الصرف الفني فقط ، إنما أيضاً مراكز العمل التي وجدت بعد الصرف بسبب شغورها لأسباب مختلفة كصرف الأجير أو وفاته مثلاً... ، و لا يكفي أن يكون لها صفة احتمالية (287) .

أما بالنسبة لإمكانية استخدام الأجير فتفترض أمرين : وجود مركز عمل شاغر من جهة ، و متناسب مع كفاءة الأجير المصروف من جهة أخرى .

من هنا ، إنّ وجود الأماكن المستحدثة لا يكفي لممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام ، بل لا بد من أن تكون هذه الأماكن شاغرة ، إذ أنّ رب العمل قد يعمد إلى إيجاد أماكن جديدة و إسنادها في نفس الوقت إلى إجراء آخرين في المؤسسة إضافة إلى مهامهم الأساسية الأخرى . وبالطبع فالأجير المصروف لا يمكنه ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام في هذه الحالة .

لكن يطرح التساؤل : متى يعتبر مركز العمل شاغراً ؟ وما هي طبيعته ؟

---

287 - Jean Merlin ,Les petits licenciements pour motif économique : Spécificités du contentieux hors plan social, Droit social ,juin 1995 , P : 568.

مركز العمل الشاغر هو ذلك المركز الذي لا يكون له صاحب (288) ، فالأفضلية بإعادة الإستخدام لا يمكن أن تنصب على مراكز عمل شاغرة بصفة مؤقتة في غياب صاحبها (289) .

وعلى ذلك ، كان قد قضى في فرنسا ، أنّ مركز عمل الأجير الذي توقف عن العمل بسبب المرض لا يمكن أن يكون شاغراً . وكذلك قضى أنّ مركز عمل الأجير في الإجازة السنوية لا يكون شاغراً (290).

لا يكفي أن يكون مركز العمل شاغراً لكي يستطيع الأجير ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام ، بل لا بد أيضاً من أن يكون متناسباً مع كفاءة الأجير ، إذ لا يمكن للأجير ممارسة هذه الأفضلية في مركز عمل لا يتوافق مع كفاءته (291) . ويكون مركز العمل متناسباً مع كفاءة الأجير ، عندما تستجيب قدرته المهنية مع شروط مركز العمل الشاغر (292) .

إنّ تناسب مركز العمل مع كفاءة الأجير ، لا ينبغي أن يفسر بدقة شديدة ، فليس من الضروري أن يكون مركز العمل الشاغر مماثلاً لمركز العمل السابق الذي كان الأجير يشغله عند الصرف ، فيكفي أن لا يكون هناك مانع يتعلق بالكفاءة يمنع الأجير من شغل هذا المركز (293) .

لتقدير كفاءة الأجير ، يجب الأخذ بعين الإعتبار ، ليس كفاءة الأجير التي كانت قبل إنتهاء عقد العمل و حسب ، بل أيضاً الكفاءة التي اكتسبها بعد ذلك (294) ، نتيجة لتأهيل ما .

هكذا يجب عدم النظر إلى الكفاءة التعاقدية فقط ، إنّما إلى الكفاءة الفعلية التي تحسّنت و تطورت (295) . إلا أنه ينبغي على الأجير ، حتى يستفيد من كفاءته الجديدة ، أن يعلم رب العمل عن تلك الكفاءة الجديدة ، دون الإهتمام بالطريقة التي يعلم بها رب العمل (296) .

---

288 - Bernard Teysié , **La priorité de réembauchage** , Gaz.Pal,97,1er semestre , Doctrine , P: 181

289- Jean Merlin , ,Les petits licenciements pour motif économique : Spécificités du contentieux hors plan social, op.cit , P : 568.

290 - Cass .soc , 12 déc 1995, Ency ,Dalloz 98 ,tome 2 , Rupture : Licenciement économique , P: 140 .

291 - Cass . soc ,27 oct 1998 , juris classeur 2001 ,Fasc 31-1 , n" 63 , P: 9.

292 - Hélène Tissandier , **note sous Cass .soc 15oct 1996** , Dalloz et Siery 98 , Sommaires commentés, P : 254

293 - Jean Merlin ,Les petits licenciements pour motif économique : Spécificités du contentieux hors plan social,, op.cit , P : 569

294- Bernard Teysié , La priorité de réembauchage , op.cit , P: 181

إذا تحققت شروط ممارسة الأفضلية ، يبقى التساؤل حول آلية ممارسة هذه الأفضلية ، هذا ما سنعالجه في المطلب الثاني .

### المطلب الثاني : آلية ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام

يمكن للأجير ، بعد توافر الشروط المذكورة أعلاه ، أن يستفيد من الأفضلية بإعادة الإستخدام ، لكن لم ينظم القانون اللبناني كيفية ممارسة هذه الأفضلية سوى أنه نصّ على أن يستفيد منها الأجير خلال مهلة سنة تبدأ من تاريخ تركه العمل .

إنّ هذا النقص التشريعي يؤدي إلى طرح عدة مشاكل وهي : كيف يعلم الأجير بوجود مركز العمل الشاغر ؟ ومن ثم كيف يطلب الإستفادة من الأفضلية ؟ وما هو الحل لو تزامم عدد من الأجراء لممارسة هذه الأفضلية ، فمن هو الأجير صاحب الأولوية في ممارسة هذه الأفضلية ؟

سوف نعالج هذه الإشكاليات في فقرتين : كيفية ممارسة الأفضلية ( فقرة أولى ) ، ونطاق ممارسة الأفضلية ( فقرة ثانية ) .

### الفقرة الأولى : كيفية ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام

لا يمكن للأجير أن يمارس الأفضلية بإعادة الإستخدام ، ولو وجد مركز العمل الشاغر ، طالما لا يعلم بوجودها ، ومن هنا نرى أن يقوم رب العمل بإعلام الأجراء المصروفين بمركز العمل أو بالمراكز الشاغرة ، لكي يتسنى له تقديم طلبه بإعادة الإستخدام . وفي حال تجاوز عدد الأجراء المصروفين حداً معيناً بحيث يكون إعلام كل أجير بنفسه مكلفاً للمؤسسة ، فإننا نرى بأن تنشر لائحة بمراكز العمل الشاغرة في المؤسسة ، و إعلام الأجراء بكافة الطرق المتاحة .

---

295 - Hélène Tissandier, note sous Cass .soc 15oct 1996,op.cit , P: 254

296 - Bernard Teyssié, ibid , P: 181

في القانون الفرنسي ، يلزم رب العمل بإبلاغ ممثلي العمال عن مراكز العمل الشاغرة ، ومن ثم يتوجب عليه أيضاً أن ينشر لائحة بذلك (297) . وإنّ الإلتزام بالنشر هو التزم عام مهما كان عدد العمال المستفيدين ( 298 ) .

بعد إعلام الأجير بمركز العمل الشاغر ، يجب عليه أن يتقدم بطلب الإستفادة من هذا الحق ، و إن سكوت الأجير قد يفسر على أنه تنازل عن حقه بالأفضلية (299) .

إنّ شكل الطلب غير محدد بالقانون ، إلا أنه من المفيد ان يصاغ بكتاب مضمون مع إشعار بالإستلام (300) .

لكن يطرح التساؤل : ماذا لو تزام عدد من الأجراء لممارسة حق الأفضلية ، فمن يكون الأجير صاحب الأولوية بممارسة الأفضلية ؟

أجابت الغرفة الإجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية بأنه " عندما يطلب عدة أجراء الإستفادة من الأفضلية بإعادة الإستخدام ، فلا يلزم رب العمل باتباع ترتيب محدد ، فيمكن أن يختار معاونيه على أساس مصلحة المؤسسة ، شرط أن يبلغ القاضي في حال النزاع العناصر الموضوعية التي إستند إليها للقيام بخياره " ( 301 ) .

لا بد أخيراً من الإشارة إلى أنّ الأجير يتمتع بهذا الحق لمدة سنة تبدأ من تاريخ تركه العمل ، و ترك العمل المقصود هنا هو الترك الفعلي للمؤسسة .

إنّ مهلة السنة هي مهلة قطع غير قابلة للتوقف أو الإنقطاع (302) . و يترتب على وجوب ممارسة حق الأفضلية خلال مهلة سنة من تاريخ ترك العمل ، إستبعاد مراكز العمل الشاغرة قبل ترك

---

297 -Hubert Flichy , **Licenciements** ,6ème edition , Delmas Dalloz,1997 , P: 108 .

298 - Maxence Rayroux,Bataille Etienne,**Reforme du licenciement pour motif économique** ,Gazette du palais ,1989,2ème semestre ,Doctrines , P: 557 .

299- Bernard Teyssié , La priorité de réembauchage , op.cit , P: 181

300 - Claude Guirlet , **Licenciement économiqueCalendriers et procédures**, juris classeur , 1995 ,Fasc31 ,P:5.

301 - Cass.soc,2 déc ,1998 , juris classeur 2001 , Fasc 31-1 , n" 63-1 , P: 9

302 - Bernard Teyssié , La priorité de réembauchage , op.cit , P: 181

العمل، حيث يجب أن تعرض على الأجير في إطار إعادة التصنيف ، وكذلك إستبعاد إقتراح مراكز العمل التي تصبح شاغرة بعد انتهاء مهلة السنة (303) .

لا بد من الإشارة إلى أن هذه المهلة قد وُضعت لمصلحة الأجير ، وهي تتعلق بالنظام العام الإجتماعي ، وبالتالي يمكن مخالفتها لمصلحة الأجير عن طريق الإتفاق على مهلة أطول يستطيع الأجير خلالها ممارسة حق الأفضلية، و لكن لا يمكن تقليص هذه المهلة بأي وجه من الوجوه .

### الفقرة الثانية : نطاق ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام

عندما تكون المؤسسة ذات فرع واحد ، فمن الطبيعي أن يقترح رب العمل مركز العمل شاغرة الموجود في هذه المؤسسة فقط .

أما إذا كانت المؤسسة منقسمة إلى عدة فروع ، فيتوجب على رب العمل أن يقترح كل مراكز العمل الشاغرة في المؤسسة ، و ليس فقط في الفرع الذي يعمل فيه الأجير ( 304 ) .

هكذا فإنّ موجب إعادة الإستخدام المفروض على رب العمل " هو موجب غير قابل للإنفصال ، بالنسبة لتنفيذه ، عن استثمار المؤسسة " (305) ، ففي إطار العمل عن بعد ، فإنّ ممارسة الأفضلية لا تعتمد على المكتب الشاغر داخل المؤسسة و إنما على طبيعة المهنة التي تحتاجها المؤسسة بحيث يكون للأجير عن بعد الأفضلية في الإستخدام فيها سواء داخل المؤسسة أو عبر العمل عن بعد .

لا بد في ختام بحث ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام من ذكر بعض الإيضاحات :

- تأتي الأفضلية بإعادة الإستخدام كقيد على حرية رب العمل التعاقدية ، إذ ليس له أن يختار معاقده (306) ، فهو ملزم أن يقترح مركز العمل الشاغر على الأجير المصروف لسبب فني .

---

303 - Bernard Teyssié , La priorité de réembauchage , op.cit , P: 181

304 - Cass . soc , 6 avril 1994 , Dr.soc 1994 , P: 710 , Gérard Lyon - Caen , Jean Pléssier ,Alain Supiot , Op.cit , P: 411 .

305 - Jean Mouly ,note sous .Cass 26 fév 92 , Jcp .92 , n" 27 , jurisprudence , n" 21883 , P: 236 .

306- Jean Mouly, op.cit , P: 234 .



- على الرغم من إنتهاء عقد العمل ، فإنّ الصلة بالمؤسسة لا تنقطع كلياً (307). إنّ إعادة استخدام الأجير في المؤسسة ، يؤدي إلى إعتبار عقد العمل الجديد هو عقد متميز قانوناً عن أي عقد آخر يكون قد انتهى في وقت ما (308) . وبالتالي لا يستفيد الأجير الذي أعيد استخدامه من نفس الأجر و الرتبة و الأقدمية السابقة لترك العمل .

---

307 - Jean Mouly , op.cit , P: 236

308 - Bernard Teyssié , La priorité de réembauchage , op.cit , P: 182 .

## الخاتمة :

نخلص من كل ما تقدّم إلى أنّ عقد العمل عن بعد الذي يقوم على تأدية العمل خارج مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات ينطوي على كافة عناصر عقد العمل المنصوص عنها في المادة 624 م.ع رغم ما يتميز به من خصوصية في عنصري تأدية العمل والتبعية ، بالنظر إلى خصوصية الإشراف و الرقابة و العمل خارج المؤسسة .

بهذه الصفة يخضع عقد العمل عن بعد لأحكام قانون العمل وإن كانت بعض أحكامه لجهة كيفية تحديد ساعات العمل ، والراحة والإجازات والأجر تستوحب بعض المرونة التي تتناسب مع الهدف الأساسي من العمل ، وهو تحقيق الإنتاجية بصرف النظر عن مكان و ساعات العمل .

ينبغي في هذا المجال، أن نلفت إلى وجوب التساهل في إعطاء الوصف لبعض الوقائع بشكلٍ يستطيع العامل عن بعد الاستفادة من الحماية التي توفرها قواعد القوانين الإجتماعية ، فينبغي التساهل في إثبات التبعية، وفي إثبات طوارئ العمل و الأمراض المهنية ،خاصةً بالنظر إلى صعوبة إثبات هذه الوقائع عند التداخل بين مكان العمل و مكان الحياة الخاصة .

قد بيّنا أنّ عقد العمل عن بعد قد يتّسم بالطابع الإلكتروني أحياناً و بالطابع الدولي أحياناً أخرى فيبينا القواعد التي تنظّم تكوين العقد مهتدين بقواعد قانون الموجبات و العقود وتلك التي تنظّم الإختصاص الدولي مهتدين بقواعد الإختصاص في قانون أصول المحاكمات المدنية ، كما بيّنا ضوابط الإسناد المعمول بها لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل عن بعد .

بالنظر إلى التداخل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية ، و إقدام الأجير على استعمال الهاتف والحاسوب لغايات شخصية ومهنية في آن ، فقد شكّلت ممارسة رب العمل لسلطته في الإشراف والرقابة تعدياً على الحياة الخاصة للأجير . وقد بيّنا الحدود بين الحياة الخاصة وسلطة رب العمل مهتدين بمبادئ حسن النية في تنفيذ العقود تماشياً مع ما توصلّ إليه الإجتهد الفرنسي في هذا المجال ، علماً أن وضع قواعد تنظّم آلية الرقابة ومعالجة البيانات المتعلقة بالأجير، قد تكون أفضل من أجل تحقيق المزيد من الوضوح في موجبات الطرفين في هذا المجال .

لما كان عقد العمل عن بعد يقوم على المعلومات والبيانات ، تتسم أحياناً بالطابع السري و أحياناً أخرى بالإبتكار ، فقد بينا الأحكام المنظمة بالملكية الفكرية بين الأجير و رب العمل ، وأحكام السر المهني وموجب عدم المنافسة المفروضين على الأجراء .

أما بالنسبة لإنهاء عقد العمل عن بعد ، فهو يخضع للقواعد العاملة لإنهاء ، ولكن كون العمل عن بعد هو أسلوب جديد للإنتاج، فإنّ إنهاء أي عقد عمل من أجل اعتماد هذا الأسلوب بدلاً من أسلوب آخر ، فإنّه يؤدي إلى اعتبار هذا الإنهاء إنهاءً لأسباب فنية نظمتها أحكام الفقرتين (واو ) و ( زين ) من المادة 50 من قانون العمل .

بذلك نكون قد عالجتنا مختلف الأحكام التي تطال الخصوصية التي يتمتع بها عقد العمل عن بعد، موصين أن يتضمن نص عقد العمل عن بعد القواعد التي تحكم هذه العلاقة و التي لم ينص عليها قانون العمل أو أياً من القوانين الأخرى والتي تنسجم مع مبادئ حسن النية في تنفيذ العقود والمبيّنة تفصيلاً في متن هذه الرسالة .

لذلك نجد أن الحل الأنسب لتخطي كل تلك العقبات و الإشكاليات هو في الإتفاق بين رب العمل و الأجير عل البنود الأساسية التي يدور حولها الخلاف في العمل عن بعد و ذلك في مضمون العقد القائم بين الفريقين و الموقع منهما سواء بالطرق التقليدية الخطية أو عبر الوسائل الإلكترونية ، على أن تراعى في ذلك قواعد القانون الأمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها و الضامنة لحقوق كل من رب العمل و الأجير عن بعد .

من هنا نكون قد بحثنا إشكاليات عقد العمل عن بعد في ظل الحداثة التي طالته في مفهومه و عناصره و بينا حقوق و موجبات أطرافه المرتبطة بهذه الحداثة ، آمليين أن نكون قد وُفقنا في معالجة هذا الموضوع ، و مقدمين دراسة يسيرة تسد بعض النقص في مكتبتنا القانونية ، و تكون منطلقاً لدراسة أوسع في المستقبل القريب .

## المراجع :

### باللغة العربية :

#### 1. المراجع العامة :

- 1- إسبر (وهيب) ، قانون العمل ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، طرابلس ، لبنان ، 2008 .
- 2- دغمان (محمد) ، النظام القانوني في علاقات العمل ، الطبعة الثالثة ، عشتار ، دن ، دب .
- 3- زهران (محمد) ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية، 2001
- 4- شعيب (عبد السلام) ، محاضرات في قانون العمل اللبناني ، الجامعة اللبنانية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية ، دن ، 2002-2003 .
- 5- قدوس (حسن) ، إنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية ، مكتبة الجلاء ، المنصورة ، المطبعة العربية الحديثة، 1990 .
- 6- القيسي (عصام يوسف) ، قانون العمل اللبناني ، الطبعة الثالثة ، عشتار ، دن، دب.
- 7- كرلس ( جان ) ، نطاق تطبيق قانوني العمل وطوارئ العمل ، منشورات زين الحقوقية ، 2006.
- 8- كيرة (حسن) ، أصول قانون العمل (عقد العمل) ، الطبعة الثالثة ، دار المعارف، 1983.
- 9- ماضي (حاتم) ، مفهوم السلطة في قانون العمل ( دراسة مقارنة في قوانين فرنسا ، مصر ، الكويت ، الإمارات العربية المتحدة ، المغرب ، قطر ) ، صادر ناشرون ، بيروت، 2008.
- 10- محمد (عبد الباسط) ، تنازع الإختصاص القضائي الدولي في التعاملات التجارية الإلكترونية ( دراسة مقارنة ) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، بيروت ، 2014.
- 11- محمد (عبد الباسط) ، إبرام العقد عبر الإنترنت ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، بيروت ، 2010 .
- 12- مغبغب (نعيم) ، مخاطر المعلوماتية والإنترنت (المخاطر على الحياة الخاصة وحمايتها ، دراسة في القانون المقارن) ، الطبعة الثانية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، 2008 .
- 13- ناصيف (إلياس) ، العقود الدولية ( العقد الإلكتروني في القانون المقارن ) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، بيروت ، 2009 .

14- ناصيف (إلياس) ، موسوعة العقود المدنية و التجارية ، البحث الرابع : العقود التي تقع على العمل ، الجزء العشرون ، عقد العمل الفردي ، المجلد الأول ، إنشاء عقد العمل الفردي و عناصره ، شركة المؤسسة الحديثة للكتاب ، بيروت ، الطبعة الأولى ، 2017 .

## **2. المراجع الخاصة :**

- جرى (مايك) ، هدسون (نويل) ، جوردن (جيل) ، دليل العمل عن بعد ، ترجمة عمر بن عبد الرحمن العيسى ، مركز البحوث ،السعودية ،2001 .

## **3. الأطروحات و الرسائل :**

1- حرب (جميلة عبد النور ) ، تطور مفهوم رابطة التبعية في علاقات العمل ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال ، الجامعة اللبنانية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الإدارية ، 2011 .

2- عقيل (علي) ، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي ، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق ، جامعة بيروت العربية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بيروت 2013.

## **4. المقالات :**

1- أبو الليل (إبراهيم) ، الجوانب القانونية للتعاملات الإلكترونية، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 1986 ، ص 3 .

2- سماحة مايا ، الشركات الجديدة تريد التوفير و الإستمرار ، جريدة الأخبار ، 2018/3/27 .

3- الفزيع (أنور) ، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه ، مجلة الحقوق ، السنة الثانية عشر ، العدد الرابع ، ص 90 .

4- اللصاصة (عبد العزيز) ، التعريف بالأجر وطرق حمايته ، مجلة الحقوق ، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 1999 ، ص 51.

5- مزهر (حبيب ) ، إجهادات مجالس العمل التحكيمية و دورها في تدارك الثغرات في قانون العمل، مجلة الدراسات القانونية ، صادرة عن كلية الحقوق ،جامعة بيروت العربية ، العدد الأول ، 2004 .



**1. Ouvrages Généraux :**

- 1- Antona Jean -Paul , Droit du travail l'essentiel , éditions Siery ,1999 .
- 2-Chalmel Patrick , le nouveau droit du licenciement ,les éditions d'organisation , 1990.
- 3-Denkiewicz Bruno, Desjardins Bernadette, Domergue Jean- Paul, Mouliner Alain ortscheidt , Pélissier Jean , Droit de l'emploi ,Daloz,1997.
- 4- Fiesshi -Vivet Paul, Droit du travail , Siery , édition Dalloz ,1995 .
- 5- Flichy Hubert, Licenciements ,6ème édition , Delmas Dalloz,1997.
- 6- Halpern Marie - Christine , code commente du travail , éditions de vecchi 1999.
- 7- Lyon- Caen Gérard, Pélissier Jean, Supoit Alain , droit du travail , 18 ème édition ,Daloz ,1996 .
- 8- Pizzio Delaporte Corinne , Droit du travail , Vuibert , Mai, 1997.
- 9- Savatier Jean et Jean Rivero , Droit du travail, presses universitaires de France( PUF), 1993 .
- 10- Saadoun Mélissa , avec le temps , Editions d'organisation , 1998 .
- 11- Verdier Jean - Maurice ,Droit du travail , 10ème édition , Dalloz, 1996.

**2. Ouvrages Spéciaux :**

- 1-Frédéric Robert , le télétravail à domicile , LAcier , 1 novembre ,2004.
- 2- Ray Jean-Emmanuel, le droit du travail à l'épreuve des NTIC, Editions liaisons , Paris , 2001.

3- Càzar Isabelle de benal , droit du travail et nouvelles technologies , Gualino éditeur , EJA,Paris ,2003.

### **3. Thèses et Mémoires :**

1- Atieh Reine ,télétravail au liban : conditions et opportunités de mise en place ,université Saint Joseph, faculté de Gestion et de management, septembre ,2013.

2- El Hage Nasreddine, les règles de la responsabilité du commetant du fait de ses préposés son-elles adaptées au télétravail ? , Droit social, n°1, Janvier, 2002.

3- Le Fébvre Sylvian, Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec, Faculté de droit et de sciences politique , Daix – Marseille , presses universitaires D’Aix –Marseille , 1998.

4- Pigon Maxime ,le droit du travail à l’épreuve des nouvelles technologies,université panthéon – Assas, Droit économie- Sciences sociales, Paris, 2002.

5- Terrien Laurence, l’effet des nouvelles technologies de l’information et de la communication sur la relation de travail , université de Nantes, Faculté de droit et des sciences politiques , 2001 .

6- Zeidan Rana ,Etude de la notion de télétravail de ses enjeux et de son potentiel au Liban , Université Saint Joseph ,Faculté de gestion de management ,Beyrouth , 2002.

### **4. Articles et Notes :**

1-Antonmattei Paul Henri, L'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique : Nouvelles dispositions , Droit social, 2002 ,P : 277 .



- 2- Aubry Martine , Rémy Pierre -Louis , Introduction : le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies ,Droit social , n° 6 , juin 1992 , P : 522.
- 3-Berenguer - Guillon Joelle , Télétravail : la relation collective et la relation individuelle , Gazette du palais ,1998 ( 1er seem) , P 490 .
- 4- Balmary Dominique , les droits de licenciement économique , est-il vraiment un droit favorable à l'emploi ? , Droit social , fev 1998, P:135
- 5- Braun Gérard , le télétravail, Droit social ,n°7-8,juillet – Août ,1981, P: 569
- 6-Carre Stéphane, Le contrôle prud'homal de la légitimité des licenciements économiques , Droit social ,Novembre 1993, P : 859
- 7-Càzar Isabelle de benal,Droit du travail et nouvelles technologies, Gualino éditeur,EjA,Paris,2003
- 8- Corrignan -Carsin Daniell,le salarié n'est tenu d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail , JCP , E'd.G , n°8-9,20 fév 2002,P: 406 .
- 9- Couturier Gérard , quel avenir pour le droit de licenciement? , perspectives d'une régulation européenne,Droit social , Jan , p:78
- 10- Darmaisin Stéphane , l'ordinateur , l'employeur et le salarié, Droit social ,n°6 ,juin 2000 , P : 580
- 11- Despax Michel, l'évolution du rapport de subordination, Droit social,1982 , P:11
- 12-Detissot Oliver ,Internet et contrat de travail ( les incidences de la connexion à internet sur les rapports employeur – salariés ) , Droit social , n°2 ,février 2000 , P:150.
- 13 Duquense François , Note sous cass .soc , 10 mai 1999 , JCP, 2000 n° 1-2, Jurisprudence , n° 10230 ,P:35-.

- 14- Gaudmet -Tallon (H) ,convention de Rome du 19 juin 1980 et Règlement "Rome 1" du 17 juin 2008 , J.C.L, 2009 , Fasc552-15,P:26
- 15- Gonié Jean,le télétravail en France : les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l'internet ,Droit social ,n"3,Mars 2005, P : 273
- 16- Grimaldi d'esdra Jean , Plan social , Juris - classeur 1998 , Fasc 31-2.
- 17- Guirlet Claude , Licenciement économique: Calendriers et procédures, Juris- classeur , 1995 ,Fasc 31 -4.
- 18-. Kessous Ronald, La recherche d'un reclassement dans le groupe préalable au licenciement économique , Droit social , 1992 , P: 830 .
- 19- Langlois Philippe , Le motif économique , Gazette de Palais , 1997 ,1er semestre, Doctrine ,P : 154
- 20-Liet-veaux Georges, Du regrettable contrôle administratif des constructions remontant à plus de trois ans , JCP ,E'd.G n" 2 , 1996, P: 30.
- 21-Louit Martinod Nathalie, Appréciation de la responsabilité d'un employeur à raison de la réalisation par un salarié d'un site contrefaisant sur Internet JCP,E'dG, n"15-16,Avril 2004 , P : 627.
- 22-Mallet Louis et Teyssier Francine, Sureffectif et licenciement économique ,Droit social ,avril 1992, P: 348 .
- 23- Marcellinet Sabine , costes Lionel, Comment appliquer les dispositions du droit du travail ? Lamy droit de l'informatique et des Réseaux , Editions Lamy , n"4701 , 2004 , P:1017 .
- 24- Merlin Jean ,Les petits licenciements pour motif économique : Spécificités du contentieux hors plan social,Droit social ,Juin 1995 , P : 559
- 25- Mouly Jean ,Note sous.Cass 26 fév 1992, JCP 1992 , n"27 , Jurisprudence, n" 21883 , P: 233.

- 26- Pélissier.J ,Supiot .A, Jeammaud .A ,droit du travail ,précis ,Dalloz ,24<sup>e</sup> édition ,2008 , P : 338 .
- 27- Peschaud Henri ,travail et télétravail à domicile , Editions du Juris - classeur,2002 P:3
- 28- Pettiti Christophe, La reforme du licenciement du 2 Août 1989 (le licenciement individuel: pour motif économique ou non économique ) , Gazette du Palais.1989,2ème semestre, Doctrine, P:559
- 29- Philbert André ,Le droit prétorien du licenciement économique ,Droit social ,Jan 1998 ,P: 35 .
- 30- Probst Audrey , Télétravail au domicile (confusion des lieux et distinction des temps), Droit social ,n°12, Décembre 2006 , P :1109.
- 31- Radé Christophe , Nouvelles technologies de l'information et de la Communication et nouvelles formes de subordination , Droit social , n°1, Janvier 2002 , P : 26.
- 32- Ray Jean- Emanuel , Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit social , n°6 ,Juin ,1992 , P : 525
- 33- Ray Jean-Emmanuel , Avant- propos de la sub/ordination à la sub/organization , Droit social, n°1 , Janvier , 2002,P:5.
- 34- Ray Jean-Emmanuel ,Temps professionnet et temps personnels, Droit social, n°1, Janvier 2006.
- 35-Ray Jean-Emmanuel,l'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié, (cass.soc ,17 mai 2005 , le retour de L.120-2), Droit social ,n° 7/8 Juillet -Août ,2005 ,P : 789.
- 36- Ray Jean-Emmanuel , droit du travail droit vivant , 3ème édition , édition liaisons , 1993, p: 188.

37- Rayroux Maxence et Bataille Etienne, Reforme du licenciement pour motif économique ,Gazette de palais ,1989,2ème semestre ,Doctrines , P:553.

38- Sciberras Jean -Christophe ,l'irrigation de l'entreprise par les nouvelles technologies de l'information et de la communication : le point de vue d'un praticien, Droit social, n°1 , janvier ,2002 , P : 93.

39- Schneider de Villegas Gisela, le travail à domicile : une protection sociale est indispensable, Revue internationale du travail, vol , 129 , n°4,1990 ,P:463

40- Soisson Jean -Pierre ,La loi du 2 Aout 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit de conversion, Droit social ,9/10-1989, P:621 .

41- Supiot Alain , les nouveaux visages de la subordination , Droit social , n° ,février 2000, P:131 .

42- Supiot Alain, Travail : droit et technique , Droit social , n°1 , janvier 2002, P:13

43- Teyssié Bernard , La priorité de réembauchage , Gazette du Palais 1997,1er semestre , Doctrines , P: 51 .

44- Tissandier Hélène , note sous Cass .soc,15 oct 1996 ,Recueil Dalloz 1998, Sommaires commentés, n°27,P:254.

45- Urban Quentin , le licenciement pour motif économique et le groupe , Droit social, mars 1993 , Doctrines, P: 162.

46- viottolo Agne's , Durée du travail ( distinction entre l'astreinte et le travail effectif ,et conséquences au regard des temps de repos , JCP, Ed'G,n°47,20 novembre 2002 ,p: 2085.

47- Waquet Philippe, La cause économique du licenciement , Droit social ,fév 2000,P:168.

48- Waquet Philippe , Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique , Droit social , mai 1995 , P : 482 .

49- Waquet Philippe, le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale , Droit social ,2002, P: 264 .

50- Waquet Philippe, la vie personnelle du salarié, Droit social , n°1,Janvier,2004, P:23.

51- Waquet Philippe, Propos lumineux , Droit social , n°1,Janvier,2002, P:10.

### **5. JurisPrudence :**

1- Juris -Classeur Périodique ( la semaine juridique) , Edition générale .

2- Revue de Jurisprudence sociale .

3- Droit social .

4- Bulletin des arrêts de la cour de cassation civile .

5- Juris - Classeur .

6- Encyclopédie Dalloz - tome 2 , cont - E .

7- Gazette du Palais , Répertoire universel de la jurisprudence française .

8- LE Dalloz .

### **6. Websites :**

1. Hrlibrary.umn.edu

2. www.lawyeslb.com

3. [www.journaldunet.com](http://www.journaldunet.com)

4. bus@al-akhbar.com

### الصفحة

9.....	المقدمة
17.....	القسم الأول: الحداثة في عقد العمل عن بعد
18 .....	الباب الأول : الواقع المادي للعمل عن بعد
19.....	الفصل الأول : الحداثة في مفهوم عقد العمل عن بعد
19.....	المبحث الأول : ماهية عقد العمل عن بعد
19.....	المطلب الأول : تعريف عقد العمل عن بعد
20.....	الفقرة الأولى : تعريف عقد العمل عن بعد التقليدي
21.....	الفقرة الثانية : تعريف عقد العمل عن بعد الحديث
23.....	المطلب الثاني : تمييز عقد العمل عن بعد عن غيره من العقود
24.....	الفقرة الأولى : تمييزه عن عقد العمل التقليدي
26.....	الفقرة الثانية: تمييزه عن بعض العقود الواردة على العمل
28.....	المبحث الثاني : أهمية عقد العمل عن بعد
29.....	المطلب الأول:أهمية عقد العمل عن بعد على المستوى الوطني
30.....	الفقرة الأولى : أهميته على الصعيد الإجتماعي
30.....	الفقرة الثانية : أهميته على الصعيد الإقتصادي
32.....	المطلب الثاني : أهمية عقد العمل عن بعد بالنسبة لأطرافه
32.....	الفقرة الأولى : أهميته بالنسبة للأجير

- 34..... الفقرة الثانية : أهميته بالنسبة لرب العمل
- 35..... الفصل الثاني : الحداثة في عناصر عقد العمل عن بعد
- 36..... المبحث الأول : واقع عنصر التبعية في عقد العمل عن بعد
- 36..... المطلب الأول : بالنظر للبعد الجغرافي
- 36..... الفقرة الأولى : البعد الجغرافي يضعف الرقابة و الإشراف
- 38..... الفقرة الثانية :الحل البديل لضعف الرقابة و الإشراف المباشرين
- 40..... المطلب الثاني: بالنظر لإستخدام التقنيات الجديدة
- 40..... الفقرة الأولى : وسائل الرقابة التقنية في العمل عن بعد
- 42..... الفقرة الثانية: أثر التقنيات الجديدة في تعزيز الرقابة و الإشراف
- 43..... المبحث الثاني : واقع عنصر تأدية العمل في عقد العمل عن بعد
- 43..... المطلب الأول : بالنظر للبعد الجغرافي
- 44..... الفقرة الأولى : كيفية تأدية العمل عن بعد
- 46..... الفقرة الثانية : العنصر الدولي في العمل عن بعد
- 47..... المطلب الثاني : بالنظر لاستعمال التقنيات الجديدة
- 47..... الفقرة الأولى : كيفية تأدية العمل عن بعد بإستعمال التقنيات الجديدة
- 49..... الفقرة الثانية : الطابع الإلكتروني لعقد العمل عن بعد
- 51..... الباب الثاني :الواقع القانوني للعمل عن بعد
- 52..... الفصل الأول : تكييف عنصر التبعية على عقد العمل عن بعد
- 52..... المبحث الأول : التبعية التقليدية بين التعطيل و التفعيل
- 53..... المطلب الأول: مؤشرات التبعية في عقد العمل عن بعد

- 54.....الفقرة الأولى : مؤشرات التبعية التقليدية
- 56.....الفقرة الثانية : تكييف مؤشرات التبعية التقليدية على عقد العمل عن بعد
- 59.....المطلب الثاني : معيار التبعية في عقد العمل عن بعد
- 60.....الفقرة الأولى : مدى ملائمة التبعية الاقتصادية على العمل عن بعد
- 61.....الفقرة الثانية : مدى ملائمة التبعية القانونية على العمل عن بعد
- 62.....المبحث الثاني :الحياة الخاصة للأجير بين التعدي و الحماية
- 63.....المطلب الأول : تعدي وسائل الرقابة التقنية على الحياة الخاصة للأجير
- 63.....الفقرة الأولى : القواعد الحمائية للحياة الخاصة للأجير
- 65.....الفقرة الثانية : كيفية التعدي على الحياة الخاصة للأجير
- 67.....المطلب الثاني : الحدود بين سلطة رب العمل والحق بالحياة الخاصة للأجير
- 68.....الفقرة الأولى : مبدأ التناسبية
- 70.....الفقرة الثانية : مبدأ الإعلام المسبق للأجير
- 71.....الفصل الثاني : تكييف عنصر تأدية العمل على عقد العمل عن بعد
- 72.....المبحث الأول : التداخل بين وقت العمل الفعلي و وقت الراحة
- 73.....المطلب الأول : كيفية تحديد وقت العمل عن بعد
- 74.....الفقرة الأولى : صعوبة تحديد وقت العمل الفعلي
- 76.....الفقرة الثانية : الطرق الموصى بها لاحتساب وقت العمل
- 79.....المطلب الثاني : كيفية تحديد أجر العامل عن بعد
- 80.....الفقرة الأولى : الطرق التقليدية لإحتساب الأجر
- 82.....الفقرة الثانية : الطريقة الموصى بها لاحتساب أجر العمل عن بعد



- 83.....المبحث الثاني : المحكمة المختصة و القانون المطبق على نزاعات العمل عن بعد.....
- 84.....المطلب الأول : ضوابط تحديد المحكمة المختصة للنظر بنزاعات العمل عن بعد.....
- 85.....الفقرة الأولى : ضابط مكان إبرام العقد عن بعد .....
- 88.....الفقرة الثانية : ضابط مكان تنفيذ أحد الإلتزامات الرئيسية في عقد العمل عن بعد.....
- 90.....المطلب الثاني :ضوابط الإسناد في تحديد القانون المطبق على عقد العمل عن بعد .....
- 91.....الفقرة الأولى: القواعد العامة في تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي.....
- 93.....الفقرة الثانية : تكييف ضوابط الإسناد العامة على عقد العمل عن بعد .....
- 95.....**القسم الثاني : حقوق و موجبات أطراف عقد العمل عن بعد .....**
- 96.....**الباب الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بتنفيذ العقد .....**
- 97.....الفصل الأول : الحقوق و الموجبات المرتبطة بالبيانات و المعلومات .....
- 97.....المبحث الأول : الحقوق و الموجبات المتعلقة بالمعلومات و البيانات الشخصية للأجير .....
- 98.....المطلب الأول : حماية ملفات الأجير الخاصة .....
- 98.....الفقرة الأولى : حماية سرية المراسلات الإلكترونية .....
- 100.....الفقرة الثانية : حماية الملفات المعنونة " شخصية".....
- 102.....المطلب الثاني : حماية البيانات الإسمية للأجير.....
- 103.....الفقرة الأولى : الضوابط المتعلقة بطبيعة البيانات .....
- 105.....الفقرة الثانية : الضوابط المتعلقة بإجراءات المعالجة .....
- 107.....المبحث الثاني : الحقوق المتعلقة بالمعلومات الفكرية .....
- 108.....المطلب الأول : حقوق الأجير المتعلقة بمعلوماته الفكرية .....
- 108.....الفقرة الأولى :الملكية الفكرية الناتجة عن الإلتزام المهني .....

- 110.....الفقرة الثانية : الملكية الفكرية غير الناتجة عن الإلتزام المهني
- 111.....المطلب الثاني : واجبات الأجير تجاه المعلومات الفكرية لرب العمل
- 112.....الفقرة الأولى : موجب حماية السرية المهنية
- 113.....الفقرة الثانية : موجب عدم المنافسة
- 115.....الفصل الثاني : الحقوق و الموجبات المرتبطة بمصالح أطراف العقد
- 116.....المبحث الأول : حقوق الأجير المرتبطة بصحته
- 117.....المطلب الأول : الأمراض المهنية
- 117.....الفقرة الأولى : تطور طبيعة الأمراض المهنية
- 119.....الفقرة الثانية : تطبيق قواعد الصحة والسلامة على الأجراء عن بعد
- 120.....المطلب الثاني :حوادث العمل عن بعد
- 121.....الفقرة الأولى : مفهوم حادث العمل التقليدي
- 123.....الفقرة الثانية : طبيعة حادث العمل عن بعد
- 124.....المبحث الثاني : واجب الأجير بالبقاء على إتصال بالمؤسسة و المهمة
- 125.....المطلب الأول : البقاء على صلة مع المؤسسة
- 125.....الفقرة الأولى : طريقة التواصل مع المؤسسة
- 127.....الفقرة الثانية : المعلومات التي لا بد من تداولها
- 128.....المطلب الثاني : الخضوع لموجب التأهيل
- 129.....الفقرة الأولى : الأساس القانوني للموجب
- 131.....الفقرة الثانية : مدى إمكانية الأخذ بهذا الموجب في القانون اللبناني
- 132.....الباب الثاني : الحقوق والموجبات المتعلقة بإنهاء عقد العمل عن بعد

132.....	الفصل الأول : حق رب العمل بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية
133.....	المبحث الأول : شرط إلغاء مركز العمل
134.....	المطلب الأول : أشكال إلغاء مركز العمل
134 .....	الفقرة الأولى : إلغاء مركز العمل دون إنشاء مركز آخر
135 .....	الفقرة الثانية : إلغاء مركز العمل مع إنشاء مركز آخر
136.....	المطلب الثاني : ما يدخل ضمن إلغاء مركز العمل
137 .....	الفقرة الأولى : تغيير مركز العمل
138.....	الفقرة الثانية : التعديل الجوهري لعقد العمل
140.....	المبحث الثاني : عدم إمكانية استخدام الأجراء في مراكز عمل شاغرة (إعادة التصنيف)
141.....	المطلب الأول : مفهوم إعادة التصنيف
141.....	الفقرة الأولى : الأساس القانوني لموجب إعادة التصنيف
142.....	الفقرة الثانية : مدى إمكانية الأخذ بهذا الموجب في القانون اللبناني
144.....	المطلب الثاني : آلية إعادة التصنيف
144.....	الفقرة الأولى : البحث عن الوظيفة الشاغرة
145 .....	الفقرة الثانية : إقتراح مركز العمل الشاغر على الأجير
147.....	الفصل الثاني : موجبات رب العمل المتعلقة بإنهاء لأسباب فنية
147.....	المبحث الأول : الشروط الإجرائية للصرف لأسباب فنية
148.....	المطلب الأول : إبلاغ وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية
149.....	الفقرة الأولى : مضمون الإبلاغ
149 .....	الفقرة الثانية : المهلة اللازمة للإبلاغ
151.....	المطلب الثاني : التشاور مع وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية

151.....	الفقرة الأولى : مفهوم التشاور
152 .....	الفقرة الثانية : آلية التشاور مع وزارة العمل
153.....	المبحث الثاني : الأفضلية بإعادة الإستخدام
154.....	المطلب الأول : شروط ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام
155.....	الفقرة الأولى : عودة العمل إلى طبيعته
156.....	الفقرة الثانية : إمكانية إستخدام الأجير في الأماكن المستحدثة
158.....	المطلب الثاني : آلية ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام
158.....	الفقرة الأولى : كيفية ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام
160.....	الفقرة الثانية : نطاق ممارسة الأفضلية بإعادة الإستخدام
162.....	<b>الخاتمة</b>
164.....	<b>المراجع</b>
	<b>الفهرس</b>