



كلية الحقوق والعلوم السياسيّة  
الفرع الأول

حماية الأجير في عقد العمل عن بُعد  
(دراسة في القانون اللبناني والقانون المقارن)

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في الحقوق  
اختصاص: قانون الاعمال

اعداد

كبريال نقولا خزّاقة

لجنة المناقشة:

رئيساً

الاستاذ المشرف

د. غالب خليل فرحات

عضواً

استاذ

د. محمد رياض دغمان

عضواً

استاذ

د. جورج الياس الأحمر

٢٠٢٥



الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا البحث وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط.

## الاهداء

الى روح ابي،

مصدر قوتي التي لا تزال تسكن وجداني وتساندني وتدفعني للتألق والنجاح  
هو الذي ربّى القمح على راحتيه فأنبئت الأرض حباً.

الى امي،

الجوهرة التي لا تضاهى بعطائها والنور الذي يأخذ بيدي ويعبر بي عواصف الدنيا .

الى اخوتي،

مصدر الأمان والملجأ الذي يحميني حين تنهار حولي الدنيا.

## كلمة شكر

كلّ التقدير والعرفان للدكتور غالب فرحات ،  
الذي كان مصدر الدّعم والموجّه المؤثّر على الصعيد الاكاديمي والنفسيّ.

جزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين على جهودهم ووقتهم وملاحظاتهم  
التمينة .

والشكر الكبير للجامعة اللبنانية عامة وكلية الحقوق خاصة، التي تبقى الصّرح الرّائد  
لكلّ الطّلاب اللّبنانيين الأكثر تفوّقاً .

## ملخص الرسالة

يعتبر عقد العمل عن بعد، شكلاً حديثاً لتنظيم العمل؛ ومن خلاله يؤدي الأجير عمله عن بعد خارج المؤسسة بواسطة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، لمصلحة رب العمل، ما يثير إشكالية التكيف القانوني لهذا العقد، ويهدف إلى توضيحه. وفي النتيجة فإن معيار التبعية القانونية يمكن تطبيقه لتكييف هذا العقد، ولكن مع مراعاة خصوصيته، فسلطات الإشراف والتوجيه والرقابة التي يمارسها رب العمل إزاء الأجير يمكن أن تتم بطريقة الكترونية عن بعد، ولكن مع ضرورة احترام حياته الخاصة. كما أن معيار التبعية الاقتصادية رغم عدم دقته، فهو يصلح لتكييف هذا العقد؛ مادام الأجير عن بعد يخصص جهده ووقته لتأدية عمله لقاء أجر يتلقاه من المستخدم، يعتمد عليه في معيشته، ويخضع التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد لسلطة قاضي الموضوع، دون تقيد بما ذهب إليه الأطراف من تكيف، أو اختيار للألفاظ، وذلك عن طريق الموازنة بين مختلف عناصر الواقع لاستخلاص عنصر التبعية، ويخضع هذا التكيف لرقابة محكمة التمييز.

تناول البحث بيان النظام القانوني لعقد العمل عن بعد في ظل الطفرة المعلوماتية والتقنية، وذلك في محاولة لإيجاد الوسائل الكفيلة بتوفير الحماية القانونية اللازمة للعامل في إطار هذا العقد. من خلال التعريف بعقد العمل عن بعد، وبيان تكيفه القانوني وتحديد نطاق التبعية المطلوبة، دون إغفال لبيان الآثار الإيجابية والسلبية، وصولاً لتحديد أوجه الحماية القانونية للأجير عن بعد من وسائل الرقابة الإلكترونية التي سهلت تهديد واختراق حرمة الحياة الخاصة، تجاه نظم معالجة البيانات الشخصية والمهنية، فضلاً عن إتخاذ التدابير الوقائية التي تتواءم وطبيعة هذا النمط الجديد من العمل، لا سيما تأمين بيئة العمل، كما ضرورة تدخل المشرع اللبناني لتنظيم أحكام هذا النوع من العمل بشكل خاص ومستقل لمواكبة المستجدات التي طرأت في مجال البيئة الرقمية لأهميتها في تدعيم الاقتصاد الوطني.

كما يهدف هذا البحث إلى إظهار مزايا ومساوئ العمل عن بعد للأجير، وتأثيراته الاجتماعية، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها إن عقد العمل " عن بعد" يرتبط بشكل جوهري بالتقنيات الحديثة وما وفرته من وسائل اتصال أتاحت الفرصة للعامل أن ينفذ التزاماته العقدية من مكان يقع خارج مقر العمل المعتاد، مع وجود خصوصية تتعلق بالحماية الواجب توفيرها للأجير من مخاطر العمل جسدياً وصحياً وكيفية توفير هذه الحماية، ومدى إمكانية توفير الرقابة من الجهات الرسمية على محل العمل. كذلك توصلنا إلى أن التطبيق المرن لقواعد ووسائل الحماية، وبما ينسجم مع طبيعة عقد العمل " عن بعد"، يمكن أن يوفر حماية جديّة للأجراء عن بعد.

## Résumé

Le contrat de travail à distance est considéré comme une forme moderne d'organisation du travail. Grâce à lui, le travailleur effectue son travail à distance en dehors de l'organisation en utilisant les moyens des technologies de l'information et de la communication, au profit de l'employeur, ce qui pose le problème de l'adaptation juridique de ce contrat, et vise à le clarifier. Par conséquent, la norme de dépendance juridique peut être appliquée pour adapter ce contrat, mais en tenant compte de sa confidentialité, car les pouvoirs de surveillance, de direction et de contrôle que l'employeur exerce à l'égard du travailleur peuvent se faire par voie électronique et à distance, mais avec la nécessité de respecter sa vie privée. Le critère de dépendance économique, bien qu'imprécis, se prête à adapter ce contrat. Tant que le travailleur à distance consacre ses efforts et son temps à l'exécution de son travail en échange d'un salaire qu'il reçoit du salarié, dont il dépend pour sa subsistance, et que l'adaptation juridique du contrat de travail à distance est soumise à l'autorité de le juge de l'affaire, sans être lié par ce que les parties ont énoncé en termes d'adaptation, ou de choix de mots, en équilibrant les différents éléments de réalité pour en extraire l'élément de dépendance, et cette adaptation est soumise au contrôle du Tribunal de cassation.

La recherche a porté sur une explication du système juridique du contrat de travail à distance à la lumière du boom de l'information et de la technologie, dans le but de trouver les moyens d'assurer la protection juridique nécessaire au travailleur dans le cadre de ce contrat. En définissant le contrat de travail à distance, en expliquant son adaptation juridique et en déterminant l'étendue de la dépendance requise, sans négliger d'en expliquer les effets positifs et négatifs, afin de déterminer les aspects de protection juridique du travailleur à distance contre les moyens de surveillance électronique qui facilitent la menace et la pénétration du caractère sacré de la vie privée, vers les systèmes de traitement des données personnelles et professionnelles. Outre la prise de mesures préventives compatibles avec la nature de ce nouveau type de travail, notamment la sécurisation de l'environnement de travail, il y a aussi la nécessité pour le législateur libanais d'intervenir pour réglementer les dispositions de ce type de travail de manière spécifique et indépendante afin de suivre le rythme des développements survenus dans le domaine de l'environnement numérique en raison de son importance dans le renforcement de l'économie nationale.

Cette recherche vise également à montrer les avantages et les inconvénients du travail à distance pour le travailleur, ainsi que ses effets sociaux. Nous sommes parvenus à un ensemble de résultats dont le plus important est que le contrat de travail « à distance » est fondamentalement lié aux technologies modernes et. Les moyens de communication qu'ils ont fournis et qui ont permis au travailleur de remplir ses obligations contractuelles depuis un lieu situé en dehors du lieu de travail habituel, avec une intimité liée à la protection qui doit être fournie au travailleur contre l'intégrité physique et la santé. Risques liés au travail, comment assurer cette protection et dans quelle mesure il est possible d'assurer une surveillance par les autorités officielles sur le lieu de travail. Nous avons également conclu que l'application flexible des règles et des moyens de protection, et d'une manière cohérente avec la nature du contrat de travail « à distance », peut offrir une protection sérieuse aux travailleurs à distance.

## Abstract

The remote work contract is considered a modern form of organizing work; through which the worker performs his work remotely outside the institution by means of information and communication technology, for the benefit of the employer, which raises the problem of the legal classification of this contract, and aims to clarify it. As a result, the criterion of legal dependency can be applied to classify this contract, but with consideration for its specificity, as the powers of supervision, guidance and control exercised by the employer over the worker can be done electronically from a distance, but with the necessity of respecting his private life. The criterion of economic dependency, despite its inaccuracy, is suitable for classifying this contract; as long as the remote worker devotes his effort and time to performing his work in exchange for a wage he receives from the employer, on which he depends for his livelihood, and the legal classification of the remote work contract is subject to the authority of the judge of the subject matter, without being bound by what the parties have gone to in terms of classification, or choice of words, by balancing between the various elements of reality to extract the element of dependency, and this classification is subject to the supervision of the Court of Cassation. The research addressed the statement of the legal system of the remote work contract in light of the information and technology boom, in an attempt to find the means to provide the necessary legal protection for the worker within the framework of this contract. By defining the remote work contract, stating its legal adaptation and determining the scope of the required dependency, without neglecting to state the positive and negative effects, arriving at determining the aspects of legal protection for the remote worker from electronic surveillance methods that facilitated the threat and breach of the sanctity of private life, towards personal and professional data processing systems, in addition to taking preventive measures that are compatible with the nature of this new type of work, especially securing the work environment, as well as the necessity of the Lebanese legislator's intervention to regulate the provisions of this type of work in a special and independent manner to keep pace with the developments that have occurred in the field of the digital environment due to its importance in supporting the national economy. This research also aims to show the advantages and disadvantages of remote work for the worker, its social impacts, and we have reached a set of results, the most important of which is that the "remote" work contract is fundamentally linked to modern technologies and the means of communication they provide, which allow the worker to fulfill his contractual obligations from a place outside the usual workplace, with the existence of privacy related to the protection that must be provided to the worker from the physical and health risks of work and how to provide this protection, and the extent to which official authorities can provide oversight of the workplace. We also concluded that the flexible application of the rules and means of protection, in line with the nature of the "remote" work contract, can provide serious protection for remote workers.

## دليل المصطلحات الملخصة

### أ-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

### ب-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 تصميم الرسالة

❖ القسم الأول: ضمان حماية الأجير من خلال النظام القانوني لعقد العمل عن بعد.

➤ الفصل الأول: ماهية عقد العمل عن بعد ومعيار تكييفه القانوني.

➤ الفصل الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد و أحكامه.

❖ القسم الثاني: حماية حياة الاجير عن بعد من مخاطر التقنيّة الحديثة.

➤ الفصل الأول: حماية المعلومات والمراسلات الشخصية والمهنية للاجير عن بعد.

➤ الفصل الثاني: المحافظة على صحّة وسلامة الاجير عن بعد من مخاطر هذه التقنيّة.

## المقدمة

يشهد هذا العصر تقدماً ملحوظاً وثورة واسعة في مجالات أنظمة المعلومات، وقد انعكست تلك الثورة على أنظمة الاتصالات، فلقد كانت الاتصالات الحديثة تعتمد في بدايتها على التلفون ثم الفاكس والتلكس... ثم ظهر الحاسب الآلي بما له من مقدرة على تقبل كمّ هائلاً من البيانات وتخزينها ثم استرجاعها عند الحاجة إليها، وفي مرحلة تالية أمكن الربط بين أجهزة الحاسب الآلي وذلك من خلال الشبكة الدولية للاتصالات مما اتاح تبادل المعلومات بين تلك الأجهزة، ومن ثمّ عدم الاعتراف بالحدود الجغرافية بين الدول، فأصبح الزمان والمكان عنصرين غير مؤثرين في تبادل المعلومات والعلاقات الناشئة في بيئة الانترنت، وتلاشت بذلك الحدود السياسية بين الدول المختلفة، وكان ذلك سبباً في تحوّل العالم الى قرية كونية صغيرة، او قرية عالمية واحدة Electronic global village تسبح في فضاء الكوني Cyber space<sup>1</sup>. ولم يعد البشر أسرى لأماكنهم على كوكب الأرض، فلقد أطلق على مجتمع اليوم مجتمع المعلومات باعتبارها المورد الاستراتيجي للمجتمع الحالي، وأضحى الثروة المعلوماتية هي مفتاح الانتاجية والمنافسة والتقدم الاقتصادي، واصبح المعيار الرئيسي في تقدّم الشعوب هو ما تملكه من معلومات. ولقد دخل العصر الحالي مرحلة العصر الرقمي ومن أبرز سماته ذلك الكمّ الهائل من المعلومات المتجددة والمتنوعة التي يتمّ بثّها بصورة ملحوظة، مما كان له اثره الواضح على تطوّر وسائل التكنولوجيا المرتبطة بتقنية وسائل المعلومات والاتصالات. ولقد أصبح للمعلومات والمعرفة مكان الصدارة في عناصر الانتاج، وأضحى الصّراع في عالمنا الجديد (عالم العولمة، وما بعد الغات) يقوم في المقام الأول على المعرفة. ولقد ساعدت الطفرة الالكترونية والتكنولوجية الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على انتشار العمل بالوسائل التكنولوجية في المنزل، ولم يعد العمل قاصراً على مكان يجتمع فيه العمال وبأعداد متزايدة، كما انعكس اثرها كذلك على العمل والاجير، فلم يعد الاجير يذهب الى العمل بل اصبح العمل هو الذي يأتي اليه عبر وسائل الاتصال الحديثة اذ كان ذلك تمهيداً لظهور انماط جديدة للعمل لم تكن مألوفاً من قبل....

يعتبر العمل اليوم، اساس الاكتفاء الذاتي للإنسان، ليس لكسب قوت العيش فحسب بل لتعمير الأرض وبنائها، وليس من الاسراف القول بأن العلاقة بين الاجير ورب العمل يجب ان يحكمها مبدأ العدالة الاجتماعية كأساس لجميع الالتزامات المتبادلة حيث تعتبر عقود العمل من اهمّ العقود القانونية التي ازدادت اهميتها بتطوّر الحقوق الاجتماعية القانونية للأفراد. ويظهر تاريخياً بالنظر في الفلسفة الحاكمة لعقود العمل انه عقد وجد ليحفظ حقوق كلّ من الاجير ورب العمل والتزاماتهما معاً.

كما تُعد الأنظمة القانونية انعكاساً للواقع الذي يعيشه الفرد في أيّ مجتمع، وتأتي لتنظيم احتياجات افراده المستجدة واشباعها في كلّ حقبة من الحقبة. وقد كان التنظيم القانوني لعقد العمل التقليدي ملائماً لمرحلة الثورة الصناعية، ومنسجماً نوعاً ما مع احتياجات تلك المرحلة ومتطلباتها، اذ كان الاجير مرتبطاً بمكان العمل وزمانه، ويخضع لرقابة صاحب العمل وتوجيهاته المباشرة، وكان يتمتع بضمانات تتمثل بتوفير مكان عمل آمن وآليات وقاية جيّدة من مخاطر العمل عند تعامله مع الآلات التي يُخشى من مخاطرها على جسم الاجير وصحته. ولكون الاجير الطرف الأضعف في العقد، فقد تعيّن قانوناً- تفسير نصوص عقد العمل لمصلحته.

<sup>1</sup> د. خالد وليد محمود، متخصص في السياسة السيبرانية، كيف سيبدو الفضاء الإلكتروني في 2025؟ الموقع الإلكتروني: يتمّ

الدخول اليه بتاريخ 2024/8/31 <https://www.aljazeera.net/opinions/2022/1/17>

ولكن بعد ان تخطت البشرية عصر التصنيع ودخلت عصر المعلوماتية، لم تعد التنظيمات التقليدية لعقد العمل تتلاءم مع معطيات هذا العصر، فعصر المعلوماتية أحدث تغييراً عميقاً في مفهومي الزمان والمكان حيث أصبح تنفيذ عقد العمل يتجاوز صيغة المكان التقليدية الى انجازه في بيته او حتى متنقلاً في وسائل النقل بعيداً عن الاشراف المباشر لصاحب العمل، الذي يمكن ان يكون في قارة من القارات والاجرير في قارة أخرى. كما ان التطور الحاصل في اجهزة الاتصالات وسهولتها في الصوت والصورة، غير مفهوم الزمن المعروف في عقد العمل التقليدي، الأمر الذي ترتب عليه الحاجة الى وقفة لاعادة وصف هذه المستجدات وتكييفها وتسليط الضوء عليها وتحديثها، والبحث عن معالجات قانونية تتلاءم مع طبيعتها. فنظام العمل "عن بعد" انتشر في مختلف البلدان، واختلفت التسميات التي اطلقت عليه وكثرت، ولكن أشهرها العمل من المنزل أو العمل عبر الانترنت او ما يعرف ب Tele Commuting, E-commuting مما أوجب ان تكون المعالجات المتاحة سريعة وناجزة، لملء الفراغ، وتوفير حماية قانونية، بهذه الفئات من الأجراء، الذين قد تعجز النصوص النافذة في قوانين العمل عن توفير الحماية الكافية لهم وضمان حقوقهم.

### أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية البحث، بتسليط الضوء على عقود العمل " عن بعد"، لأنها تحتاج الى تنظيم تشريعي، حيث يتناول العمل "عن بعد" من وجهة النظر القانونية. اذ على الرغم من انتشار هذا النوع من العقود، إلا ان الدراسات القانونية حوله ما زالت قليلة ان لم تكن نادرة. كما ان موضوع عقد العمل " عن بعد" يعد من الموضوعات الجديدة التي تكتنفها الصعوبات القانونية والفنية خاصة أنه من العقود التي نبتت في احضان البيئة الالكترونية، ويعتبر ارساء نظاماً قانونياً واضح المعالم لذلك العقد بين اطراف لا يجمعهم مكاناً واحداً، ابتداءً من المراحل التمهيدية لابرامه وحماية الأطراف فيه وصولاً لانهائه بانعقاد العقد بصورته النهائية بحيث يُعدّ من أهم الموضوعات الذي تعتريه مشاكل عديدة.

إن أهمية موضوع العمل عن بعد تبرز من ناحيتين : نظرية و عملية<sup>2</sup>.

#### - الأهمية النظرية:

نظرا للمكانة التي أضحى يحتلها العمل عن بعد في علاقات العمل، والجاذبية التي يكتسبها، ارتأينا تناوله وذلك للتعريف بماهيته ومميزاته وخصوصياته مقارنة مع العمل التقليدي، في أفق الكشف عن طبيعة الإشكاليات التي يطرحها.

كما أن البحث في موضوع العمل عن بعد يفتح المجال أمام دراسات واجتهادات أخرى تعالج علاقة التكنولوجيا الحديثة بالقانون عامة وقانون العمل خاصة، وهذا من شأنه أن يؤسس لقانون معلوماتي قائم بذاته في بلادنا.

كما انّ تناول موضوع العمل عن بعد لم يحظ بالمكانة التي يستحقها في البحث الأكاديمي ببلادنا، بالرغم من الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين الأجانب في شتى الأصول المعرفية من الناحية النظرية وكذلك العملية (القانون، علم الاقتصاد، علم الاجتماع، علم النفس...)، وهذا يفرض تكثيف الجهود لأجل تحقيق التقدم في مجال الأبحاث والدراسات العلمية التي تتطرق إلى العمل عن بعد، خاصة في الجانب القانوني، على أمل ان

<sup>2</sup> قراءة قانونية مميزة في العمل عن بعد -دراسة مقارنة، إيثار موسى، 1 مايو 2024، الموقع الالكتروني : <https://www.mohamah.net/law> / تمّ الدخول اليه بتاريخ 2024/9/7 .

يحدو المشرّع اللبناني حدو المشرع الفرنسي ويتدخل لسن قوانين تشكل مرجعا لأطراف علاقة العمل عن بعد، حيث يعرف كل منهم ما له من حقوق و ما عليه من التزامات.

#### -الأهمية العملية

إن التطور التكنولوجي في مجال الاتصالات و المعلومات وقر إمكانات كبيرة، كانت تشكل تحديا للأجراء، فأصحاب العمل عادة ما يرغبون في منتج يتميز بالجودة والتكلفة المنخفضة، له القدرة على الصمود في وجه المنافسة التي يفرضها اقتصاد السوق، وعلى يد عاملة مرنة تتوفر فيها مؤهلات عالية. بينما الأجراء من جهتهم يرغبون في عمل يحقق لهم هامشاً من الحرية و الاستقلالية في أداء العمل بعيدا عن رتابة العمل اليومي داخل امكنة العمل، وما يترتب عن ذلك من إرهاق جسدي ونفسي.

وهذه الرغبات لا يمكن أن تتحقق إلا في إطار العمل عن بعد، لما يتوفر عليه من مزايا اقتصادية واجتماعية، والتي يمكن إجمالها في مبدأي المرونة والفعالية بالنسبة للعمل، والاستجابة لمتطلبات الموازنة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية بالنسبة للأجير، إلى جانب مزايا أخرى عديدة سنتطرق إليها بإسهاب في ثنايا هذا البحث.

#### السياق التاريخي للموضوع:

ظهر عقد العمل عن بعد بشكل أولي في الستينات والسبعينات حيث كان العمل به بصورة محدودة باستخدام الهاتف والفاكس. فهو ليس جديداً وسرعان ما تطوّر هذا المفهوم مع تقدّم التكنولوجيا.

جعلت التطورات التكنولوجية كالانترنت عالي السرعة وادوات التعاون ك... skype , zoom, slack العمل عن بعد أكثر فعالية ومرونة. دفعت جائحة كورونا الشركات لاعتماد العمل عن بعد أكثر بصورة اوسع مما أدى الى تغييرات دائمة في ادارة الأعمال وتبني نموذج عمل هجين يجمع بين العمل من المكتب والعمل عن بعد وذلك لتحقيق التوازن بين الفوائد والتحديات.

ولا شك أن العمل عن بعد كأسلوب جديد للعمل يشكل مظهرا بارزا للتأثير العميق للتكنولوجيا الحديثة للاتصال والإعلام على قطاع العمل . ويعد أحد المفاهيم الحديثة التي برزت نتيجة لإفرازات الثورة المعلوماتية وتأثيرها المباشر على عالم العمل، كما يعكس التغيير الذي طرأ على مضمون العمل و شكله و طرائق تنفيذه على ضوء الطفرة التكنولوجية الكبرى التي ميزت قطاع الإعلام والاتصال.

لم يكن نمط العمل عن بعد محل نظر بنسبة كبيرة في المجتمعات، إذ كان انتشاره والإقبال عليه ضعيفا مقارنة بالوضع الحالي، ونستطيع تفسير ذلك بأن الإنسان بطبيعته يحب الاختلاط مع المجتمع والانسجام معهم بتبادل موضوعات العمل مباشرة، غير أن للغة الجسد في بيئة الأعمال دورا كبيرا في التأثير، سواء في المفاوضات أو في التعامل أو في قياس نسبة الرضا من عدمه، إذ يستطيع الإنسان عن طريقها أن يفهم الطرف الآخر ويتعامل معه بناء على ذلك، وهذا ما يُفتقد في نمط العمل عن بعد.

فقد شهد العالم تطورا كبيرا في نطاق التكنولوجيا، مما أدى بدوره إلى التأثير على مختلف النطاقات، لاسيما نطاق العمل والعلاقات التعاقدية، حيث أنه استُحدث بسبب ذلك التطور المستمر نمط العمل عن بعد، بعد ظهور

<sup>3</sup> العمل عن بعد: تطوره، ومستقبله ومزاياه،مجلة النجاح الالكترونية، <https://www.annajah.net> تمّ الدخول الى الموقع بتاريخ

جائحة كورونا، فُرض على الناس التباعد الجسدي ولزوم المنازل، وعليه كان لابد من استمرارية العمل في المنزل عبر الكمبيوتر المحمول، مما أدى إلى ارتفاع نسبة الإقبال على العمل عن بعد في مختلف الأعمال، وتبعاً لذلك سعت كثير من الدول إلى تنظيم ذلك وإعداد منصات تنظم العمل عن بعد وتعالج الثغرات الناتجة عنه، إذ شرعت العديد من الدول كالمملكة العربية السعودية<sup>4</sup> بإصدار القرارات الوزارية وإنشاء منصة العمل عن بعد التي تسعى من خلالها على حل مشكلة البطالة وإتاحة الفرصة للعاطلين للحصول على وظيفة تساعدهم على العيش الكريم.

فخلال التسعينيات، ظلت معدلات العمل عن بعد في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية منخفضة للغاية، بين 2 و7%. وفي عام 1999، قُدر عدد الأجراء عن بعد في أوروبا بنحو 9 ملايين (Empirica, 2000)؛ ومنذ عام 2000، كان هناك 10 ملايين في أوروبا (Eurobarometer, 2000)؛ ففي عام 2003، كان هناك أكثر من 15 مليون موظف أوروبي يعملون عن بعد (Sibis, 2003) وفي عام 2009 وصل هذا الرقم إلى 17 مليون (ليستر، هارنيس، 2009). في فرنسا، في عام 2011، كان 12% من السكان الأجراء يعملون عن بعد مرة واحدة على الأقل في الأسبوع (Ipsos, 2012)، ومنذ عام 2013، ارتفع هذا الرقم ليصل إلى 16.7% (Lbmg Worklabs, 2013)، في حين أن المتوسط من حيث العمل عن بعد الآن 19.5%. خلال هذه الفترات نفسها، كان اهتمام الأفراد والمنظمات بالعمل عن بعد أعلى بكثير، حيث وصل إلى 40% (Benchimol, 1994) في عام 1994 ووصل إلى 90% في عام 2001 (Cefrio, 2001). تشهد القارة الأمريكية تطوراً لا يقل أهمية فيما يتعلق بالعمل عن بعد. في عام 2008، كان لدى كندا 5% من الأجراء عن بعد بشكل رسمي داخل الشركات، ولكن أيضاً 20% من الأجراء عن بعد بشكل عرضي وغير رسمي (Tremblay, Najem, Paquet, 2008). في عام 2013، عرضت 23% من الشركات على موظفيها إمكانية العمل عن بعد؛ ويمكن أن يصل هذا الرقم إلى 47% للمجموعات الكبيرة. المعدل الكندي للعمل عن بعد هو 31%<sup>2</sup>. يتراوح عدد الأجراء عن بعد، حتى الآن، بين 16 و34%، اعتماداً على المقاطعات المعنية (تحتل مقاطعة ألبرتا الصدارة بنسبة 34%، وكيبك بنسبة 23%).

وتحدد دراسة نشرت في سبتمبر من العام نفسه من قبل رابطة الشركات الأمريكية الصغيرة – جمعية الأعمال الصغيرة – أن حوالي 15 مليون شركة ستكون مهتمة بتطوير العمل من المنزل لصالح موظفيها. منذ عام 2011، في الولايات المتحدة، يعمل 26% من السكان العاملين عن بعد مرة واحدة على الأقل في الأسبوع (سالمون، 2012). باختصار، يستمر اهتمام الموظفين، مثل الشركات، بالعمل عن بعد في النمو. بل إن العمل عن بعد ينطوي على إمكانات كبيرة للتطور في السنوات القادمة، وقد يهيم في الواقع 30%<sup>6</sup> من السكان النشطين

<sup>4</sup> سامية حسن العلوي، باحثة قانونية، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، 2021، الموقع الإلكتروني:

<https://www.afflaw.com/> تم الدخول إليه بتاريخ 2024/9/1.

<sup>5</sup> Arnaud Scaillez et Diane-Gabrielle Tremblay, TÉLÉTRAVAIL, COMME NOUVEAU MODE DE TRAVAIL : ANALYSE ET IMPACT DU CADRE LÉGAL EUROPÉEN ET NORD-AMÉRICAIN, Revue de l'organisation responsable, January 2016  
[https://www.researchgate.net/publication/303715408\\_Le\\_teletravail\\_comme\\_nouveau\\_mode\\_de\\_regulation\\_de\\_la\\_flexibilisation\\_et\\_de\\_l%27organisation](https://www.researchgate.net/publication/303715408_Le_teletravail_comme_nouveau_mode_de_regulation_de_la_flexibilisation_et_de_l%27organisation)

<sup>6</sup> Arnaud Scaillez et Diane-Gabrielle Tremblay, TÉLÉTRAVAIL, COMME NOUVEAU MODE DE TRAVAIL : ANALYSE RÉGULATION DE LA FLEXIBILISATION ET DE L'ORGANISATION DU

في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مع الأخذ في الاعتبار طبيعة المهن وإمكانيات الاتصال واستخدام التكنولوجيا الرقمية وغيرها.

### صعوبات اعداد البحث:

يكتنف اعداد هذا البحث صعوبات عديدة تتجلى في عدم تناول المشرّع اللبناني موضوع عقد العمل "عن بعد" بالتنظيم التشريعي، اضافة الى أنّ هذا العقد تغلب عليه الصبغة الالكترونية لذلك ينبغي عند التصدي لمثل تلك الموضوعات الامام بالجوانب الفنية لتقنيات الاتصال الحديثة وخاصة الانترنت، كما انه لم يتم تناول مسائل هذه العقود كمسائل التجارة الالكترونية وموضوعاتها المتعددة بالتنظيم التشريعي الذي يقضي على اي التباس او غموض . أضف الى أنّ مثل هذا العقد لا يزال في أطواره الأولى رغم كلّ النجاحات التي حققتها على المستويات الدولية والعالمية نظراً لندرة المراجع التي تناولت جوانبه دون الغوص بالأعمق لذلك لا بدّ من بناء الدراسة على مراجع اجنبية عديدة خاصة الفرنسية بالمرتبة الأولى وعلى القواعد العامة الواردة في قانون الموجبات والعقود اللبناني ،وقانون العمل اللبناني ومقاربتها مع الأحكام و الاجتهادات الأجنبية الفرنسية منها واللبنانية.

### اشكالية الدراسة :

ظهر موضوع العمل عن بعد، نتيجة لثورة المعلومات وعصر العولمة، ولم تعد معه الأحكام المقررة في عقد العمل التقليدي، ملاءمة التطبيق بحيث وضعت لتعالج اوضاعاً مختلفة أوجدتها الثورة الصناعية، فقد تجاوزت مفاهيم العمل "عن بعد" النظام القانوني التقليدي بقضايا ومسائل جديدة، الأمر الذي يدفعنا الى طرح الاشكالية التالية:

**ما هي الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد ؟ كيف يتم تكييفها في القوانين المحلية الحالية والقوانين المقارنة لحماية الأجير عن بعد؟**

يتفرّع عن هذه الاشكالية عدّة تساؤلات، نذكر منها:

- هل تكفي قوانين العمل التقليدية، لحماية مصالح الأجير في عقد العمل " عن بعد"؟
- ما هو التكييف القانوني لعقد العمل لعقد العمل "عن بعد" في القانون اللبناني والقانون المقارن؟
- ما الذي يحفظ للأجير حقوقه المدنية والشخصية الدستورية في عقد العمل "عن بعد"؟
- ما هي الضمانات الفعلية لخصوصية الأجير عن بعد؟
- هل يملك ربّ العمل حق مراقبة الأجير عن بعد اثناء عمله؟
- هل تمتدّ هذه المراقبة لتطال الحقوق الأصلية المكفولة دستورياً؟
- هل تمكّنت الاجتهادات من سدّ الثغرات التي تعترى القوانين اللبنانية والعربية لهذه الناحية؟

## المناهج المعتمدة:

نظراً لخصوصية هذا الموضوع، وتشعب القضايا التي يتطرق إليها، اعتمدنا على عدة مناهج علمية متكامل فيما بينها.

بالاعتماد على المنهج الوصفي: سنقوم بوصف مفهوم العمل عن بعد كظاهرة، باعتماد عدة مقاربات اقتصادية واجتماعية وقانونية، فالمقاربة الاقتصادية والاجتماعية نسعى من خلالها الوقوف على ما للعمل عن بعد من فوائد اقتصادية ومزايا اجتماعية، أما المقاربة القانونية فتفيدنا في الوقوف على طبيعة العمل عن بعد كمفهوم قانوني والمميزات التي ينفرد بها التي تفرض إيجاد إطار قانوني ملائم.

أما المنهج التحليلي: نهدف من خلال اعتماده إلى تحليل النصوص القانونية التي تنظم العمل عن بعد لبيان نواقصها، بالاستعانة بأراء الفقه والاجتهادات القضائية، دون إغفال مناقشة هذه الآراء.

وأخيراً، المنهج المقارن: وهو الغالب في بحثنا نظراً لطبيعة الموضوع الذي يتميز بالحدثة، و بالتالي ندرة الدراسات التي تناولته على الصعيد الوطني مقارنة مع الدراسات الأجنبية، ونبغى من ذلك الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال.

## خطة الدراسة:

لازالة اللثام عن عقد العمل عن بُعد الذي تم تنظيمه من جانب مشرعي بعض الدول لتبيان الفرق بينه وبين عقد العمل التقليدي، سنسعى جاهدين الى لقاء الضوء على اساليب عملية لحل النزاعات التي تحدث بين العمال وارباب العمل في هذه العقود، تحديد حقوق الطرفين والتزاماتهما، توفير ضمانات لحماية الأجير جسدياً وصحياً، وقايته من المخاطر المهنية.

تأسيساً على ما تقدّم، قمنا بتناول الموضوع، في قسمين أساسيين، نبحث في (الأول) ضمان حماية الأجير من خلال النظام القانوني لعقد العمل عن بعد. أما في (القسم الثاني) سنتكلم عن حماية حياة الأجير عن بعد من مخاطر وتأثيرات التقنية الحديثة .

## القسم الأول: ضمان حماية الأجير من خلال النظام القانوني لعقد العمل عن بعد.

يعتبر عقد العمل عن بعد، شكلاً حديثاً لتنظيم العمل؛ ومن خلاله يؤدي الأجير عمله عن بعد خارج المؤسسة بواسطة وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال، لمصلحة رب العمل، وهو ما يثير إشكالية التكييف القانوني لهذا العقد، هذا ما يهدف البحث إلى توضيحه. وفي النتيجة فإنّ معيار التبعيّة القانونية يمكن تطبيقه لتكييف هذا العقد، ولكن مع مراعاة خصوصيته، فسلطات الاشراف، والتوجيه، والرقابة التي يمارسها رب العمل إزاء الأجير يمكن ان تتمّ بطريقة الكترونية عن بعد، ولكن مع ضرورة احترام حياته الخاصّة، كما أنّ معيار التبعيّة الاقتصادية رغم عدم دقته، فهو يصلح لتكييف هذا العقد؛ مادام الأجير عن بعد يخصّص جهده ووقته لتأدية عمله لقاء أجر يتلقاه من المستخدم، يعتمد عليه في معيشتة، ويخضع التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد لسلطة قاضي الموضوع، دون تقيده بما ذهب إليه الأطراف من تكييف، أو اختيار للألفاظ، وذلك عن طريق الموازنة بين مختلف عناصر الواقع لاستخلاص عنصر التبعيّة، ويخضع في هذا التكييف لرقابة محكمة التمييز<sup>7</sup>.

ولم يعرفه القانون اللبناني ولا نظيره الجزائري، لكونه مجرد أداة شكلية لانعقاد علاقة العمل؛ التي تعتبر أشمل وأوسع، والحقيقة أنّ الفقه الحديث يفرّق بين عقد العمل، وعلاقة العمل، والتي ظهرت في الفقه الألماني في نهاية القرن التاسع عشر، وكان القصد من ورائها إحلال فكرة التنظيم القانوني لعلاقات العمل محلّ فكرة التنظيم العقدي التي ظهرت مع مبدأ سلطان الإرادة، حسبما ورد في نص المادة الثامنة من القانون رقم 11-90 من القانون الجزائري بينما عرّفه المشرّع المصري في المادة 674 من القانون المدني على أنّه عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الاخر، وتحت إدارته، وإشرافه.

ومن خلال تعاريف عقد العمل فإنّه يقوم على عناصر، تشكّل في مجموعها هويته المميّزة له عن باقي العقود الاخرى التي ترد على العمل، وهي: العمل، الاجر، المدة، ورابطة التبعيّة التي تنشأ بين الأجير وصاحب العمل؛ فحالة التبعيّة في إطار عقد العمل تنشئ لرب العمل حقاً يجعله في وضعية المتبوع، وتستتبع مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه نتيجة الاخطاء التي يرتكبها بمناسبة العمل التابع.

ومعيار التبعيّة هو المعيار الذي يميّز عقد العمل عن غيره من العقود التي ترد على العمل خاصة عقد الوكالة وعقد المقاوله، وتتمثّل تبعيّة الأجير لرب العمل في سلطة الرقابة، والاشراف، والتوجيه، التي يملكها رب العمل إزاء الأجير في أداء عمله، من خلال التعلّمات التي يلتزم بها، وهو ما جعل هذا العنصر يتوسّع ليقصد به تبعيّة قانونية واقتصادية.

حيث ذهبت محكمة التمييز<sup>8</sup> اللبنانية والمصرية على السواء، الى اعتبار عقد العمل يتميّز بخاصيتين أساسيتين هما عنصر التبعيّة والاجر، بحيث لا تقوم الاّ بهما مجتمعتين، وأنّ المناط في تكييف عقد العمل، وتمييزه عن

<sup>7</sup> سكيل رقية، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعيّة في عقد العمل عن بعد)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية - المجلد 07، العدد 01 (2022) - ص533-521 تاريخ النشر: 2022/06/01

<sup>8</sup> سكيل رقية، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعيّة في عقد العمل عن بعد)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية - المجلد 07، العدد 01 (2022) - ص533-521، تاريخ النشر: 2022/06/01

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/526/7/1/189769\ تم الدخول الى الموقع في 2023/8/17

غيره من العقود، هو توافر عنصر التَّبعية التي تتمثل في خضوع الأجير لصاحب العمل وإشرافه ورقابته، فقانون العمل لا يحكم إلا العمل التابع الذي يقوم به شخص لحساب آخر، وتحت رقابته، أما العمل الذي يؤديه شخص لحسابه الخاص لا يخضع لقانون العمل، مع الإشارة إلى أنّ التبعية نوعان قانونية واقتصادية.

وقد أفرز دخول التكنولوجيا الحديثة إلى عالم العمل شكلا جديدا من أشكال تنظيم العمل، وهو العمل عن بعد، والذي يقوم بموجبه عامل بأداء عمل، خارج مكان العمل المعتاد، بواسطة وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال، لحساب صاحب العمل، وتحت رقابته، مقابل أجر.

والذي عرّف عدّة تعريفات، نذكر منها تعريف المنتدى الدولي لمنظمة العمل الدولية الذي اعتبره نظام عمل يؤدي فيه العمل بعيدا عن المكتب الرئيسي، أو مواقع الانتاج؛ حيث يكون الأجير بمعزل عن الاتصال مع باقي العمال، ويتم الاتصال بموقع العمل الرسمي من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة.

وبالتالي لا بدّ من معرفة الطّريقة الأمثل لتكييف هذا العقد، وتمييزه عن غيره من العقود الواردة على العمل، عن بعد، كذلك مدى مطابقة معيار التَّبعية المعمول به في تكييف عقد العمل الكلاسيكي، لكي يكون هذا المعيار كافيا لتكييف عقد العمل عن بعد .

وتظهر أهميّة هذا الموضوع في انتشار عقد العمل عن بعد في وقتنا الحالي، وأهميّة تكييف مثل هذا العقد، من أجل تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد، لا سيّما تحديد التزامات وحقوق الطرفين، ومسؤولية كلّ منهما، والحماية التي ينبغي أن يحظى بها الأجير عن بعد، وكذلك القضاء المختص بالفصل في المنازعات النّاتجة بينهما بمناسبة العلاقة .

هذا ما يقودنا إلى البحث في ماهية عقد العمل عن بعد وصوره، الأمر الذي يؤدي الى معرفة معيار التّكييف القانوني الخاص به ومدى تأثير ركن التراضي عليه ( الفصل الأول) ، ثم الانتقال الى التّوغل في الطّبيعة القانونية لعلاقة التَّبعية في عقد العمل عن بعد و أحكامه لالقاء الضوء على مدى ملاءمة التَّبعية التّقليدية والتَّبعية الاقتصادية لعقد العمل عن بعد مع التّوقف عند موقف الفقه من معيار التَّبعية (الفصل الثاني) .

## الفصل الأول: ماهية عقد العمل عن بعد ومعياري تكيفه القانوني

لم يكن نمط العمل عن بعد محط نظر بنسبة كبيرة في المجتمعات، إذ كان انتشاره والإقبال عليه ضعيفا مقارنة بالوضع الحالي، ونستطيع تفسير ذلك بأن الإنسان بطبيعته يحب الاختلاط مع المجتمع والانسجام معهم بتبادل موضوعات العمل مباشرة، غير أن اللغة الجسد في بيئة الأعمال دورا كبيرا في التأثير، سواء في المفاوضات أو في التعامل أو في قياس نسبة الرضا من عدمه، إذ يستطيع الإنسان عن طريقها أن يفهم الطرف الآخر ويتعامل معه بناء على ذلك، وهذا ما يُفتقد في نمط العمل عن بعد.

شهد العالم تطورا كبيرا في نطاق التكنولوجيا، مما أدى بدوره إلى التأثير على مختلف النطاقات، لاسيما نطاق العمل والعلاقات التعاقدية، حيث أنه استُحدث بسبب ذلك التطور المستمر نمط العمل عن بعد، وبعد ظهور جائحة كورونا، فُرض على الناس التباعد الجسدي ولزوم المنازل، وعليه كان لا بد من استمرارية العمل في المنزل عبر الكمبيوتر المحمول، مما أدى إلى ارتفاع نسبة الإقبال على العمل عن بعد في مختلف الأعمال، وتبعاً لذلك سعت كثير من الدول إلى تنظيم ذلك وإعداد منصات تنظّم العمل عن بعد وتعالج الثغرات الناتجة عنه، إذ قامت المملكة العربية السعودية بإصدار القرارات الوزارية وإنشاء منصة العمل عن بعد التي تسعى من خلالها على حل مشكلة البطالة وإتاحة الفرصة للعاطلين للحصول على وظيفة تساعدهم على العيش الكريم وهذا ما يعمل عليه اللبنانيين في ظل غياب التشريع اللبناني عنه.

يقصد بالعمل عن بعد " أداء الأجير لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات".

نرى أن كثيرا من المؤسسات تحثّ على العمل عن بعد لما به من مزايا متعددة ناتجة عن تطبيقه، وتتمثل هذه الإيجابيات في :

- ان الأجراء بنمط العمل عن بعد يمارسون أعمالهم في ظروف مريحة ومسترخية تعود لكونهم هم الذين يحددون أوقات عملهم وفقا لظروفهم الخاصة بالاتفاق مع أصحاب العمل، مما ينتج عنه راحة نفسية ورضا يؤثران على الإنتاجية ومن ثم على الاقتصاد والدخل القومي .

- تفعيل العمل عن بعد في مختلف القطاعات يساعد فئات كبيرة من المجتمع على العمل، كالمرأة، لملائمته لطبيعة حياتها والتزاماتها الخاصة، بالإضافة إلى ذوي الاحتياجات الخاصة عبر تأهيلهم وتوفير العمل الملائم لاحتياجاتهم مما ينشئ لنا جيل واع متكاتف ومتماسك يسعى جاهدا لاستغلال الطاقات المتنوّعة.

وللعمل عن بعد سلبيات<sup>9</sup> تتمثل في :

-أنه يقلل تواصل الناس مع بعضهم لاعتمادهم التّام على المراسلات مما يضعف لديهم مهارات التّواصل .

-عدم فهم المقصود أو المطلوب من المراسلات .

-يؤدّي إلى عدم الانضباط بتسليم العمل في المواعيد المحددة لأنه لا يشعر ببيئة عمل جدية .

<sup>9</sup> سامية حسن العلوي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، مجلة المدونة الإلكترونية الاماراتية، <https://www.afiflaw.com/> تم الدخول للموقع بتاريخ 2024/6/7

ولكن يمكن القول بأن هذه السلبيات يمكن تجاوزها بطريقتين:

● تحديد اجتماعات أسبوعية صوت وصورة توضح فيها الخطة والآليات المستعملة خلال الأسبوع .

● الدمج بين العمل عن بعد والعمل التقليدي -الحضوري- حيث أنها طريقة مثالية لا يفقد الأجير ما لديه من مهارات تواصل ولتفعيل نمط العمل عن بعد تحسباً لأي ظرف قد يحصل مستقبلاً .

برزت القرارات الوزارية مع التطورات الحاصلة في المملكة العربية السعودية وارتفاع نسبة التوجه للعمل عن بعد، سعت الحكومة الرشيدة إلى توضيح الأنظمة التي يخضع لها نمط العمل عن بعد والتي تُحفظ بها الحقوق وتؤدي بها الأعمال، وعلى ذلك صدر القرار الوزاري<sup>10</sup> الذي يُخضع نمط العمل عن بعد لأنظمة وقوانين معينة سنعمل على تحليلها ومناقشتها :

نصت المادة الثالثة من القرار - فيما لم يرد به نص في هذا القرار- على خضوع العلاقة التعاقدية للعامل عن بعد لأحكام نظام العمل، مما يجعلنا نؤكد صراحة بأن خضوعهم لنظام العمل أمر منطقي إذ أنه لا توجد اختلافات جوهرية بين النمطين لانفراد العمل عن بعد بتنظيم خاص، فكون أن الموظف بنمط العمل عن بعد لا يعمل في مكان العمل لا يعني ذلك بأنه يتخلل من الالتزامات العامة لكافة الموظفين وكذلك بالنسبة لرب العمل، وبالتالي يفضل الاكتفاء بتوضيح ما يجب توضيحه وتنظيم ما غاب نظام العمل عن تنظيمه.

كما نصت المادة ذاتها بلزوم وجود عقد عمل مكتوب يذكر فيه بأن العمل يتم عن بعد إضافة إلى وجوب أن ينص العقد على عدة أمور متعلقة بألية سير عمل الموظف وطبيعته كتحديد المهام الوظيفية والوصف الوظيفي، كذلك تحديد ساعات عمل الموظف ووقت بدء العمل وانتهائه، وغيرها من الحقوق المنصوص عليها في نظام العمل، أو القرارات الوزارية أو اللوائح الداخلية المعتمدة في المنشأة.

عند النظر إلى ما نصت عليه ذات المادة نجد بأنها أمور مسلمة يجب النص عليها في أي نمط كان، لكن يمكن تفسير تكرار ذكرها في القرار إلى التأكيد على ضرورة تحديدها، وذلك لكون الموظف يعمل بعيداً عن أنظار رب العمل مما يجعل ذلك سبباً في كثير من الأمور كالاستهتار في بعض الأحيان أو التعسف في استعمال الحق كأن يقرر رب العمل بأن الموظف يستحق راتب أقل من الراتب الذي تم الاتفاق عليه شفاهة زعماً منه بأن الموظف لا يتكبد عناء في القيام بالعمل من المنزل، أو أن يقرر الموظف بأن يبدأ العمل في أي وقت لو لم يفرض عليه وقت معين، وذلك مما لا شك فيه سبب في نشوء النزاعات اللامتناهية، فوجود إلزام بكتابة هذه التفاصيل في العقد، سبب في تقليل كثير من النزاعات التي قد تحصل، والجدير بالذكر أن الإنسان لا يشعر بالإلزامية إذا كان في دائرة الراحة أي في الدائرة التي تتيح له العمل متى تشاء وفي أي وقت بلا قيود ولا بنود ملزمة، وقد نصت المادة الخامسة من القرار على جواز اختلاف أوقات الأجير عن بعد عن أوقات العمل في المنشأة مع مراعاة ظروف المنشأة.

---

<sup>10</sup> التنظيم القانوني للعمل عن بعد \ الموقع الإلكتروني: <https://www.afiflaw.com> تم الدخول اليه في 2023/8/21 : رقم 792 بتاريخ (1436/2/12) المحدث بالقرار الوزاري رقم (120453) وتاريخ(1438/12/28) والمحدث بالقرار الوزاري رقم (101329) وتاريخ (1442/6/1)

أما بخصوص المادة الخامسة فقد نصت على وجوب أن تكون طبيعة العمل يمكن تأديتها من خلال وسائل الاتصال والمعلومات، مع التزام رب العمل بتوفير ما يلزم الأجير لتأدية عمله، وكذلك التزام الأجير بالمحافظة على ما قدم له من أجهزة وعدم استعمالها في غير حاجات العمل .

نجد بأن هذه المادة مثال للمنطق والأمر البديهي، فمن غير المتصور أن تكون جميع الأعمال صالحة للعمل عن بعد، إذ أن بعض الأعمال تحتاج لرقابة مباشرة وعدم وجود هذه الرقابة قد تؤدي إلى سوء في الانتاجية مما يعرض رب العمل إلى مساءلات قانونية طائفة ومخالفات لا خلاص لها، كإنتاج وتكرير الزيوت، فلا يمكن تصور القيام بالإنتاج والتكرير من المنزل لضرورة توفر بيئة نظيفة ومعقمة باستمرار، بالإضافة إلى لزوم وجود آلات كبيرة للإنتاج .

ومن جانب آخر نجد بأن هناك العديد من الأعمال صالحة للقيام بها عن بعد خاصة ما تعتمد بشكل أساسي على الكمبيوتر المحمول كالتصميم والترجمة والبرمجيات وخدمة العملاء، ونجد أن شركات التوصيل كشركة جاهز، وهنقرستيشن مثال بارز على توظيف عمال في خدمة العملاء وقسم الشكاوى بنمط العمل عن بعد، وكذلك شركة STC ، بالإضافة إلى شركات الشحن كشركة سمسا، فجميعهم يقومون بتوفير البيئة اللازمة للعامل حتى يقوم بمهامه على أكمل وجه وفقا لالتزاماتهم المذكورة في المادة الرابعة .

ومن المنطقي ألا يخلو أي تنظيم من سنّ جزاء رادع لمن يخالف أحكامه،<sup>11</sup> حيث نصت المادة الثانية عشرة بالآتي: الأجير الذي يقوم بالانضمام في وظيفة وهمية متّحداً بقيامه في ذلك مع المنشأة، يحرم من الدعم الذي يوفره صندوق الموارد البشرية مدة لا تقل عن 3 سنوات عند قيامه بالمخالفة الأولى ومدة لا تقل عن 5 سنوات عند قيامه بالمخالفة الثانية .

والمادة الثالثة عشر بالآتي: عندما يقوم مكان العمل بمخالفة بنود القرار الوزاري فإنه يعرض نفسه لـ :

● غرامة مالية لا تقل عن ألفي ريال ولا تتجاوز خمسة آلاف ريال طبقاً للمادة (239) من نظام العمل."

● كل أو بعض الجزاءات الواردة في المادة (6) من قرار مجلس الوزراء رقم (50) الصادر في تاريخ 2015\4\21 بشأن إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وفق الإجراءات الواردة فيه."

إن "برنامج العمل عن بُعد" الذي تقدمه الوزارة لأصحاب الأعمال يمنح فرصة استقطاب الكفاءات العاملة الوطنية دون الحاجة إلى حضورها إلى مقر الشركة، حيث يستطيع الأجير عن بعد من العمل من أي مكان. يقوم العمل عن بُعد على أساس التعاقد الرسمي والخضوع لقوانين نظام العمل والعمال والتسجيل في "التأمينات الاجتماعية".



<sup>11</sup> <https://teleworks.sa/ar/service-provider> / الموقع الرسمي لمنصة للعمل عن بعد، المملكة العربية السعودية، تم الدّخول بتاريخ 2023/8/29. (مراجعة مثال عن احدى منصات العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية المرفق في الملحق 1 و 2 و 3).

بصفتك صاحب عمل، يمكنك البرنامج من الوصول إلى أكبر عدد من الكوادر الوطنية المؤهلة وتوظيفهم على نحو سريع ومريح. إن المرونة الإضافية التي تمنحها للعامل عن بُعد تزيد من مستوى إنتاجيته وترفع مستوى استدامته الوظيفية بما ينعكس إيجاباً على أداء منشأته. وتتجلى هذه المرونة في إمكانية التوظيف بحسب احتياجات الشركة، سواء بدوام كامل أو جزئي، وبالساعات المرغوب فيها التي لا يشترط أن تطابق أوقات دوام الشركة. كما يمنح التعامل مع البرنامج، فرصة للتوظيف بتكاليف لوجستية أقل، وإمكانية الاستفادة لتدريب الموظفين عن بعد من البرنامج التدريبي للعمل عن بُعد المقدم من المنصة المخصصة.

كما يعرض الطريقة الفضلى لأصحاب الأعمال لإنشاء المشروع المدروس .

ونظراً للقيمة العملية والقانونية لعقود العمل بصفة عامة ولعقد العمل عن بعد بصفة خاصة، ولإحاطة بشكل مفصل بعقد العمل عن بعد من خلال إبراز مدى احاطة مقتضيات مدونة العمل به وملاءمتها له ومدى كفاية القواعد القانونية السارية المفعول في تنظيم هذا النوع من العمل، سيتم التطرق في هذا الفصل لكل من ماهية عقد العمل عن بعد وتكوينه وصوره، معيار تكييف هذا العقد وتأثير ركن التراضي عليه.

### المبحث الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد، صورته وأهميته

مع ازدياد حجم سكان العالم، الفئات النشيطة بصفة عامة والاشخاص الذين أصبحوا يبحثون عن فرص عمل التي تحقق لهم أفضل توازن بين حياتهم والعمل بصفة خاصة، والزيادة التي طرأت في عدد الشركات التي أصبحت تتبنى سياسات مرنة نحو نقل العمل وأولوياته إلى بيئة المنزل<sup>12</sup>، أصبح العمل من المنزل خياراً ممكناً، حيث يرى الأجراء في ذلك فرصة مثالية للبقاء في صفوف القوى العاملة والمحافظة على ميزاتهم كأجراء في الشركة مع تمتعهم بإيجابيات تمركزهم وتواجدتهم بالمنزل.

ولقد تمخض عن اقتران الاتصالات مع المعلوماتية، ميلاد مفهوم جديد أطلق عليه العمل عن بعد والذي يُعد اسلوباً من أساليب سد النقص وإتاحة الفرص، وجزء من منظومة العمل اليومي، وهو العمل بالإنتاج، فهناك العديد من الأعمال لا تحتاج للحضور والتواجد اليومي أو الذهاب والعودة والانقطاع عن المنزل لأي ظرف كان، وهو جزء لا يتجزأ من أساليب العمل التي يمكن أن تسد الحاجة وتفي بالغرض، وتُمكن الشباب خصوصاً من العمل والبحث عن الرزق.

وهذا ما جعل من العمل عن بعد أحد أهم إفرزات التقدم التكنولوجي للإعلام والاتصال في عالم العمل، والتي أرخت لعصر جديد سمح بتسهيل انجاز العمل وتنظيمه في عالم افتراضي، جعل من الصعب ضبط وإعطاء تعريف مانع جامع هذا المفهوم إلى جانب صورته التي تساهم في هذه الصعوبة.

إضافة إلى ذلك، فيما خصّ مسألة توثيق عقود الأجراء عن بعد، نصت المادة السادسة بعد التعديل الحاصل عليه في القرار الوزاري رقم 101329 وتاريخ 1442/6/1 على اشتراط توثيق عقودهم عبر البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة .

<sup>12</sup> العمل من المنزل مابين الإيجابيات والسلبيات، هيئة التحرير ، مجلة نجاح ، 17/03/2020، <https://ila.io/o47yv>

ويثار التساؤل هنا، لماذا وضع هذا الشرط لماذا اشترطت الوزارة توثيق عقود الأجراء عن بعد إلكترونياً؟ هل بسبب ملائمة طبيعة عملهم الإلكترونية؟ أم لحماية حقوقهم؟

بعد البحث المطول، نجد أن القرار الوزاري رقم 156309 وتاريخ 13/8/18 هو خير جواب لتلك التساؤلات، فهو وإن كان لا يخص الأجراء عن بعد لوحدهم، إلا أننا قادرين على أن نستكشف منه بعض الأسباب، إذ أوضحت الوزارة في قرارها، أن برنامج توثيق العقود إلكترونياً يساعد أصحاب العمل من رفع وتحديث المعلومات الخاصة بعقود العمل للعاملين في القطاع الخاص كما يتيح للعاملين التحقق من صحة بياناتهم عبر بوابة الخدمات الإلكترونية للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

غير أننا نستطيع أن نرجع حرص الوزارة في تمكين أصحاب العمل من تحديث بيانات عقود العمال وتمكين الأجير من الاطلاع على فحوى العقد وصحة بياناتهم إلى أمرين : الأول يتمثل بتقليل النزاعات التي قد تحصل بين الأجير وأصحاب العمل والرقي ببيئة عمل واضحة وشفافة .

يقوم على القضاء على التستر وزيادة الرقابة على امكنة العمل للتأكد ما إن كان هناك مخالفات تتعلق بتوظيف الأجانب في الوظائف المتاحة للمواطنين، فكلما زادت الرقابة كلما قلت المخالفات و قُضي على الفساد الداخلي في المنشآت، لاسيما أن مسألة حل المشكلة وتوقعها قبل وقوعها خطوة عظيمة من الوزارة تنبئ بوجود جهود مكثفة لبناء بيئة عمل ناجحة مستقرة برقابة مشددة .

وقد تحدّث القرار في المادة السابعة عن جواز تحوّل الأجير الذي يعمل في مكان العمل إلى عامل يؤدي عمله عن بعد بشرط وجود اتفاق كتابي بينهما، مما ينتج عنه وجود المرونة في العمل والتسهيل على أصحاب العمل والعمال باتخاذ الطرق التي تتناسب مع ظروفهم .

كما تحدث القرار أيضا في مادته الثامنة عن عدم اشتراط الحصول تصريح مسبق من وزارة العمل أو أي جهة أخرى في حال تم توظيف عمال عن بعد، وقد نجح الوزير في عدم اشتراط ذلك لأنه لا فائدة من اشتراط التصريح وتعقيد الإجراءات دون أي مبرر مسوّغ، مادامت طبيعة عملهم مشروعة، وجميع بياناتهم مرفقة وموثقة إلكترونياً .

أما فيما يتعلق بالمادة التاسعة والعاشر من القرار، فقد تحدثنا عن برنامج نطاقات ونصّنا على أن الأجراء عن بعد الذين سيحتسبون في البرنامج هم ذوي الإعاقة الذين لا توقعهم إعاقاتهم من القيام بعمل معين، وكذلك المرأة السعودية العاملة، وقد يبرر عدم احتساب الأجير السعودي الذي يعمل عن بعد في البرنامج هو أن نسبة قدرته على العمل في مقر العمل تفوق قدرة المحسوبين في البرنامج. وحرص النظام في المادة الحادية عشرة على وجوب تسجيل الأجير عن بعد في التأمينات بنمط وظيفته -عامل عن بعد بدوام جزئي أو دوام كامل- قبل تسجيله في بوابة العمل عن بعد .

<sup>13</sup> وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية، توثيق العقود الإلكترونية، الموقع الرسمي: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2019-2023/11/12> تم الدخول اليه بتاريخ

وعليه سنحاول في هذا المبحث تعريف العمل عن بعد وصوره في (المطلب الأول) والتطرق إلى أهميته على عدة أصعدة في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: تعريف العمل عن بعد وصوره

يعتبر نمط أو نظام العمل عن بعد ، مولوداً حديث العهد جعل من محاولة تعريفه محط اجتهاد من قبل الفقهاء والمهتمين رغم صعوبة ذلك. فانتشر العمل عن بعد في السنوات الأخيرة على الصعيد العالمي، حيث التجأت العديد من الشركات والمؤسسات وكذلك الأفراد إلى الاستعانة بأفراد يعملون عن بعد من المنزل أو أي مكان في العالم عبر الإنترنت.

عندما نسمع كلمة عقد فإن أول ما يتبادر إلى أذهاننا كقانونيين هي عبارة "العقد شريعة المتعاقدين" أي أن العقد هو دستور هذه العلاقة الناشئة عن تلاقي إرادتين صحيحتين على تبادل التزامات محددة تحقيق المصالح قد تكون متبادلة كحالة عقد البيع أو عقد العمل محمية بموجب القوانين والأنظمة المرعية الإجراء. ولأن قانون العمل اللبناني الصادر عام ١٩٤٦ لم يعرّف عقد العمل، فإننا نلجأ في كل ما ينقصه إلى القانون العام في الالتزامات المدنية أي إلى قانون الموجبات والعقود والذي تكفل بتعريف عقد العمل في المادة ٦٢٤/ منه على الشكل الآتي:

"اجازة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق ادائه له وعقد المقاوله هو عقد يلتزم المره بمقتضاء اتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل. والعقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرة تقديم خدماته لمن يتعاقدون معه وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الأساتذة القيام بمهنتهم لمصلحة معهد او شخص ما، تعد من قبل اجازة الصناعة ومن هذا القبيل أيضا عقد النقل".

إزاء التعريف الذي جاء به قانون الموجبات والعقود الذي وضع أيضاً في تاريخ بعيد كل البعد عن التكنولوجيا أي عام ١٩٣٢ يطرح عقد العمل عن بعد عدة أسئلة بالنسبة لتحديد المفهوم القانوني الخاص بهذا العقد فعقد العمل العادي يكون عقد مكتوب يوقع عليه طرفين بحيث يلتزم شخص يسمى عامل بتكريس وقته وجهده ومهاراته لخدمة شخص طبيعي أو معنوي يسمى رب عمل.

وبصراحة النص، تحت إدارة هذا الأخير لقاء أجر يلتزم به رب العمل. فعقد العمل العادي يفترض تواجد الأجير في مركز عمل رب العمل لكي يشرف عليه ويعطيه التعليمات والأوامر لكي يقوم بعمله ليعود رب العمل ويدفع له الأجر ويختار إما أن يستمر هذا التعامل بناء على استمرار العلاقة العقدية بمواظبة الأجير على تأدية مهامه ومواظبة رب العمل بدفع الأجرة أو إنهاء التعاقد. وبذلك فإن علاقة الأجير ورب العمل مبنية على علاقة تبعية يتبع بموجبها الأجير لرب العمل في أداء عمله بسبب سلطة رب العمل ورقابته وتعليماته وإشرافه على الأجير وبسبب حاجة الأجير للأجر المتفق عليه لقاء العمل الذي قام به لتأمين معيشتة.

14 قانون الموجبات والعقود اللبناني -المادة 624 تاريخ بدء العمل - 09/03/1932، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية -

<http://legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=972058&LawId=244226&language=a>  
- تم الدخول اليه بتاريخ 2023 /22/9 .

أما في عقد العمل عن بعد، فالأجير يعمل إما في بيته أو أي مكان آخر من اختياره أو اختيار رب العمل ومن خلال الاستعانة بتقنيات المعلوماتية سواء أكان ذلك حاسوب ثابت على مكتب (Desktop Computer) أو حاسوب شخصي (Personal Laptop) أو حاسوب لوحي (Tablet) أو من خلال تطبيق (Application) على هاتف العمل المخصص لاستعمال الأجير ومربوط بقاعدة بيانات افتراضية (Cloud System). فضلاً عن ذلك، فإن رب العمل يكون أيضاً في مكان مختلف عن مكان الأجير كأن يكون في مقر شركته أو في منزله والذي قد يكون أو لا يكون في نفس دولة الأجير وزيادة على كل ذلك، يتلقى الأجير عن بعد تعليمات وأوامر رب عمله في منزله أو المكان الذي اختاره للعمل بواسطة المنصة التكنولوجية (Electronic Platform) التي يمارس أيضاً من خلالها عمله. فعمل هذا الأجير أيضاً ليس مثل عمل الأجير العادي في عقد العمل العادي، فهو عمل ذهني في عالم وبيئة افتراضية تركز على معالجة بيانات ومعلومات أو تقديم خدمات افتراضية .

ومن جهة أخرى، بالنظر إلى القانون 99/ 65 المتعلق بمدونة العمل المغربية، يتبين أن المشرع المغربي لم يشر إلى مفهوم العمل عن بعد، حيث لا يوجد أي نص يشير إلى نظام العمل عن بعد مما يستدعي معه البحث في رحاب التشريعات المقارنة قصد تحديد مفهوم العمل عن بعد وشبكات الاتصال. وبعد إطار الاتفاق الأوروبي المؤرخ في 16 يوليو 2002، كان أول من تطرق لمفهوم العمل عن بعد وتنظيمه القانوني على مستوى الاتحاد الأوروبي. ف جاء تعريف العمل عن بعد في الإتحاد الأوروبي بحسب ما ورد في المادة الثانية من الاتفاقية التنظيمية لهيكلية العمل عن بعد التي وقعت بين منظمات دول الإتحاد الأوروبي عام ٢٠٠٢ بأنه شكل من أشكال تنظيم العمل أو تنظيم أداء العمل عبر استخدام تقنية المعلومات في سياق علاقات العمل حيث يشمل هذا العقد العمل الذي يمكن أدائه في مراكز عمل رب العمل عملاً ينجز خارج مقرات رب العمل بصورة مستمرة من ذلك فإن أي شخص يؤدي عمله وفق محددات هذا المفهوم هو عامل أو مستخدم عن بعد وبالتالي تطبق عليه بنود هذه الاتفاقية. فمن خلال هذا التعريف يلاحظ بأن الاتفاقية قد اعتمدت معيار واسع قادر على الإلمام بمبادئ وظروف العمل عن بعد. ولقد تبع هذا الاتفاقية عدة تنظيمات أصدرها الإتحاد الأوروبي خاصة بتنظيم عقود كل قطاع على مستوى الإتحاد فضلاً عن مبادئ عامة للعمل عن بعد فيها. أما أهم ما يميز هذا الاتفاقية فهي حقيقة أنها اتفاقية تمت بموجب مفاوضات أفضت إلى توقيعها من قبل منظمات تمثل العمال وأرباب العمل على مستوى الإتحاد الأوروبي وأخرى متخصصة كتجمع الإتحاد الأوروبي للتجارة (ETUC) والإتحاد الصناعي لأرباب العمل (UNICE) بالإضافة إلى هيئة الإتحاد الأوروبي للحرف الصغيرة والمؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم (UEAPAME) والمركز الأوروبي لمشروعات المساهمة في المصلحة الاقتصادية العامة (CEEP). أما الآليات التي وجهت هذه المفاوضات فهي مقررات المادة 139/ من اتفاقية المجتمع الأوروبي (EC-European Community) ولقد اتفق الموقعين على تطبيق الاتفاقية مع مراعاة الإجراءات والممارسات المحددة والمطلوبة للإدارة والعمل داخل الدول الأعضاء بدءاً من تموز عام ٢٠٠٥ بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين في كل الدول المنضمين للاتحاد الأوروبي.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> قدورة سارة- بحث عن عقد العمل بعد عن دراسة مقارنة -الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية -سنة 2019- 2020 - منشور على موقع ريسرتش غايت -

[https://www.researchgate.net/publication/344310462\\_qd\\_alml\\_bd\\_n\\_drast\\_mqarnt](https://www.researchgate.net/publication/344310462_qd_alml_bd_n_drast_mqarnt)

تاريخ الدخول 2023/9/23 الساعة 12:56 ظهراً : " تجدر الإشارة إلى أن موقعي الاتفاقية تنبها لفعالية تطبيق الاتفاقية واعترفوا بمحدودية تعميمها نظراً لاختلاف آليات تطبيقها، اخل كل دولة أوروبية بالنظر إلى ممارسات كل دولة بخصوص هذه العقود على ضوء متطلبات التشريعات الداخلية الملزمة واتفاقات العمل الجماعية واقتراحات الهيئات الفاعلة في سوق عمل كل منها أما أسباب الموجبة لهذه الاتفاقية بحسب المجتمعين فهي الحاجة إلى وضع هيكلية قانونية عامة تضمن التوازن بين أمن وحقوق المستخدمين ومرونة الشركات التي تعتمد على العمل عن بعد إبان انتشار ظاهرة العمل عن بعد كوسيلة

كما عرفت منظمة العمل الدولية العمل عن بعد بأنه نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المقر الرئيسي او مواقع الإنتاج إذ يكون الأجير في معزل عن الاتصال الشخصي مع باقي الأجراء الآخرين، وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل عملية الاتصال، وعرفه الأستاذ Gerard brun<sup>16</sup> بأنه ذلك العمل الذي يتم انجازه بواسطة استغلال تقنيات الاتصال والمعلومات من قبل الأجير أو مجموعة من الإجراء بعيدا عن رب عمله. وقد عرفه اخرون باعتباره تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تستهدف تنفيذ العمل من بعد من موقع بديل، ويكونه وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات بحيث يتم أداء العمل بمعزل عن المكان، إذن فالعمل عن بعد ليس وظيفة بحد ذاته ولكن وسيلة لأداء العمل الان، كما ان هناك العديد من المصطلحات التي تدل على نفس المعنى مثل العمل المتنقل الالكتروني، والعمل من مسافة بعيدة، والعمل من المنزل، والعمل من خلال الشبكات والعمل المرن".

وفي التشريعات العربية نجد المشرع السعودي عرف العمل عن بعد باعتباره أداء الأجير لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد داخل المملكة، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، كما اعتبر الأجير عن بعد كل شخص طبيعي سعودي يؤدي عملا عن بعد لمصلحة صاحب عمل بعيدا عن نظارته مقابل أجر، بحيث يكون تحت اشرافه وإدارته". واذا اردنا الوقوف على الاطار المفاهيمي للعمل عن بعد من خلال اعتباره خدمة من الخدمات من ناحية توجه كل من علم الاقتصاد والقانون، فإننا نجد ان الفقه الاقتصادي اعتبر مصطلح الخدمة مصطلحا يصعب تعريفه لعدة دوافع، فأول مفهوم يمكن ان يعرف لنا الخدمة كمفهوم سلبي، بحيث أن كل ما ليس بمنتهج فهو خدمة . هذا التعريف مطابق لما تبناه المعهد الوطني للإحصاء بفرنسا الذي اعتبر القطاع غير المنتج او قطاع الخدمات عكس القطاع الأول والثاني ( الصناعي والزراعي) ، كما ان كلمة خدمة قد يوصف بها أكثر من قطاع بحيث ان التقسيم التقليدي لم يعد يتناسب والمكانة المتزايدة للأنشطة الخدماتية داخل الاقتصاد، فكل منتج يضم جزءا مهما من الخدمات تقدم كضمانة سواء في وقت التوزيع او الاستعمال من طرف المستهلك، والمقاولات التي تعمل في صناعة الحواسيب نموذج واضح، حيث القيمة المضافة عبر الخدمة المضمونة والممنوحة للمشتري اثراً لإتمام عملية الشراء ".

---

لتنظيم العمل على ضوء المشاكل المتعلقة بظروف العمل في هذه العقود والتي انتشرت في أرجاء الاتحاد الأوروبي. فبنظر الموقعين وقعت هذه الاتفاقية لتحسين فرص أوروبا في الاستفادة من قطاع تكنولوجيا المعلومات عبر تشجيع هذا الشكل الجديد لتنظيم العمل عن بعد عبر تفعيل هيكلية تعكس سياسات الإتحاد الراعية للانتظام سوق العمل فيه، وعلى ضوء ما تقدم راعي الموقعين من خلال تعريف الاتفاقية لعقد العمل عن بعد شمول التعريف لكافة أشكال العمل عن بعد والعمل الافتراضي لكي يتمتع العاملين بموجب هذا الشكل من أشكال عقود العمل بكافة الحقوق التي تضمنها عقودهم بالتوازن مع الموجبات المفروضة عليهم بموجبها. أما بالنسبة للعاملين عن بعد الذين يخرجون عن التعريف المعتمد فلقد قرر الاتحاد الأوروبي إخضاعهم لتشريعات الاتحاد الأوروبي بالإضافة إلى تشريعات بلادهم الداخلية بشرط أن يكونوا من العاملين المنظمين بموجب علاقة عمل. فعلى الرغم من الفوارق بين الفئتين من العاملين إلا أنها فوارق بسيطة أهمها وجوب إيراد بند عدم التمييز كشرط من شروط العمل والذي يضمن الطابع الإرادي للعمل عن بعد وبند التكاليف الذي يتعلق بتكاليف العمل عن بعد نظراً لافتقار العديد من التشريعات الداخلية للدول الأعضاء لتنظيم لهذه المسائل بحيث تضمن الاتفاقية من خلال هذين البندين تحسين ظروف وأوضاع العاملين عن بعد إبان تطبيق الاتفاقية .

16 عبد الإله المالكي الحلابي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد -تاريخ النشر 01/01/2021 : الناشر : دار الآفاق المغربية،صفحة 165 .

اما من ناحية **المفهوم القانوني** فإن الأمر يستلزم التفريق والتمييز بين ما هو وارد في القانون العام وما هو وارد في القانون الخاص، حيث نجد ان القانون العام يؤسس لنظرية راسخة الجذور، عمل الفقه والقضاء على توطيدها، ألا وهي نظرية المرافق العامة أو الخدمات العامة، أما على مستوى القانون الخاص فلا توجد نظرية متكاملة للخدمات، والعتور على كلمة خدمة لا يكون الا في مواضيع متفرقة، حيث يمكن في القانون المدني الحديث عن الخدمات في عقدي العمل والمقاوله حين يلتزم شخص بتقديم خدمة لأخر، كما يضاف إلى ذلك عقد النقل لارتكازه على فكرة الخدمة".

هذه التعاريف توضح أن العمل عن بعد هو ذلك العمل الذي يبتعد فيه مكان المقاوله عن مكان تنفيذ الأجير للعمل من خلال الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال، اذ يتضمن العمل عن بعد حالتين تتجلى الحالة الأولى في حالة العمل في محل يوجد فيه عدة اجراء مجتمعين ينتمون إلى نفس المؤسسة، والحالة الثانية في حالة العمل في محل إقامة الأجير كلياً أو جزئياً.

وإذا كان مفهوم العمل عن بعد قد عرف اختلافا في تعريفه وتنوعا من حيث وجهات النظر حوله، فما هي أبرز صورته؟

انتقل العمل بعد الثورة الصناعية من العمل في الأرياف والقرى الى العمل في المصانع، إلا أنه بعد الثورة المعلوماتية، انتقل اغلبية الناس من العمل في المصانع الى العمل في معالجة المعلومات مما جعلهم غير مضطرين للتنقل او السفر الى مصنع او مكتب لتأدية أعمالهم حيث صارت الشبكات العنكبوتية تتكلف بنقل المعلومات مما نتج عنه تنوع في صور العمل عن بعد كالعامل عن بعد من خلال شبكة المقاوله (اولا) والعمل عن بعد في مراكز الاتصال (ثانيا) والعمل عن بعد المتنقل الجوال (ثالثا) والعمل عن بعد بالمنزل (رابعا).

#### اولا : العمل عن بعد من خلال شبكة المقاوله

تعتبر المقاوله<sup>17</sup> وحدة للإنتاج تعتمد على العمل ورأسمال تقني ومالي لإنتاج منافع وخدمات وذلك لتلبية حاجات المستهلك، وتهدف المقاوله إلى تحقيق أكبر قدر من الربح، وهي جهاز منظم يعتمد على رؤساء ومرؤوسين، وكل شخص في المقاوله يختص بمهام معينة ( إدارة إنتاج تسويق ... ) ، كما انها جهاز منفتح على عدة شركاء ( مودون، زبناء، ممولون). وتتنوع المقاولات بحسب أنواعها، فإذا كانت المقاوله تنتج منافع فهي صناعية، وإذا كانت تنتج خدمات فهي خدماتية، وإذا كانت المقاوله تشتري المنافع لتبيعها دون أن تحدث عليها أي تغيير فهي تجارية .

وفي بعض الأحيان تقوم المقاوله بإنشاء مراكز تابعة لها والتي في غالب الأحيان تكون بعيدة عن مركز الشغل التقليدي أو مقر المقاوله الأم إما في أحياء أخرى أو مدن أخرى أو حتى في دول أخرى، إذ يتم تشييد مراكز غالبا ما تكون قريبة من سكنى الأجراء تدعى بمراكز القرب وهو ما يخلق صورة من صور العمل عن بعد ألا وهو العمل عن بعد من خلال شبكة المقاوله.

<sup>17</sup> الدليل الاسترشادي المؤقت للعمل عن بعد في القطاع الخاص، مجلة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية- المملكة العربية السعودية ، تاريخ النشر : 16 مارس 2020 - 21 رجب 1441 <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/457692>

وبالإضافة إلى ذلك فإن المقاوله يمكن أن تقوم بتخصيص وحدة داخل المقاوله وهى منفصلة عن المكان التقليدي الذي ينجز فيه العمل بصفة اعتيادية، إذ تخصص هذه الوحدة للأجراء عن بعد عدة مزايا حيث تمكن من إعادة تنظيم العمل دون الحاجة إلى تغيير الأجراء أو فصلهم، كما أنها تستجيب لرغبات بعض الأجراء الذين يرغبون في العمل بعيدا عن رتابة العمل في المقرات التقليدية داخل المقاوله. أضف إلى ذلك ما توفره هذه الصورة من أرباح ومردودية جيدة للمقاوله وخاصة فيما يتعلق بجودة الإنتاج ونقصان التكاليف المترتبة عن النقل سواء نقل الأشخاص أو نقل المواد الأساسية أو المنتجات .

### ثانيا : العمل عن بعد في المنزل

يقصد بالعمل عن بعد في المنزل أداء الأجير العامل عن بعد لواجباته وعمله لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه انطلاقا من المنزل وذلك باستخدام وسائل الاتصال التقنية والمعلومات ولقد أسهمت التطورات التقنية المتلاحقة في خلق ثقافة جديدة داخل سوق العمل توفر فرص عمل مرنة وتجمع صاحب العمل بالأجير العامل عن بعد من خلال بيئة عمل إلكترونية يجري من خلالها أداء العمل والمهام دون الحضور إلى مكان الشركة أو المؤسسة وقد يتصور البعض ان الأجير عن بعد هو شخص يعمل في منزله ويجلس في مكتب منزلي او غرفة مطالعة مريحة، إلا أن الأجراء عن بعد لدوام كامل هم حاليا متنقلون أو رحل، حيث أن الأجراء عن بعد ليسوا عاملين بالمنزل، ولكن النمو والزيادة الأساسية في نظام العمل عن بعد على الأرجح سيكون من خلال العمل في المنزل. فالأجراء عن بعد من منازلهم هم على الأرجح معالجو معلومات وليس أشياء مادية ملموسة، فالعاملون بالقطعة يؤدون اعمالا من منازلهم ثم يسلمونها للمصنع أو للتاجر، ويتقاضون أجرا على كل وحدة إنتاج والمعروفون في مجال صناعة النسيج بالأخص ليس لهم علاقة بنظام العمل عن بعد.

ومن شأن العمل عن بعد بالمنزل خلق فرص عمل للباحثات عن عمل المؤهلات والراغبات بالعمل في القطاع الخاص والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من الجنسين باعتباره نظاما لتشغيل القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، وغالبا ما يتم اعتماد المهن بالدرجة الأولى على استخدام التقنية كما أنه بإمكان العاملات ممارسة العمل على تلك المهن في المنزل، كالترجمة وتصميم المواقع وخدمة العملاء والتسوق الإلكتروني.

والعمل عن بعد لا يقتصر فقط على الأجراء الذين يقومون بإنجاز عملهم بصفة كلية بالمنزل بل يمتد للأجراء الذين ينجزون العمل بالمنزل وبمقر المقاوله، حيث انه في بعض الأحيان قد يلجا الأجير العامل عن بعد إلى إتمام عمله بالمنزل بدلا من مقر المقاوله المشغلة خاصة إذا ما كان الشغل المكلف بتنفيذه يتطلب السرعة في التنفيذ.

ويقتضي العمل عن بعد بالمنزل عدة ترتيبات من أهمها تخصيص مكان خاص للعمل بالمنزل، قصد الحفاظ على وثائق العمل وما قد تتطلبه من سرية، والتركيز في إنجاز العمل، فضلا عن تخصيص أوقات للعمل حتى لا تتداخل مع الأنشطة الشخصية والعائلية<sup>18</sup>. كما يتطلب إنجاز العمل عن بعد بالمنزل التوفر على جهاز حاسوب متطور ومرتبطة بشبكة الانترنت ذو تدفق عالي ثم ارتباطه بشبكة المقاوله، إذ أن الأجير ملزم بربط الاتصال المباشر بمقر العمل وفق شروط العمل".

<sup>18</sup> بريان لوفكين، العمل عن بعد: هل نجحت تجربة العمل من المنزل خلال فترة تفشي وباء كورونا؟ ، BBC NEWS، 9 سبتمبر/ أيلول 2021

كل هذا يجعل من العمل عن بعد يعطي مجالا واسعا من الخيارات ومزيجا متنوعا من المديرين التنفيذيين إلى المهنيين إلى الأعمال المكتبية ومن العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي ومن العمل في المنزل كل وقت الدوام تقريبا إلى العمل بين الفينة والأخرى ومن العمل كاجير دائم إلى أجير جزئي إلى أجير ذاتي والأجير عن بعد من المنزل يكون دافعه هو الحصول على احدى المزايا التي يوفرها العمل عن بعد من المنزل كتوفير الوقت والمال وتقليل الضغوط حين لا يضطر الى الانتقال من وإلى مكان العمل التقليدي، أو الاستفادة من الاستقلالية والمرونة في تحديد ساعات العمل، وكذلك التخلص من ضرورة ارتداء ملابس العمل والاختلاط بالأخرين، بالإضافة الى الاستفادة من الوقت والتكاليف التي يوفرها لقضاءها في الترفيه .

### ثالثاً : العمل عن بعد في مراكز الاتصال

مراكز العمل عن بعد مصطلح عام يغطي التجهيزات التي تتوفر بها وسائل اتصال الكترونية ومعدات مكتبية تمكّن من العمل عن بعد. ومركز العمل عن بعد عادة يكون سهل الوصول اليه من قبل خليط مختلف من الأجراء وبأسعار رخيصة، ويحتوي على أكثر من عشر محطات عمل مجهزة تجهيزا جيدا بالأجهزة والمعدات المكتبية للعاملين عن بعد الذين قد يكونون يعملون لأنفسهم أو لشركات، ويكون للمركز عادة مدير لصيانة التجهيزات وأحيانا لجذب الاعمال وتشغيل المركز كمكتب خدمات".

ويتمثل العمل في مركز الاتصال من خلال إحداث هذه المراكز وفي غالب الأحيان قرب مقرات سكن الأجراء، ويسمى أيضا مركز القرب أو مركز الحي وذلك لتفادي التنقلات اليومية للأجراء وما يواكب ذلك من ارتفاع تكاليف التنقل وضياع أوقات العمل.

كما يتم تشييد مراكز للعمل مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة من قبل مقولة أو عدة مقاولات إذ يعمل الأجراء عن بعد في هذه المراكز بعيدا عن مقرات المقولة، كما يمكن لهذه المراكز أن تضم مجموعة من الأجراء يعملون لحساب مقاولات مختلفة فيكون كل أجير في اتصال مع مشغله ...

كما توجد أشكال أخرى لهذه المراكز وهي معدة الكترونيا عادة ما تنشأ في المناطق الريفية الاتصالات بأوروبا كأكوخ العمل عن بعد في بريطانيا إذ يتم تأسيس بيئة عمل تفاعلية تدعم الهاتفية والبريد الصوتي والإلكتروني وخدمات مراكز الاتصال وشبكات البيانات عن طريق دعم جميع التقنيات التي تحتاجها لدعم مفهوم العمل عن بعد مصممة ومخصصة ومتكاملة في حزمة واحدة، مبسطة ومنخفضة التكلفة.

وفي حالة ما إذا كان نوع العمل في مراكز الاتصال عبارة عن أعمال التسويق الشبكي<sup>19</sup> فإن الشركات والمقاولات تقوم ببناء حزمة كاملة لمركز اتصال مركزي متطور لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية وضمان فاعلية شبكات الاتصال، بما في ذلك مزايا شبكة الهاتف في مركز الاتصال، البريد الصوتي، الاستجابة الصوتية التفاعلية الدمج الفعال ما بين تقنيات الاتصال والحاسب الآلي وذلك باعتماد مجموعة من الحلول تشمل مركزاً للاتصال عبر بروتوكول الإنترنت وحلول الاتصالات باستخدام بروتوكول الإنترنت، وذلك ضمن مركز خدمات العملاء المتطور التابع للشركة إلى جانب شبكتها المعلوماتية المؤسسية يتم تزويد عملاء مستخدم

<sup>19</sup> التسويق الشبكي: من العمل الجانبي إلى بدء التشغيل: بناء أعمال التسويق الشبكي ، Faster Capital ، 14 حزيران 2024

<https://fastercapital.com/arabpreneur.htm>

الشركة بخدمات فعالة للمحادثة الهاتفية والتواصل من خلال الإنترنت. ويشكل مركز الاتصال حجر الزاوية في وظائف خدمات العملاء التي توفرها الشركة لعملائها كونها تتيح تطبيقات اتصال متطورة تشمل محادثات الكمبيوتر الهاتفية والموجهات الذكية للمكالمات وأنظمة التفاعل الصوتي وتوفير خدمات استجابة صوتية تفاعلية إلى جانب ملايين

وظائف للخدمات الذاتية عادة.

كما يتيح مركز الاتصال قدرات ترسل موحدة تسمح للعاملين عن بعد بتلقي ومعالجات كافة لمكالمات العملاء عبر الهاتف والفاكس والبريد الصوتي والبريد الإلكتروني إضافة إلى إمكانية تقديم خدمات العملاء من خلال موقع الدعم الفني الإلكتروني، فضلاً عن الارتقاء بمعدل تواجدهم للأجراء العاملين عن بعد وتعزيز التواصل مع العملاء يتم العمل على تحويل المكالمات الصوتية باستخدام الشبكة المدمجة في تحقيق وفورات كبيرة في نفقات التشغيل.

وعملياً، هناك حدود معينة للأعمال التي تجتذبها مراكز العمل عن بعد مثل اللغة والمصطلحات التجارية، والثقافة، وفروقات التوقيت المحلي للأجراء العاملين عن بعد، ولكن هناك استثناءات بحيث يمكن أن يستورد العمل ويعاد إلى مناطق تبعد آلاف الأميال، وعبر مناطق توقيت مختلفة، وثقافات مختلفة، وهناك احتمالية عالية بأن يزداد هذا التوجه في المستقبل شبكات الاتصال في القريب، إلا إذا سنت تشريعات حماية قوية تمنع ذلك، فهذا بالتالي قد ينمي : دول العالم الثالث" .

#### رابعاً : العمل عن بعد المتنقل.

يعتبر نظام العمل عن بعد والتنقل الإلكتروني<sup>20</sup> صورة ذهنية عن مكتب منزلي مجهز بتقنيات عالية المستوى مبررة اجتماعياً واقتصادياً من خلال تقليلها للملحوس للتنقل والسفر، وبتخفيض أسعار الأجهزة المساعدة، وتزايد عدد العاملين بنظام العمل عن بعد واستخدامهم الشبكات الهاتفية والاتصالات، ويسمح نظام العمل عن بعد للأفراد والذين كانوا في السابق مقيدين بهواتف وحواسيب بموقع محدد بأن يكونوا متنقلين رحلاً بدون مقر محدد، وفي نفس الوقت البقاء على اتصال مستمر مع أعمالهم وأسرة كما كان سابقاً. فالأجير عن بعد المزود بهاتف جوال أو سيار، وجهاز فاكس، وحاسوب نقال، ونداء إليه وآلات الرسائل الأخرى، يمكن أن يكون أحد الاتي: أوقات العمل في المنزل أو - متنقلاً إلكترونياً من خلال مكتب في منزله كما في النظرة التقليدية، والذي قد يكون يعمل لحسابه الخاص أو لصالح منظمة، ويقضي جميع أن يعمل في المنزل أحياناً.

- مراكز العمل عن بعد وأكواخ العمل عن بعد في المناطق الريفية، ويقسم وقته بين المنزل ومركز العمل عن بعد المحلي والمكتب الرئيسي للشركة حسب ما تفرضه حاجة العمل.

<sup>20</sup> تقرير جديد يسلط الضوء على فرص وتحديات توسيع العمل عن بعد / منظمة العمل الدولية ، 15 شباط/ فبراير 2017  
<https://www.ilo.org/ar/resource/news/tqrrun-jdyd-yslwit-aldw-ly-frs-wthdyat-twsy-almi-n-bd>

الأجراء الذين يتخذون مقر العملاء والزبائن كقاعدة للعمل، وهذا يتضمن المهنيين الذين يرتبطون بعقود طويلة في أداء العمل في مقر عمل العملاء، مثل مركبي الحواسيب والذين يقدمون المساعدة الفنية للحواسيب والمراجعين المحاسبين والمدربين والباحثين.

- الاجراء الذين يتخذون السيارات كقاعدة لعملهم، وهذا يتضمن أغلبية مهندسي الصيانة وخدمات التوصيل وسيارات الاجرة، ومدوبي المبيعات المتنقلين ومديري الاعمال الميدانية.

- الأجراء الذين يتخذون من الفنادق مركزا لعملهم، وينتقلون جوا وبحرا وبرا المسافات طويلة ومنهم مراسلو الاخبار والباحثون الماليون والدبلوماسيون، والساسة والعاملون في مجالات الترفيه مدمني العمل، وغالبا ما يكونون من ملاك المؤسسات الصغيرة، والعمال المهنيين أو ارباب الصناعات والذين ينقلون معهم حواسيبهم النقالة وهواتفهم الجواله، وهي في الغالب اجهزة مصممة لتلائم، السيارات والمسكن والنوادي والشواطئ، والمخيمات، والمطاعم والمستشفيات ومنازل الاصدقاء وحتى دور العرض السينمائية والفنات الخمس الأخيرة السابقة، تمثل عددا متناميا من الناس الذين يمكن لهم البقاء على اتصال مع المكتب الرئيسي في أي وقت ليلا ونهارا، والذين لم يعودوا يعتمدون على السكرتارية في عرض أعمالهم والعمل على مفكراتهم وجداولهم، وكذلك يعتبرون أصحاب قدرات جيدة للعمل مع التقنيات الحديثة، بحيث يستطيعون أن يجرؤا اتصالات في الحال في أي بيئة ومع أي مكان في العالم، وهؤلاء يعتبرون عاملين رحلا حقيقيين. إن العمل عن بعد المتنقل باعتباره صورة من صور العمل عن بعد يمكن الأجير عن بعد من التنقل من دون ضرورة التقيد بمقر عمل معين مع ضرورة البقاء في نفس الوقت على اتصال متواصل مع رب العمل وأسرته من خلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال. ويتمظهر العمل عن بعد المتنقل أو المرتحل في أداء الأجير العامل عن بعد للعمل في أي مكان وذلك باستعمال تقنية التليماتيكية<sup>21</sup> إذ يكون الأجير المتنقل في ارتباط مباشر بمقر شركته أو عن طريق البريد الالكتروني".

ويتطلب العمل عن بعد حواسيب يدوية مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة وكذا هواتف متنقلة وجهاز فاكس إلى غير ذلك من الأجهزة التي ترفق بالحاسوب اللازم لإنجاز العمل فضلا على أن العمل عن بعد يعطي الحرية للأجير في اختيار مكان انجاز العمل، إذ يمكنه أن يتواجد في رحلة سياحية أو راكبا في القطار أو السفينة، ويقوم بتنفيذ عمله دون أدنى عائق ويتعين ان يتوفر الأجير العامل عن بعد المتنقل على كفاءات مهنية عالية، وملها بل قادرا على استيعاب تقنيات الاتصال الحديثة ليتمكن من انجاز عمله بكل دقة واحترافية، فهناك مجموعة من الصور للعمل المتنقل، تذكر منها العاملين في السيارات إذ تشكل السيارة مقر عملهم كمهندس الصيانة وخدمات التوصيل .

## المطلب الثاني: أهمية العمل عن بعد

يعتبر الاهتمام الذي توليه كثير من الدول في الاستفادة من العمل عن بعد وإمكانياته ليس من باب اللحاق بالآخرين فحسب ولكن لما له من أهمية وفوائد ومميزات إيجابية هامة وجديدة للأفراد ولأصحاب العمل وللمجتمع عموما بالإضافة إلى فوائده الاقتصادية والاجتماعية التي يمتاز بها. فأهمية إعطاء الشباب فرصة العمل والانخراط في سوق العمل هي من أولويات مختلف القطاعات الحكومية، ولعل التجارب عند إتاحة

<sup>21</sup> كيف أصبحت تكنولوجيا المعلومات شريكًا هامًا للمؤسسات في التطور والازدهار؟ ، Bakkah ، 7 أغسطس 2024  
<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/information-technology-ital-business-processes>

الفرصة هي خير دليل يؤكد براعة الشباب وتمكنهم من أداء العمل على الوجه المطلوب، لكن عندما توجد البيئة الحاضنة لهم، المانحة لهم فرصة العمل دون معوقات وعقبات.

فالعامل عن بعد هو أيضاً من أساليب سد النقص وإتاحة الفرص، وهو جزء من منظومة العمل اليومي، وهو العمل بالإنتاج، فهناك العديد من الأعمال لا تحتاج للحضور والتواجد اليومي والذهاب والعودة والانقطاع عن المنزل لأي ظرف كان، وهو جزء لا يتجزأ من أساليب العمل، التي يمكن أن تسد الحاجة وتفي بالغرض، وتُمكن الشباب خصوصاً من العمل والبحث عن الرزق.

إن هناك حاجة ملحة إلى استحداث قنوات جديدة ومبتكرة ومطبقة عالمياً في سوق العمل، ليتمكن من استيعاب الأعداد الكبيرة من الباحثين عن عمل مناسب لمؤهلاتهم وخبراتهم، وهو ما جعل الجهات المعنية تتشجع في المغرب وفي عدّة دول أخرى بتطبيق العمل عن بعد، وخصوصاً بعدما أصبح هذا المفهوم أحد وسائل العمل المنتج في أمريكا وأوروبا واليابان والهند والعديد من دول العالم، خاصة في ظل التطور الكبير في البنى التحتية لتقنيات الاتصالات والمعلومات.

فمثلاً، إن منظومة العمل في المملكة العربية السعودية، ستشهد نقلة نوعية حقيقية مع تطبيق مفهوم العمل عن بعد وأكثر رحابة للأجراء وللمرأة على وجه الخصوص لتحقيق هذا المفهوم الذي سيشجع أفاقاً أوسع وطموحاتها العملية والمهنية من خلال توفير بيئة عمل مثالية تجعل المرأة تقدم ما لديها من مؤهلات علمية وخبرات عملية من خلال العمل من المنزل في منظومة متكاملة تضمن العمل الجاد سواء كان دواماً كاملاً أو جزئياً بكل كفاءة وإنتاجية، فالعمل عن بعد سيكون حلاً مثالياً أيضاً ويوفر متاحاً مناسباً للعمل أمام ذوي الاحتياجات الخاصة، وأيضاً يوفر فرص عمل حقيقية للعديد من الفئات ولقطاع كبير من الشباب المؤهل في المناطق النائية والبعيدة عن المدن الرئيسية.

فهذا النمط الجديد من العمل سيحقق نقلة في استيعاب الشباب والشابات، وكذلك ذوي الاحتياجات الخاصة، فكم من مبدع ومبدعة لا يستطيعون الوصول لمقر العمل، إما : ظروف أسرية أو صحية، لكنهم بكل تأكيد يحتاجون لمن يتعرف على مواهبهم وقدراتهم ويجعلهم ينتجون ويبدعون من منازلهم.

### أولاً: الأهمية الاقتصادية للعمل عن بعد

كان للانفجار التكنولوجي وظهور الخدمات عن بعد أهمية اقتصادية بالأساس على المقاولات المتبنية لهذه التقنية بتحسين إنتاجيتها ومرونة عملها<sup>22</sup>، حيث استفادت من هذا الانفجار التكنولوجي الذي غزا كل مكونات السلسلة الصناعية الإعلامية والاتصالية ابتداء بالشبكات والبرمجيات ثم بروتوكولات التسيير والمراقبة".

كما تتجلى هذه الأهمية الاقتصادية في ازدياد معدل التشغيل والإنتاجية نتيجة الاستفادة من تنوع خبرات الأجراء حتى وإن تعلق الأمر بأجير أجنبي وخاصة في ميدان صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى ترشيد النفقات والتقليل من تكاليف الانتاج الناتجة عن متابعة ومراقبة الأجراء بحضورهم وغيابهم وطريقة

<sup>22</sup> Elisabeth MASSACRAIT, Pierre MOTHER, l'évolution du travail, edition hachette, France, 1999, p. 50.

تنفيذ العمل، هذا فضلا عن التخفيض من الوقت الضائع في الشغل التقليدي وكذلك تحسين التنافسية في إطار التعاقد بخصوص . عقد العمل عن بعد وماله من آثار ايجابية على جودة الشغل وتكلفته.

### 1: من حيث تكاليف الإنتاج

توفر تقنية العمل عن بعد وعبرها اداء العمل عن بعد لعدد من المقاولات مجموعة من المحاسن، بحيث تمكن من تخفيض النفقات المرتبطة بالتنقل، والاشكالية المرتبطة باستئجار محلات العمل خاصة أمام صعوبة ذلك في المجال الحضري علاوة على تخفيض تكاليف اليد العاملة مما يجعل المقاولات تستفيد مباشرة من مجموعة من المزايا والمحاسن التي يوفرها لها العمل عن بعد وذلك على مستوى العديد من النواحي حيث تبقى من أبرزها ما يتعلق منها بالنفقات المرتبطة باستئجار المحلات ومكاتب العمل وكذا تكاليف النقل والأجور.

#### 1 - استئجار المحلات والمكاتب

إن أي مقولة ومهما كان نشاطها أو مجال عملها فإنها لا بد أن تشوب مسيرتها مجموعة من الصعوبات والعراقيل منها ما هو عابر وموسمي ومنها ما هو قار ومستمر، ويبقى مشكل النفقات المرتبطة باستئجار المحلات ومكاتب العمل من أبرزها إذ يعد القاسم والهم المشترك بين جميع المقاولات، ولا يخفى على أحد وضعية العقار في المغرب، كما تفيد مجموعة من المؤشرات الاقتصادية ان ازمة العقار في المغرب صارت حقيقة وليس فرضيات، حيث الارقام الخيالية للعقارات سواء المعدة منها للاستعمال السكني او المهني". وللتخفيف من حدة النفقات المرتبطة باستئجار المحلات او مكاتب العمل تلجأ المقاولات الى تطبيقين :

**فالتطبيق الأول:** يتمثل في كون المقولة تعمل على خلق مكاتب الاقمار الاصطناعية bureau de satellite المتواجدة خارج المناطق الحضرية وبالتالي تكون التكاليف اقل .

**اما التطبيق الثاني** فيتمثل في العمل على تشغيل شريحة مهمة من العمال انطلاقا من محلات اقامتهم، وفي حالة تواجد مقر سكنى أحد العمال في ضواحي او في تلك المنطقة، يمكن الاستعانة بمركز للاتصال او معلومات مستقل<sup>23</sup> فأداء العمل داخل او خارج محل الإقامة او العمل عن بعد يشكل بالنسبة لرئيس المقولة وسيلة لإعادة مركزة بعض الانشطة مراعات بعض الاعتبارات فالقيام بالعمل داخل او مع خارج محل الإقامة او في مركز اتصال مجاور يضم مجموعة من العمال يساعد على التقليل من المصاريف العقارية، على اعتبارها تدخل الى جانب التكاليف الاضافية للتجهيزات والتسيير في باب النفقات العامة.

وقد عملت بذلك العديد من الدول الصناعية الكبرى، وتعد تجربة طوكيو ولندن رائدتين في هذا المجال، خاصة لا اعتبارهما يعرفان ارتفاعا مهولا لأثمنة العقار فاذا كان كل فرد في المؤسسة يشغل كحد أدنى مجالا يقدر ب 20 مترا مربعا وفي حالة تواجد ثلاثة اشخاص فالمساحة تتضاعف ومنه فان ثمن العقار المناسب لهم في ارتفاع وعليه عملت بعض المؤسسات بطوكيو خاصة شركة IBM على تخصيص مكتب لثلاثة افراد على ان يتم تشغيل الباقي في محلات الإقامة او القيام بزيارات وجولات لدى الزبائن.

<sup>23</sup> Geneviève MADOU, télétravail et travail à domicile, pourquoi, comment ? Edition du puits fleuri, France 2006, p59.

## ب - تكاليف النقل والأجور

تدخل النفقات المتعلقة بالنقل اليومي للأجراء في بعض الاحيان كالالتزام من التزامات المؤسسة التشغيلية حيث تتحملها اما بصفة جزئية او كلية وهذا ما جعل بعض المؤسسات تعتبر ان تحديد وقت العمل والتخفيف من التنقل اليومي من ايجابيات العمل عن بعد، كما انه من شأنه بالنسبة للمؤسسة تجاوز كل ما يتعلق بالفارق في الأجور التي يمكن ان تكون بين مدن واخرى بل حتى بين دول واخرى وهذا ما يجعل من تقنية نقل العمل الى موطن آخر ان يترتب عنه تخفيض في الأجر على اعتبار ان الاجور في المدن الكبرى ليست كما هو الحال في المدن الصغرى او في الضواحي.

ومن جهة ثانية، فظاهرة العمل عن بعد اوضحت لا تقتصر على حيز جغرافي معين، بحيث ان السعي لتحقيق ارباح أكثر للمؤسسة بالتخفيض من نسبة الاجور المدفوعة، دفعت العديد من الدول الصناعية والمتقدمة منها الى الاتجاه نحو الدول النامية بغية الاستفادة من مجموعة من المزايا لعل من أهمها الانخفاض في الأجر<sup>24</sup>.

وعموما فان اسلوب اداء العمل عن بعد لقي رواجاً منقطع النظير بين الدول في إطار الحركية الجديدة لراس المال العالمي، كما انه يعبر عن توجه عام يؤسس لتوظيف تكنولوجيا الاعلام والاتصال في عمليات نقل الخدمات المكلفة بالنسبة للشركات الكبرى، وهو في كل الحالات جزء من عملية التدويل والعولمة التي طالت الرأسمال العالمي في كل اشكاله الصناعية والتجارية والخدماتية الجديدة .

والأمثلة على نقل مجموعة من الشركات الكبرى الجزء من نشاطها متعددة سنكتفي بذكر التجارب الناجحة والتي اعتمدت فيها الطرق المعلوماتية وشبكات الألياف البصرية والاقمار الصناعية، وتتجلى اهم هذه التجارب في توظيف الشركات المعلوماتية لأسلوب العمل عن بعد في نقل عمليات تنفيذ البرامج الى دول الجنوب والشرق حيث تبقى عمليات التصميم متمركزة في الدول الغربية في حين يتم انتاج البرامج المعلوماتية في بعض الدول كالهند مثلاً، ليعاد تصديرها من جديد عبر الأقمار الاصطناعية الى الدول الغربية، فتكون بالتالي قد نجحت في تقليص انتاج البرامج بنسب قد تصل الى 70 في المائة من نفقات الأجور، بحيث إذا كانت تكاليف مهكل أو مبرمج معلوماتي مرتفعة بأوروبا مثلاً فإنها لا تتعدى خمس ذلك في بعض الدول كروسيا والهند".

وفي تجربة ثانية تعلق بتوظيف هذا الأسلوب الجديد من قبل المكتبات الضخمة ودور النشر، ولعل أبرز مثال على ذلك ما تقدم عليه مكتبة باريس الكبرى في نقل العمليات إعداد الكتالوجات إلى دول حديثة التصنيع كالفلين، وكذلك نقل دار النشر " Gallimare " غاليمار العمليات تنضيد سلسلتها السوداء إلى جزيرة موريشوس نظراً لانخفاض تكاليف الأجور فيها.

وكما تسجل لتجربة ثالثة ترتبط بتحمس البنوك ومؤسسات تأمين وشركات الطيران هذا الأسلوب، بحيث عمل بنك باريس الوطني على نقل نظام محاسبهته إلى الهند، وقامت مؤسسات التأمين كمؤسسة " نيو يورك لايف انجورنس " بنقل عمليات ضبط بواليص التأمين إلى باربادوس، في حين نقلت الخطوط الجوية السويسرية دائرة المحاسبة لديها إلى بومباي"... ويعد المغرب نموذجاً للدول التي عرفت بدورها استقطاب مجموعة من

<sup>24</sup> Dominique NIVAT, olivier PAQUIER, de localisation et emploi, une relation controversée, revue semestrielle, n 5, 1994, p24.

المؤسسات الأجنبية<sup>25</sup> وبالتالي غزو تقنيات الخدمات عن بعد الاعتبارها واحدة من ثمانية قطاعات التي يتضمنها ما يسمى برنامج إقلاع.

## 2- من حيث الاستفادة من يد عاملة متخصصة ومرونة العمل

يحظى العمل عن بعد بأهمية متعددة ترتبط بتكاليف الإنتاج سواء على مستوى تكلفة استئجار المحلات والمكاتب أو على مستوى مصاريف النقل والأجور كما أن له أهميته من حيث الاستفادة من يد عاملة متخصصة وكذا فيما يتعلق بمرونة العمل.

### أ - الاستفادة من كفاءة الأطر

تعد الرغبة في الاستفادة من كفاءة الأطر الهاجس والمطمع المشترك بين جميع أرباب العمل وخاصة العمل التقليدي الذي تمتاز بالتعبية المباشرة<sup>26</sup>، إلا إن هذه الرغبة تجد ذاتها بشكل واضح في العمل عن بعد، ويتمظهر ذلك في حالات عدة لعل أهمها حالة مواجهة المؤسسة بندرة اليد العاملة المؤهلة في القطاع المستثمر فيه، وهذا الأسلوب يمكن ليس فقط من المحافظة على اليد العاملة المؤهلة، بل بالموازاة مع ذلك تبقى له إمكانية الاستفادة من قدرات أشخاص ذو خبرة فعلى سبيل المثال يعتمد احد معاهد البحث العلمي والاقتصادي والاجتماعي بألمانيا تقنية مستقرين في أماكن أخرى".

العمل عن بعد، حتى يتسنى لها الاستفادة من معارف ذوي الخبرة في مجال معين من البحث بالرغم من تواجدهم خارج الإطار الجغرافي الذي يتواجد فيه المعهد نفسه، كما تثار مسألة إمكانية المحافظة على عمال ذوي تخصص، وخير مثال على ذلك وضعية بعض النساء اللواتي يغادرن الشغل لأسباب عائلية بحيث يخول لهن إمكانية التوفيق بين الاعتبارين، إضافة إلى ذلك فإنه في حالة تواجد عمال جد مكونين في مجال معين، فإنه يصعب تعويضهم بعمال بنفس المستوى من الخبرة فتقنية العمل عن بعد تمكنهم من استمرارية ارتباطهم بالمؤسسة واداء خدمات بها انطلاقا من محلات إقامتهم، زد على ذلك انه في فرنسا في إحدى مقاولات التامين خاصة بعض النساء في وضعية حمل يقبلن العمل في بيوتهم طيلة فتره إجازة الوضع ..

### ب - مرونة العمل عن بعد.

اصبحت المرونة في مجال العمل من أبرز المواضيع التي تعالجها وتداولها العديد من اللقاءات التي تعدها الأوساط المعنية بالتشغيل خاصة، وقد صارت مسألة تثار سواء من طرف رجال الأعمال أو المقاولين والمستثمرين بل وحتى من لذن النقابات العمالية، فالمرونة مطلب ينادي به رجال الأعمال وذلك لإعطاء

<sup>25</sup> Zahra MANSOURI, l'investissement privé étrangers dans le contexte des mutations de l'économie 54 marocaine, thèse pour l'obtention de doctorat national des sciences économiques, université Mohammed 5, faculté des sciences juridiques économiques et sociales, agdal rabat, juin 2006, p 8.

<sup>26</sup> عائشة جلال الأصفر، مقارنة بين العمل التقليدي والعمل عن بعد، العمل التقليدي والعمل عن بُعد مساران مختلفان لكل منهما إيجابيات وسلبيات ولا يمكن أن يحل أحدهما محل الآخر تماما، [/https://ziid.net/business/a-comparison-between-traditional-and-remote-work](https://ziid.net/business/a-comparison-between-traditional-and-remote-work), 2024/4/2

ديناميكية لسوق العمل والإنتاج، كما أن ازدياد المنافسة والسباق التكنولوجي وعدم استقرار الطلب يفرض على المقاول المرونة بشكل متزايد. وعليه فالعمل عن بعد يمكن أن يساعد على توفير تدبير أحسن للأعمال ويشكل واضح فأداء العمل عن بعد يمكن من تحويل ونقل المهام المنجزة من لذن عمال داخليين إلى العمال العاملين عن بعد المستقلين، لأن الأجير نفسه يمكن أن يربط الاتصال بمجموعة من العمال العاملين داخل نفس شبكة مركز العمل عن بعد دون اعتبار للمسافة.

كما أن المقاولات تضاعف مرونتها بتعيين عمال عن بعد بعقود مختلفة بحيث منهم من يعمل بعقود عادية ومنهم لفترة محددة ووقئية أو لإنجاز خدمة معينة، وما يزيد من مرونة هذا العمل عنصر الزمن بحيث أن الأجير عن بعد تتاح له فرصة العمل أكثر حتى بعد انتهاء فترات الدوام الرئيسية. وتظهر جليا أهميته كذلك في حالة التعامل مع مؤسسات خارج التراب الوطني، بحيث ان وسائل الاتصال الحديثة والمعلومات تمكن من تجاوز ذلك الفارق الزمني، وما يضاف إلى ذلك حضور مبدأ الاستقلالية والحركة التي يوفرها العمل عن بعد والتي تعد مصدرا للربح وتحسين الإنتاجية. فعملية التحفيز تخفف من نسبة التغيبات ومن ثم تحظي المقاوله بربح للوقت وبمنتوجية أكثر جودة وفعالية، ويرجع ذلك إلى كون الأجير عن بعد يصبح مسؤولا عن مستوى تسيير وتنظيم وقته كما انه يراقب عمله بنفسه. ومن جهة أخرى فالعمل أو أداء الخدمة عن بعد لا يمكن أبدا من مراقبة ومعرفة ساعات العمل المنجزة، فاغلب عمليات العمل عن بعد مبنية على مراقبه النتائج المحصل عليها والوقوف في بعض الأحيان على كمية العمل ومنه على جودته<sup>27</sup>.

وتاريخيا فان الأزمة الاقتصادية كانت قد أجبرت المقاولات على تحفيز العمال للرفع من الإنتاجية، وعليه فان الأجير الذي توفر له ظروف عمل مواتية يكون أكثر استعدادا لتحقيق نتائج أفضل في أداء عمله .

كما أن المؤسسة قد تشجع العمل عن بعد لما له من دور في خلق روح الابتكار والإبداع لدى عمالها، ولتجاوز بعض حالات شرود الفكر وتشنتت الذهن مما ينعكس سلبا على مؤسسة الشغل خاصة في بعض الأعمال التي تتطلب تركيزا أكثر كالحرير أو القيام بدراسة الموضوع ما. وكمثال لمدى نجاح المقاولات في مجال العمل عن بعد ومدى تحقق المزايا الاقتصادية عبر هذا الأسلوب، تعد مؤسسه PBS أول مؤسسة لمعالجة المعطيات عن بعد، تم إنشاؤها سنة 1972 لتقديم خدمات السكرتارية في بعض المناطق في فرنسا خاصة في العاصمة باريس، وحاليا تشغل المؤسسة مئات من الكانيات في اربع مراكز للعمل عن بعد وفكرة إحداث المنشأة جاءت في مستهلها بسيطة وتتمثل في القيام بالأعمال السكرتارية للمؤسسات الكبرى بباريس حيث ابتدأت المؤسسة العمل بداية مع مركز Demange-eux-eaux بحيث كان يشغل أربعين كاتبة لتنتشر الظاهرة في التسعينات.

وتتمثل المزايا المحققة للزبائن أو المتعاملين الذين بلغ عددهم 50 مقاوله زبونة، من أهمها مجموعة من الشركات في مجال التأمين ومكاتب الخبراء المحاسبين تعتبر تعاقدية المهندسين المعماريين بفرنسا من المؤسسات التي تستفيد من هذه التقنية بمعالجة 1000 رسالة في الأسبوع، ومؤسسات كبرى في المجال الصناعي، Renault, Pechiney, l'Oreal, one، وأخرى في مجال الخدمات AX، UAP، MBN إضافة إلى مكاتب الخبرة المحاسبية ".

وتوفر هذه المؤسسة للعاملين إمكانية التحرر من مجموعة من العراقيل كالتعيين والتكوين والتأطير والتسيير والتغيب... المرتبطة بنشاطات خارجة عن أنشطتها الأصلية والمهمة، وعليه فان خدمات المؤسسة علاوة على

<sup>27</sup> Mayer, information et compétitivité, Rapport du commissariat général au plan, la documentation française, paris, 1998, p50

كونها غير مكلفة، تمكن المقاول من اقتصاد الوقت الذي يمكن أن تبذله في انجاز الأعمال السالف ذكرها، وهو ما يعتبر مكسبا مهما لمواجهة التنافسية. وبعد نظام العمل في هذه المؤسسة بسيطاً، بحيث يسلم الزبون على شريط أو مكتوب باليد. أو مطبوع المعلومات المراد نقلها إلى تقارير أو بيانات بحيث تتمثل طريقة عملها بوضع النصوص في الحواسيب باعتماد برامج متخصصة في معالجة المعطيات فيتم قراءة ومعالجة النصوص ثم ترسل للمقاولات في أقراص مدمجة.

وتجدر الإشارة الى انه يراعى في أداء تلك الخدمة عامل المحافظة على أسرار وثائق الزبناء خاصة بالنسبة للتقارير المالية، واستراتيجيات العمل المعتمدة لدى إحدى المقاولات .

ويتزايد الإقبال على خدمات المؤسسة عملت على خلق نظام جديد سمي بنظام النسخ عن بعد الذي يمكن للزبون التوصل مباشرة وعلى حواسيبهم بالنصوص المعالجة من طرف عمال السكرتارية عن بعد.

كل هذا جعل العمل عن بعد يعرف تحقيق نتائج مهمة في العديد من الدول الأوروبية وكمثال على ذلك شركة AATGNA الفرنسية والموجهة خدماتها للمقاولات الصغرى خاصة اتصالات فرنسا IBM... وجعله مصدراً لتأمين مجموعة من المزايا الاقتصادية المنعكسة إيجاباً على مجموعة من النواحي الاجتماعية.

### ثانياً : الأهمية الاجتماعية للعمل عن بعد.

إن العمل عن بعد أو ما يطلق عليه بالثورة المستقبلية في سوق العمل تعبير سيزداد سماعه أكثر مع التراجع الهائل في كلفة الاتصالات بفضل شبكات الاتصالات الدولية الإنترنت وغيرها قللت تكلفة الاتصال بين القارات إلى كلفة الاتصال داخل المدينة نفسها.

ونتيجة هذا التقدم يتزايد كل يوم عدد المؤسسات التي تختار إبقاء العاملين معها في منازلهم، ربهما في مدينة أخرى أو حتى بلد آخر، بسبب الميزات العديدة التي يمكن أن تنتج عن هذا الأسلوب في حالات كثيرة والتي لا تتوقف على خفض التكاليف فقط نتيجة عدم الحاجة إلى صباحات المكاتب والتكاليف الأخرى مثل النقل، بل أثبت هذا الأسلوب فائدته الكبرى في حالة النساء العاملات اللاتي يطمحن دائماً إلى صيغة تمكنهن من الجمع بين العمل ورعاية أسرهن وكذا بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

### أ: المرأة والعمل عن بعد

بعد الثورة المعلوماتية الحاصلة اليوم، فإن معظم الناس سيستخدمون المعلومات في عملهم بدلاً من الأشياء المادية، ولن يكون العمال بحاجة ماسة للانتقال إلى المصانع أو المكاتب في مركز المدينة من أجل العمل، فشبكات الاتصال الحديثة أصبحت قادرة على نقل المعلومات إلى حيث يوجد الناس وحيثما أرادوا العمل.

وبرى العديد من المفكرين في هذا الخصوص أن أعداداً كبيرة من الناس سيفضلون العيش والعمل خارج نطاق المدن الكبرى، وقد تكون هذه التنبؤات متفائلة أكثر مما يجب، ولكن على الأقل هناك الآن إمكانية للعمل عن بعد، فالتقنية التي تسمح بذلك رهن الخدمة الآن، كل هذا يؤكد أن ثورة المعلومات والتقنية المتطورة بشكل متسارع ستغير من أساليب العمل، وما أسلوب العمل عن بعد إلا أحد الأساليب التي بدأت تغزو قطاعات العمل بشكل متنامي وملحوظ وهو ما من شأنه ان يزِيل ما تلاحظه في بعض الأحيان من عوائق تحول بين المرأة

وبين الالتحاق بعالم الشغل او قد تغادره وتفضل البقاء في بيتها سواء كان ذلك راجعا الى كثرة تكاليفها العائلية أو عجزها عن التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية وكثرة الضغوط الناتجة عن الانتقال اليومي<sup>28</sup>.

وفي دراسة أجريت على العاملات بأسلوب العمل عن بعد في ولاية يوتاه (Utah) بالولايات المتحدة الأمريكية لاختبار العلاقة بين أسلوب العمل عن بعد كما هو مطبق على النساء في ولاية يوتاه والصفات الشخصية فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والدافعية وجدت من قبل الدراسة أن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أنماط الشخصية والرضا الوظيفي، ولم تجد الدراسة أي اختلافات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالدافعية.

كما تم اجراء تحليل إضافي للنساء العاملات بهذا الأسلوب، وقد وجدت أن أعمارهن تتراوح ما بين 20 و 40 سنة، من العرق الأبيض (كوكيجن) متزوجات، وليديهن أطفال في سن أقل من سن الدراسة أو في سن الدراسة، وتعتمد أسرهن على دخلين، ويعملن في مجال إدخال البيانات من مدة سنة إلى سنتين، ويعملن حوالي خمس ساعات يوميا، خمسة أو ستة أيام أسبوعياً، ومستوى تعليمهن في الغالب دبلوم سنتين في الكلية أو أقل ويرغبن بالمهارات التطبيقية وغالبيتهم كن يعملن كسكرتيرات قبل عملهن بأسلوب العمل عن بعد ومعدل أجورهن 8000 دولار أو أقل سنويا، والسبب الرئيسي لاختيار من أسلوب العمل عن بعد هو رغبتهم برعاية أطفالهن في المنزل، وعلى الرغم من أن ذلك هو السبب الرئيسي لرغبتهم في العمل إلا أنه اتضح في نتائج الدراسة بأن رعاية الأطفال تتعارض مع أدائهن لأعمالهن.

ومن هنا تبرز أهمية العمل عن بعد كوسيلة لإيجاد فرص وظيفية للمرأة، حيث من المؤمل أن يوفر هذا الأسلوب فرص عمل للمرأة دون تجاوز المحظورات والقيود الاجتماعية، وقد يحقق العمل عن بعد فوائد للاستفادة من الطاقات النسائية المهذرة، مع التقيد بالتعاليم الشرعية والعادات الاجتماعية، بالإضافة الى ذلك فان العمل عن بعد يعمل على سد حاجيات المرأة وإغنائها ويساعدها في استغلال وقت الفراغ بما ينفع، كما يضمن لها التوفير المالي، فلا تحتاج المرأة لشراء ملابس الزينة وأدواتها لكي تخرج بها في كل صباح إلى العمل كما يساهم في توفير الراحة النفسية والبدنية فلا تعاني من إرهاق المنزل وإرهاق العمل الخارجي أضف إلى ذلك فتح فرص وظيفية للنساء ذوي الاحتياجات الخاصة وعدم الحاجة لوسائل المواصلات للذهاب إلى العمل والعودة، وكذلك تخفيف العبء عن الزوج مثلا بنقل زوجته من وإلى مقر العمل.

ويتميز هذا الأسلوب بتوفير الوقت والمال، ومرونة أكثر في العمل مع استقلاليتها وتمتعها بكامل حريتها الشخصية بارتداء ما يروق لها وتجنب الاختلاط مع الآخرين والجمع بين العناية بالأطفال أو الأقارب المسنين والعمل، علاوة على ذلك فإن هذه التقنية من العمل تضع الحل الملائم للمرأة في حالة الرغبة بالالتحاق بالزوج الذي كما تعلم مسطرة معقدة وطويلة".

وإذا كان العمل عن بعد قد ساهم في ولوج المرأة لسوق العمل مع ضمان راحتها وحريتها وخلق توازن بين العمل والأسرة فإنه كان له الدور الفعّال بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة.

ب : بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة

<sup>28</sup> JAMATTHAEL, femme et travail, vues économiques revue semestrielle du CPM (dossier l'emploi au Maroc) N2, 1992, p 91.

في أنحاء المعمورة، يعاني أكثر من 600 مليون شخص من مشكلة الإعاقة، أي ما يقرب من 10 بالمائة من سكان العالم، مما يطرح أحد أكبر التحديات التي تتمثل في الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقات الجدية، وبالتالي فإن العمل عن بعد سيكون الخليف الأكثر مصادقية لدى هذه الفئة<sup>29</sup>.

وتحظى قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة باهتمام واسع من قبل العديد من الدول والمنظمات الدولية بحيث باتت إحدى أهم مرتكزات المشهد الحقوقي العالمي، إذ أن مقدار الرعاية والتأهيل المقدم لهذه الفئات لم يعد يمثل فقط تحدياً أمام الدول لتوفير الرعاية الشريفة من سكانها، وإنما أصبح يمثل أيضاً أحد المعايير الأساسية لقياس مدى تحضر وتقدم المجتمعات ومكانتها داخل المجتمع الدولي، مع التأكيد على أن الاهتمام بهذه الفئة يجب ألا يركز على فكرة الإحسان والشفقة وإنما على أساس ما يجب أن تتمتع به من حقوق كما تنص علي ذلك الإعلانات والمواثيق الدولية.

ومن بين هذه المواثيق الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تم التوقيع عليها في 30 مارس 2007<sup>30</sup> والتي جاءت لتضع تنظيمياً شاملاً وكاملاً لحقوق ذوي الإعاقة بالإضافة للبروتوكول الاختياري<sup>31</sup> المكمل لها، حيث أضاف لها اختصاصاً هاماً وهو تلقي الشكاوى أو الرسائل المقدمة من قبل أو نيابة عن الأفراد أو مجموعات الأفراد الخاضعين لولاية دولة طرف ويدعون إنهم ضحايا انتهاك تلك الدولة لأي من الحقوق المحددة في الاتفاقية.

فعلى اعتبار أن مفهوم الإدماج الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة أصبح منتشرًا في كثير من الكتابات والبرامج، وهدفاً تدعو إلى تحقيقه كل القطاعات الحكومية وغير الحكومية بل وحلما يراود الأفراد والجماعات وبطبيعة الحال أصبح ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر الفئات أملاً في تمكينهم من الانتفاع بالخدمات العامة وممارسة حقوقهم وواجباتهم ضمن ميادين النشاط المتعددة كالتعليم والتكوين والصحة والتشغيل".

وإدراكاً من المشرع في عدة دول كالمغرب بخطورة تلك المشكلة وحرصاً على حماية هذه الفئة التي تحتاج إلى المزيد من الرعاية والتأهيل صدرت العديد من التشريعات الوطنية التي تولي اهتماماً خاصاً لهذه الفئة تمثل في تحديد ماهيتهم وبيان حقوقهم ودور الدولة تجاههم.

وقد قامت المغرب بمجموعة من التجارب والتي تقوم على تجاوز معيقات عدم القدرة على التنقل لدى الأشخاص المعاقين عبر تلقينهم دروساً أولية في استعمال وسائل الاتصال من أجل القيام سواء في المنزل أو انطلاقاً من هذا المراكز، بعمليات متنوعة لفائدة المقاولات الراغبة في ذلك، كما تتدرج هذه التجارب في إطار تعزيز مقاربة جديدة تقطع مع النظرة التي تقوم على اعتبار الشخص المعاق مريضاً بشكل دائم ويشكل عالة على المجتمع، بل تسعى في المقابل إلى منحه وسائل لإعالة نفسه وضمناً اندماجه الاجتماعي والمهني.

<sup>29</sup> العمل من بعد تجربة رائدة التشغيل الأشخاص المعاقين جندياً مقال منشور بالموقع الإلكتروني لجريدة بيان اليوم

<http://bavarealyaoume.ma> اطلع عليه بتاريخ 14/08/2018

<sup>30</sup> اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وهي معاهدة دولية لحقوق الإنسانى تابعة للأمم المتحدة تهدف إلى حماية حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد اعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في دار ستمبر 2006 وفتح باب التوقيع عليها في 30 مارس 2007 بعد التصديق عليها من قبل 20 دولة ودخلت حيز التنفيذ في 03 ماي 2008.

<sup>31</sup> اتفاق جانبي في الاتفاقية يسمح للأطراف الاعتراف باختصاص اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد، ودخل حيز التنفيذ مع الاتفاقية في 03 ماي 2008 اعتباراً من سبتمبر 2012 .

## ج : بالنسبة للبيئة والصحة

تعد البيئة ذلك المحيط أو الوسط الذي يولد وينشأ فيه الإنسان، ويعيش خلاله حتى تلهي حياته، ويشتمل على عوامل عديدة تكون أهم مجالات البيئة الطبيعية التي لا تنفصل عن الية البيولوجية او الاقتصادية أو الاجتماعية بحيث أن كلا منهما تكمل الأخرى.

بحيث اعتبرت البيئة بكونها مجموعة من العناصر الطبيعية والمنشأة البشرية والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي تساعد وجود تغير وتنمية الوسط الطبيعي والكائنات الحية والأنشطة البشرية".

وإذا كان الإنسان ورغم رغبته في الحفاظ على البيئة فإنه لا بد من مساهمته في المساس سلبيًا بسلامتها وذلك من خلال بعض الأنشطة والأعمال التي يزاولها وخاصة في بعض الحرف والصناعات التي من شأنها تدمير وإفساد الوسط البيئي.

وقد أثبتت العديد من الدراسات التي أنجزت حول ظاهرة الأعمال المنجزة عن بعد إلى كونها تحمل مزايا كبرى على المستوى البيئي على اعتبار أن أداء العمل أو الخدمة عن بعد يؤدي إلى التقليل من حركة السير وما يترتب عنها من تلوث تكون له نتائج وخيمة<sup>32</sup> على الطبيعة وصحة المجتمع".

كما أن العمل عن بعد يساهم في الحفاظ على الصحة العامة من خلال ابتعاده عن الأماكن التي من شأنها المساس بالصحة البدنية والجسمانية للأجير بحيث أن العمل عن بعد يقتصد من حيث عدد مقرات ومكاتب العمل بحيث قد تحول إذا ما تم الاعتماد على هذه التقنية إلى محلات تمكن استغلالها للسكن مما من شأنه أن يحل معضلة اجتماعية مستقلة وما ينتج عنها من ظهور للسكن العشوائي والغير اللائق وما يترتب عنه من مشاكل صحية تمس حياة الفرد والمجتمع.

وإذا كان العمل عن بعد يستجيب للتشريحات التي تسعى إلى حماية البيئة فإن له أثارا ايجابية على الصحة بحسب ما أكدته دراسة أنجزت من طرف إحدى البنوك البريطانية، أن أسلوب العمل عن بعد الذي عملت على تبنيه ساعد في انخفاض متوسط الإجازة المرضية إلى النصف أي من ست أيام إلى ثلاثة أيام سنويا، ولا غرابة في ذلك بحيث أن الأجراء المتنقلين يتعرضون للهواء الملوث بدخان وسائل النقل وجراثيم الهواء والفيروسات المتولدة في المياه والطقس السيئ والإجهاد الناجم عن التنقل والعمل في أوضاع قد تكون مزعجة ومزدحمة وغير متوفرة على الشروط الصحية".

ولقد قبل الموقعون على الاتفاقية العالمية حول تغير المناخ أثناء قمة الأرض في ريو دي جانيرو في عام 1992 المبدأ الوقائي فيما يتعلق بارتفاع حرارة الأرض ووافقوا على إعداد برنامج للحد من انبعاث غاز ثاني أكسيد الكربون والغازات المؤذية الأخرى بحلول عام 2000 مما يجعل من العمل عن بعد من أبرز المساهمين في تحقيق هذا الهدف.

<sup>32</sup> Emmanuelle CAMPS, télétravail, sens du travail, rapport de vie travail, vie hors travail, université Paul Valéry Montpellier 3 France, 2006, p 90

[.https://www.researchgate.net/publication/298724108 Sens du travail et rapports vie de travail - vie hors travail chez trois categories de teletravailleurs et chez les travailleurs classiques](https://www.researchgate.net/publication/298724108_Sens_du_travail_et_rapports_vie_de_travail_-_vie_hors_travail_chez_trois_categories_de_teletravailleurs_et_chez_les_travailleurs_classiques)

وما فتئ الوعي بالهاجس البيئي والصحي يترسخ لدى المقاولات العربية يوماً بعد آخر، لاسيما في ظل المتغيرات الاقتصادية القائمة، والتي أضحت تربط التنافسية على مؤشر المسؤولية الاجتماعية للمقولة وعلى مدى التزامها بمبادئ التنمية المستدامة أكثر من ربطها بالعائد الربحي فقط، وبالرجوع إلى النسيج المقاولاتي المصنف عادة إلى قطاعين اثنين، مهيكّل وغير مهيكّل، سنجد حسب العديد من المتبعين بأن النوع الأول هو أكثر التزاماً بهذا البعد الجديد مقارنة مع النوع الثاني، إذ إن القطاع الخاص صار واعياً بالدور الذي ينبغي الاضطلاع به لتقديم الحلول في مجال التصدي للتغيرات المناخية والسعي للمحافظة على الصحة العامة، وهذا ما جعل من العديد من المقاولات تتبنى نظام العمل عن بعد لتحقيق هذه الأهداف.

بعكس عقد المقولة، حيث يربط المقاول بصاحب العمل عقد مدني، يمكّنه من عدم خضوعه للإشراف الكامل لرب العمل ولا يخضع لإدارته بل يمارس عمله مستقلاً وكل ما يحكمه هو تنفيذ المقولة وفقاً للعقد المبرم مع صاحب العمل، فإنّ فالاجير يخضع لإدارة رب العمل وإشرافه، بغض النظر عن الطريقة التي يُقدّر أجره على أساسها سواء قدرت بحسب الوقت أو بحسب كمية الإنتاج، ولا يعمل مستقلاً عن رب العمل بل يتلقى تعليماته وعليه أن ينفذها في حدود العقد المبرم بينهما. من هنا، جاءت ضرورة القاء الضوء على معيار تكييف عقد العمل عن بعد واكتشاف تأثير ركن التراضي عليه.

### المبحث الثاني: معيار تكييف هذا العقد وتأثير ركن التراضي عليه

شكلت صعوبة التمييز بين عقد العمل عن بعد غير محدد المدة وعقد العمل عن بعد المحدد المدة كما هو الحال بالنسبة لعقد الشغل المحدد المدة وعقد الشغل غير محدد المدة مبرراً لتدخّل القضاء لتأسيس قواعد التكييف للاستناد إليها عند التمييز بين العقدين.

ففي إطار عقود العمل التقليدية ذهب القضاء الفرنسي<sup>33</sup> إلى وضع مشكل التمييز بين العقدين في إطار التكييف، أي الصعوبة في تحديد الفئة القانونية التي ينتمي إليها العقد لاستخلاص الآثار المرتبطة بها قانوناً وذلك بعد أن تثبت الالتزامات التي أراد الطرفان إنشائها أي البحث عن القاعدة القانونية التي ينبغي تطبيقها على الوقائع التي حدثت، ويكون التكييف صحيحاً إذا حصل التطابق التام بين وقائع النزاع والغرض التي تحكمه القاعدة القانونية، وقاضي الموضوع لا يتقيد بما يتمسك به الأطراف، حيث عليه أن يبحث عن التكييف القانوني الصحيح للعقد وبالتالي فالقاضي هو الذي يحدد صنف العقد من خلال الظروف المحيطة بالعمل وطبيعته.

لذلك، يعرض هذا المبحث موضوع "تكييف عقد العمل عن بعد"، بهدف الكشف عن مدى تطابق العمل مع وصف عقد العمل المختصّ به مع بيان ركن التراضي لأهميته؛ ولما يثار حوله من تساؤلات وإشكالات، لا سيما إذا اقترن العقد بعنصر أجنبي، في حين أن بقية أركان العقد لا تثير أية مشكلات، وتخضع للأحكام العامة للعقود الرضائية، ولذلك قسم هذا المبحث إلى مطلبين، تبحث الأول في معيار التكييف، أما الثاني فتتحدث عن ركن التراضي في عقد العمل عن بعد.

<sup>33</sup>يوسف شندي، دور القضاء الفرنسي في الإصلاحات التشريعية الحديثة في مجال العقود: المرحلة السابقة على التعاقد والالتزام بالإعلاء

،كلية الحقوق – الجامعة العربية الأمريكية- فلسطين، سبتمبر 2023 ، <https://journal.kilaw.edu.kw>

## المطلب الأول: معيار تكييف عقد العمل عن بعد

إن لموضوع تكييف عقد العمل عن بعد" أهمية كبيرة؛ فمن خلاله يمكن التعرف إلى الوصف القانوني الدقيق له، فضلاً عن معرفة فيم إذا كان عقد العمل تنطبق عليه أحكام قانون العمل؟ وإذا كانت الإجابة بالنفي، فهل تنطبق عليه الأحكام الخاصة لأحد العقود المسماة؟ أم أنه لحدثه يعد عقداً غير مسمى؟ وأساس مشكلة تكييف هذا العقد، يعود إلى ما يحصل في التطبيق العملي من تنازع حول الجهة المخولة بإجازته، فإن عدّ هذا العقد عقد عمل، فإن الجهات المختصة في وزارات العمل هي المخولة بذلك، وإلا فإنه تتعين إجازته من قبل الجهات الصناعية أو التجارية المختصة في البلد المعني؛ لأنه في حالة عدم تحديد الوصف القانوني لهذا العقد، فإن إجازته من قبل الجهات المختصة في وزارة العمل، قد تسلب السلطة الرقابية من الجهات الأخرى : الصناعية والتجارية والخدمية، ومن ثم فقد الصلاحية القانونية في إجازته . والمسألة المهمة الأخرى التي تستوجب البحث عن التكييف السليم لهذا العقد، هي مسألة توفير الحماية القانونية للعمال عن بعد، والتحقق من إمكانية تمتع الأجير عن بعد بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها الأجير التقليدي. ومن أجل البحث عن معيار مناسب يمكن من خلاله تمييز العمل عن بعد ووصفه بأنه عقد عمل، نجد أنّ المعيار التقليدي يتركز في أساسه على رابطة (التبعية القانونية)، والتي بموجبها يمتلك صاحب العمل سلطة الرقابة والتوجيه على الأجير، ويستطيع التحكم، والسيطرة، والإشراف والرقابة عليه، في حين يمكن اعتبار الشخص من الوجهة المنطقية - يعمل لمصلحته الخاصة، أو لدى صاحب العمل ومن ثمة تنحصر واجباته في ما يقوم الفرد بأدائه من أعمال، وفي طريقة أداء تلك الأعمال. والصورة النمطية لهذه الرقابة تتحقق عندما يؤدي الأجير عمله في مقر العمل المعتاد لصاحب العمل. وقد كانت الرقابة التقليدية تتطلب عادة كما هو معروف نظاماً ثابتاً، من جهة تحديد ساعات العمل وأوقات الاستراحة، والواجبات المنوطة بالأجير، وكيفية أدائه لعمله، وما إلى ذلك. وبالمقابل إذا كان الأجير مستقلاً عن إدارة صاحب العمل وإشرافه؛ فإن العقد في هذه الحالة لا يعد عقد عمل.

وإذا ما حاولنا تطبيق معيار الرقابة والتوجيه بشكله الضيق والصارم على العمل عن بعد"، نجد أن هذا النوع من العمل قد لا يستجيب لمثل هذه الرقابة والسيطرة، الأمر الذي يترتب عليه للوهلة الأولى الظن بأن العمل عن بعد، يعد عملاً حراً ، وليس عقد عمل. ولكن منذ الحرب العالمية الثانية، بدأ ي نظر إلى معيار التبعية القانونية<sup>34</sup> نظرة مرنة، خاصة مع تزايد أعداد الأجراء المهنيين المرتبطين بعقود عمل مع أصحاب الأعمال، مثل: الأطباء والجراحين، والمحامين، حيث لا يمكن واقعيًا أن يقال إن طريقة عمل هؤلاء، كانت خاضعة بشكل مباشر لأرباب العمل من حيث الرقابة والإشراف والتوجيه . لا سيما في ما يتمتعون به من استقلالية في أداء حرفتهم؛ وكذلك في الأحوال التي لا يكون فيها صاحب العمل ملماً بالخصص الذي يمارس فيه الأجير عمله؛ فالتبعية القانونية ليست صورة واحدة، وإنما تتنوع صورها، فقد تكون تبعية فنية، تتمثل في إشراف صاحب العمل إشراف فنياً كاملاً ودقيقاً على عمل الأجير، حيث يخضع بموجه الأخير لكل ما يصدر إليه من أوامر متعلقة بتفاصيل العمل وجزئياته، وقد تكون التبعية القانونية تبعية تنظيمية أو إدارية محضة، وتعني هاهنا خضوع الأجير لتوجيه صاحب العمل فيما يختص بالظروف الخارجية لأداء العمل: كتحديد وقت العمل ومكانه، وذلك دون اشتراط أن تكون هذه التبعية فنية أو مهنية، حيث يكون إشراف صاحب العمل ذا طبيعة خارجية ، لا تمس جوهر نشاط الأجير وصنعتة وتخصصه، والذي يتمتع فيه بطبيعة الحال بحرية واسعة .

<sup>34</sup> يوسف شندي، دور القضاء الفرنسي في الإصلاحات التشريعية الحديثة في مجال العقود: المرحلة السابقة على التعاقد والالتزام بالإعلاء، م.س. صفحة 134.

والحق أن تطبيق معيار التبعية القانونية، سواء بصيغته الصارمة عندما تمتد الرقابة ويمتد الإشراف إلى الجوانب الفنية للعمل التي يؤديه الأجير، أم بصيغته المرنة باقتصار الرقابة والتوجيه على العوامل الخارجية والتنظيمية ذات الطابع الإداري المحض على العمل عن بعد، قد لا يكون مناسب تماما لعقد العمل عن بعد؛ وذلك بسبب عدم تمكن صاحب العمل من الأتصال المادي المباشر مع الأجراء عن بعد، ومن ثمة فرض رقابته المباشرة عليهم، أو حتى بسط هيمنته في تحديد ساعات العمل.

ومع ذلك فإن فقدان مثل هذا الأتصال وهذه الرقابة، لا يعني بالضرورة غياب الإشراف والتجيه؛ فقد وجد أن الظروف التي يعمل فيها أولئك العمال عن بعد، لا تختلف عن الظروف التي يعمل فيها العمال في عقود العمل التقليدية، حيث إن الأجير عن بعد قد يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، وأن من الضروري توفير حماية لهم لا تقل عن الحماية المقررة لأقرانهم المرتبطين بعقود العمل التقليدية. والأمر هنا يحتاج إلى إيجاد معيار مناسب لتميز هؤلاء العمال عن سواهم من الأجراء "عن بعد"، الذين يعملون لحسابهم الخاص، والذين يرتبطون بعلاقات تجارية أو صناعية تقوم على المشاركة مع أصحاب الأعمال وفق عقد من عقود المقاوله. والمعيار المقترح هنا هو معيار يتخذ شكلاً جديداً من التبعية، يطلق عليه **التبعية عن بعد**. ويقوم هذا المعيار على منح قاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة؛ للبحث عن طبيعة العقد، من خلال تقييم جميع الظروف المحيطة بالتعاقد؛ وعلى الأخر الجوانب التنظيمية، والرقابية، والاقتصادية، وهذا المعيار يقوم على ركيزتين أساسيتين: الأولى: **تطوير معيار "التبعية القانونية التقليدي؛ ليتلاءم مع عقد العمل عن بعد، من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة، التي تسمح بأن تحل الرقابة الإلكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة؛ فاستخدام صاحب العمل لكاميرات المراقبة، أو فرض سلطته في تتبّع أعمال الأجير عن بعد"، بشكل مستمر، عبر وسائل الأتصال الحديثة بفرض مطلباً مهما في الحاجة إلى عقد عمل يحتاج إلى حماية قانونية .**

**والثانية** تقوم على العودة للاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية، ولكن ليس بصورة مستقلة؛ بل ليكمل معيار الرقابة والإشراف ويعززه ويؤكدده، وذلك بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الإلكترونية. وبهذا الصدد ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال، فإذا كان الأجير قد خصص كل جهده لرب العمل، وأنه كان يعتمد في مورد رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فإن ذلك يعزز وجود عقد عمل. أما إذا كان للشخص موارد متعددة من جهات مختلفة، أو أنه كان يعمل لصالح أكثر من جهة، ويتقاضى مبالغ إزاء عمله من جهات متعددة، فإن ذلك يُخرج العلاقة من أن تكون علاقة عمل. ويمكن أن نلاحظ أن المنهج العام المتبع حالياً في القانون المقارن لا سيما في (الولايات المتحدة الأمريكية وانكلترا) هو قريب مما ذكر، إذا يميل إلى الأخذ بمعيار عملي مبن على **"موازنة عوامل متعددة (weighing all relevant factors in the relationship)"** وذلك للتوصل لتحديد طبيعة هذا العقد. ويقوم هذا المعيار على أساس موازنة جميع العوامل ذات الصلة، وأخذها بالحسبان والتي تشمل صيغة العمل وطبيعته، وطريقة الدفع، وأدوات الرقابة والإشراف وعناصرهما، وطريقة تنظيم العمل، وأساليب تجهيز أدوات العمل ومعداته،<sup>35</sup> وطريقة إنهاء العمل. وعلى الرغم من أتساع هذا المعيار ومرونته، إلا أنه مازال المعيار الأكثر قبولاً. ومع ذلك فإن هنالك بعض الجدل يثور حوله؛ بسبب خصوصية العمل عن بعد، ووجود عقبات قانونية أمام الأجير "عن بعد"، عندما يطالب بالحماية القانونية؛ لا سيما في ظل القوانين التي تفرض تحقق شروط خاصة قبل أن يتمكن الأجير من المطالبة بحقوقه. فعلى سبيل المثال نجد أن القانون في المملكة المتحدة يتطلب أن يكون الأجير قد عمل لدى لصاحب

<sup>35</sup> يوسف شندي، دور القضاء الفرنسي في الإصلاحات التشريعية الحديثة في مجال العقود: المرحلة السابقة على التعاقد والالتزام بالإعلاء، م.س. صفحة 134.

العمل لمدة سنة واحدة على الأقل، ويتقاضى أجره بشكل منتظم خلال هذه المدة؛ حتى يتمكن الأجير من المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي، وهاهنا يتضح الإشكال الذي قد يواجهه الأجير عن بعد"، إذا كان يعمل بشكل متقطع، لدى صاحب العمل ذاته من أجل ذلك طوّرت المحاكم البريطانية معياراً واسعاً من شأنه أن يشمل كافة أنماط العمل، ويستند هذا المعيار على عنصر تبادلية الالتزامات (mutuality of obligations)، فالأتفاقات المختلفة، يمكن أن تستخدم لربط سلسلة من العقود، تبدو منفصلة في الظاهر، في عقد عمل واحد شامل، وهذه التطورات يمكن أن يتمسك بها ليس فقط الأجير عن بعد" الذي يعمل من منزله، ولكن أيضاً الأجير الذي يتمتع بمزيد من السلطة التقديرية للتحكم بمقدار العمل وتوقيته، الذي يتعين القيام به ويبدو أن مرونة تنفيذ عقد العمل عن بعد"، لا تنفي تبعية الأجير عن بعد؛ فالعمال عن بعد ليست فئة قانونية مستقلة عن الأشكال التقليدية لتقديم الخدمات في أية دولة من الدول، بل هو شكل مستحدث من أشكال تنظيم العمل، يتفق بالإطار الخارجي للعمل وليس بجوهره. وتجدر الإشارة إلى أنه قد أتيح للقضاء (المقارن)، تطبيق معيار التبعية عن بعد بشكله المرن؛ فنجد أن القضاء البرازيلي قد حاول مدّ الحماية المقررة بموجب أحكام قانون العمل إلى الأجراء في منازلهم لحساب صاحب العمل، فقد نظرت محكمة<sup>36</sup> Porto Alegre دعوى مرفوعة من سيدة كانت تقوم بأعمال الحياكة، وتوريد ملابس الأطفال، لصالح منشأة متخصصة. في هذا النوع من الأعمال، وكانت السيدة المذكورة تقوم بأداء عملها في منزلها، وطالبت تلك السيدة المنشأة التي تعمل لحسابها بتطبيق أحكام قانون العمل عليها، خاصة الإجازة مدفوعة الأجر، فامتنعت المنشأة بحجة أن المدعية لا تخضع لعلاقة تبعية قانونية؛ فهي لا تعمل في أماكن العمل بالمنشأة، ولا تخضع لتنظيم ساعات العمل المقرر بالمنشأة، وليست مطالبة بتوريد عدد محدد من قطع الملابس في أوقات محددة سلفاً. ولكن محكمة (Porto Alegre) رفضت وجهة نظر المنشأة، وقررت أن قانون العمل البرازيلي خاصة المادة (6) منه، ان لا تفرق بين من يعمل في المنشأة والأماكن المخصصة للعمل بها، وبين من يعمل لحساب المنشأة ولكن في منزله، وجاء في حيثيات حكمها أنه يتعين عند النظر لعنصر التبعية بالنسبة للعاملين في منازلهم التخفيف من حدته؛ بحيث يكفي القول بتوافر هذا العنصر، أن يكون لصاحب العمل رقابة على كمية العمل ونوعيته وقت تسلمه من الأجير، وفي ما يتعلق بالمدعية، فإنها كانت تتلقى المادة الأولية من صاحب العمل مرة كل شهر على الأقل، وهو ما يؤكد وجود علاقة تبعية بين صاحب العمل والعاملة، قصد بها ترتيب الحقوق والالتزامات بين الطرفين، ولا يقدح في ذلك عدم انتظام مواعيد تسليم الملابس جاهزة، وعليه فقد انتهت المحكمة إلى توفر "علاقة التبعية، وإلى أنّ من حق المدعية الاستفادة من الأحكام المقررة في قانون العمل. وقبل الانتهاء من هذه الفقرة، نشير إلى أنه ومن أجل توفير حماية قانونية ثابتة ومستقرة للعامل عن بعد"، نقترح أن ينص القانون الذي ينظم عقد العمل عن بعد"، على اعتماد قرينة قابلة لإثبات العكس، تقضي بأن كل علاقة بين الأجير عن بعد" وصاحب عمل ما، هي عقد عمل تخضع لقانون العمل؛ إلا إذا استطاع صاحب العمل نفي هذه القرينة بإثبات العكس؛ وذلك عن طريق إثبات وجود عقد مقاوله أو عقد مشاركة بينه وبين الأجير عن بعد". وأهمية هذا الاقتراح تنأتى من أنه يراعي العمل عن بعد"، قد يقع في مناطق بعيدة أو في أكثر من بلد، ويراعي كذلك المركز التقاوضي للعامل بوصفه الأضعف في العقد. وأنه غالباً ما يكون الأجير عن بعد" في بلد من بلدان الجنوب، فيكون بحاجة للعمل لتوفير أسباب المعيشة لعائلته، مما يتعين توفير الحماية له كعامل بعدها يستطيع صاحب العمل الذي هو

<sup>36</sup> [https://www.researchgate.net/publication/327034222\\_atkyyf\\_alqanwny\\_llml\\_n\\_bd](https://www.researchgate.net/publication/327034222_atkyyf_alqanwny_llml_n_bd) التكييف

القانوني للعمل عن بعد، نجلى فليح، تم الدخول في 2023/16/10. صفحة 209.

في مركز أقوى، أن يثبت بأن ما يربطه مع الطرف الآخر ليس هو عقد عمل؛ بل عقد آخر من العقود التي تخضع لأحكام القانون المدني، أو القانون التجاري، أو غير ذلك من القوانين.

### المطلب الثاني: تأثير ركن التراضي على عقد العمل عن بعد

يعد عقد العمل من العقود الرضائية، مما يعني أنه ينعقد بمجرد تحقق أركان العقد الثلاثة من رضی وموضوع وسبب؛ ولأن ركني الموضوع والسبب لا يثيران أية إشكاليات خاصة بالنسبة لعقد العمل عن بعد، إذ إنهما يخضعان للقواعد العامة في نظرية العقد، مما لا يحتاج الأمر إلى الخوض في أحكامها. ولكن ما يثير المشاكل في عقد العمل "عن بعد" ينصب، بدرجة كبيرة، حول ركن التراضي، وطرق التعبير عن الإرادة، وخصوصية القاضي في هذا العقد. حيث يتميز هذا العقد - أحياناً - باختلاف جنسية أطرافه، وأن التعاقد يكون إلكترونياً في أغلب الأحوال. وسنعرض في هذه الفقرة خصوصية التراضي في عقد العمل عن بعد، مع عرض موقف القوانين المقارنة منه. فيشترط لتحقيق ركن التراضي، أن تتجه إرادة المتعاقدين إلى إبرام العقد، وذلك بأن تكون إرادة الأجير عن بعد، منصبية على القيام بالعمل عن بعد، في المنزل أو أي مكان آخر خارج مقر العمل أو مركز الإنتاج، وذلك لحساب صاحب العمل، دون وجود رقابة "مادية مباشرة"، وأن تتجه إرادة صاحب العمل إلى دفع الأجر للعامل مقابل العمل الذي يقوم به، ويكون الإشراف على العمل من خلال رقابة غير مباشرة، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة. وتجدر الإشارة إلى أن عقود العمل عن بعد هي عقود مستقلة؛ ولا تحل محل أي عقد آخر من عقود العمل التي أبرمت من قبل بين الأجير وصاحب العمل دون ظهور إرادة صريحة من طرفي العقد بالأنفاق على أن يكون محل العمل خارج المقر المعتاد لصاحب العمل. ويشترط لصحة التراضي الأهلية، وسلامة الإرادة من العيوب وطالما أن عقد العمل عن بعد هو من العقود التي تدور بين النفع والضرر، فإن الأصل أن يكون صاحب العمل بالغاً سن الرشد، ولكن بعض القوانين المقارنة أجازت لمن لم يبلغ سن الرشد إبرام عقد العمل، ومنها قانون العمل الأردني رقم 19 لسنة 2001، حيث أجاز للعامل الذي أكمل السادسة عشرة من عمره، ولم يكمل الثامنة عشرة، العمل شريطة استيفاء الشروط اللازمة، والتي حددتها المادة (67) من قانون العمل مع ملاحظة أن فاقية حقوق الطفل (1989)، والتي صادق عليها الأردن سنة (1991)، أشارت في المادة (32) إلى ضرورة التزام الدول الأطراف، بتحديد عمر أدنى للالتحاق بالعمل ووضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.

ولكن الأمر ليس بهذه السهولة، إذ تثار إشكالية بالنسبة لعقود العمل عن بعد " ذات الطابع الدولي من حيث تحديد القانون الواجب التطبيق على أهلية طرفي عقد العمل، ومكان إبرام عقد العمل وزمانه. إذ إن عقد العمل عن بعد غالباً ما يبرم عن طريق الوسائل الإلكترونية، وبين أطراف من جنسيات مختلفة؛ لا سيما في سعي الدول الغنية في الاستفادة من العمالة الماهرة قليلة الكلفة في الدول النامية. فنجد أن العديد من الشركات الكبرى الأميركية والأوروبية أخذت تعمل وبصورة متزايدة؛ للاستفادة من العمال الهنود ذي الكفاءة المتميزة في مجال هندسة الاتصالات والحاسوب، لوضع برامج عن حركة الطيران في المطارات، أو برامج لتخزين البضائع وشحنها من الموانئ؛ بل إن الأمر يتعدى هذا إلى الاستفادة من العمالة في دول أخرى متقدمة قد تكون شروط التعاقد فيها أكثر مرونة من التعاقد مع عمال من الجنسية نفسها، كما هو الحال في تعاقد الشركات الأميركية والكندية بعقود عمل مع فنيين متخصصين في مجال هندسة الحاسوب من إيرلندا. ونشير هنا إلى تعريف العقد الإلكتروني في المادة (الثانية) من التوجيه الأوروبي الصادر في 20 مايو 1997<sup>37</sup>، والمتعلق بحماية المستهلك

<sup>37</sup> إيه الوصيف، تنفيذ العقود الإلكترونية بالوسائل المستحدثة في بحث قانوني، 1 مايو 2024 <https://www.mohamah.net/law/>

في العقود المبرمة عن "بعد بأنه: "أي عقد متعى بالسلع والخدمات، يتم بين مورك ومستهلك من خلال الإطار التعليمي الخاص بالبيع عن بعد، أو تقديم الخدمات التي ينظمها المورد، والذي يتم باستخدام واحدة أو أكثر من وسائل الاتصال الإلكترونية حتى إتمام التعاقد". ولا شك أن الرضا المنتج لآثاره في العقد الإلكتروني، هو الرضا الصادر من ذي أهلية، وغير مشوب بأي عيب من عيوب الرضا، حيث يتفق العقد الإلكتروني مع بقية العقود في قيامه على مبدأ الرضا، ومادام العقد الإلكتروني يتم بين غائبين عبر وسيط إلكتروني، الأمر الذي يثير العديد من التساؤلات، التي تتعلق بالزمان والمكان، باعتبار أن تحديد وقت إبرام العقد يؤثر على وجود العقد في حد ذاته، بالإضافة إلى مسألة توطين العقد لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل عن بعد وإن لتحديد ظرفي الزمان والمكان في العقد، وتحديد المحكمة المختصة للفصل في النزاع، أهمية خاصة في تحديد القانون الواجب. مما يتبين معما بأن التعاقد الإلكتروني يكون بين حاضرين زماناً وغائبين مكاناً، إلا في حالة التعاقد غير اللحظي، حيث يكون بين غائبين زماناً ومكاناً. ومن ثم يكون مكان العقد هو المكان الذي صدر فيه القبول الإلكتروني في عقد العمل عن بعد، عن طريق وسائل الاتصال الإلكتروني، باعتباره المكان الذي تتلاقى فيه الإرادتان. ومن الجدير بالذكر أن عقود العمل تخضع كمبدأ لقانون بلد تنفيذ العقد. وبذلك فهي تخرج عن قواعد الإسناد الخاصة بالالتزامات التي تم عقدها؛ إذن قواعد قانون العمل "الإلزامية وما يترتب عليها من تأمينات اجتماعية، تعد من النظام العام، ولا يحق للأفراد الاتفاق على خلافها، وإن القوانين المقارنة تقرّ مجموعة من الأحكام والضمانات، بشأن حماية العمال، كالقواعد التي تتعلق بتحديد الحد الأدنى من الأجور، والقواعد التي تحدد التنظيم القانوني لوقت العمل، والقواعد المقررة لوسائل حماية الأجير ووقايته من مخاطر العمل وهي أحكام امرة لا يجوز مخالفتها، فإن كان من شأن تطبيق مبدأ إخضاع العقد "لقانون الإرادة"، أن يؤدي إلى تعطيل هذه الضمانات؛ فإنه من المتعين إخراج عقد العمل من نطاق تطبيق هذه القاعدة. ولذلك قررت أغلب القوانين إخضاعه لقانون محل التنفيذ، مع الإقرار بما يواجه ذلك من صعوبات في تحديد محل تنفيذ العمل. وتجدر الإشارة إلى أنّ العمل عن بعد" يتطلب موافقة الأجير وصاحب العمل بشكل صريح، سواء كان ذلك عند بداية التعاقد أو في وقت لاحق على تنفيذ عقد العمل التقليدي، وفي الحالة الأخيرة يتعين تعديل العقد.

وتختلف الدول في تحديد أسلوب انعقاد عقد العمل عن بعد، كاشتراط وجود طرف ثالث كجهة توثيق أو عدم اشتراط ذلك، فوفقاً للقانون الروسي<sup>38</sup>، فإن أحكام قانون العمل عن بعد" تتميز بالمرونة في كيفية إبرام عقد العمل؛ والأهم من ذلك أنها تتيح الاتفاق على شروط إنهاء الخدمة بحرية أكبر، دون التقيد بالقيود الصارمة لشروط الإنهاء وفقاً لأحكام العامة القانون العمل. ويجوز للعامل عن بعد وصاحب العمل تبادل الوثائق إلكترونياً باستخدام التوقيع الإلكتروني المعزز.

كما تمّ الذكر، بأنّ هذا العقد، يعتمد لتكيفه على معيار التبعيّة المتطوّر، مما يدفعنا للغوص في طيّات هذا المعيار لمعرفة الطّبيعة القانونيّة لعلاقة التبعيّة في عقد العمل عن بعد .

<sup>38</sup> صاحب العمل المسجل (EOR) في روسيا، الدراسة العالمية التي أجرتها مجموعة IEC بشأن المؤسسات التي تُدير شؤون الموظفين عام 2024  
<https://www.globalization-partners.com/ar/globalpedia/russia/eor>

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد وأحكامه

ان التبعية في علاقة العمل تعتبر عنصر أساسي لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود، ونتيجة للبعد الجغرافي الذي يتميز به عقد العمل عن بعد ، فقد ضعفت سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف المباشر من جهة، وتعززت استقلالية الأجير من جهة ثانية .

ومع الغزو الكبير لوسائل الاتصال والاعلام لمجال العمل اصبح موضوع ملائمة العمل عن بعد للتبعية بشقيها القانوني والاقتصادي موضوع نقاش وبحث بين الباحثين ورجال القانون وذلك لكون وضعية الأجير العامل عن بعد تثير مجموعة من الإشكالات القانونية مما من شأنه جعل رقابة رب العمل واشرافه صعب المنال وبالأخص فيما يتعلق بوقت وساعات العمل، إذ أن مسألة تحديد وقت العمل والمحددة في عقد العمل عن بعد تعتبر رابطاً بين الأجير العامل عن بعد ورب العمل ورابطة تبعية عن بعد رغم البعد المسافة بالنظر الى كونها اساس استفادة الأجير العامل عن بعد من تشريع العمل ومناطق تمييز عقد العمل عن بعد عن باقي العقود الاخرى التي تلتبس به.

بالتالي يتبادر الى الازهان التساؤل الاتي:  
كيف نحدد معيار التبعية في عقد العمل عن بعد حتى نطلق عليه عقد عمل؟ وما التبعية التي يجب على الأجير أن يخضع لها ؟

إن عنصر التبعية من اهم عناصر عقد العمل لا يتحقق إلا إذا راقب صاحب العمل العامل في عمله، فإذا تحقق عنصر التبعية يصح تكليف العقد على أنه عقد عمل، والتبعية التكنولوجية المتزامنة هي الحل الذي يمكن من خلاله لصاحب العمل مباشرة الرقابة على الأجير، ولكنها رقابة بواسطة وسائل اتصال حديثة ، والتساؤل الذي يثور هنا هو:

هل ان التبعية التقليدية تلائم عقد العمل عن بعد ؟

للإجابة عن هذا التساؤل سوف نتناول ذلك في مبحثين، الأول نوضح فيه مدى ملاءمة التبعية التقليدية مع التبعية الاقتصادية في عقد العمل عن بعد، اما الثاني نتكلم فيه عن موقف الفقه من معيار التبعية عن بعد وبشكل اساسي الأحكام التي ترعى هذا العقد.

### المبحث الأول: مدى ملاءمة التبعية التقليدية مع التبعية الاقتصادية في عقد العمل عن بعد

يخضع عقد العمل عن بعد بوصفه عقداً لمبدأ حرية التعاقد المنصوص عليه بموجب المادة / ١٦٦ / من قانون الموجبات والعقود والتي تشترط بدورها مراعاة مقتضيات النظام العام والأداب العامة والأحكام القانونية التي لها الصفة الإلزامية.

وحيث أن المادة / ١٨٤ / من قانون الموجبات والعقود قررت بأنه إذا كانت المساومات جارية بالمراسلة أو بواسطة رسول بين غائبين فالعقد يعد منشأ في الوقت وفي المكان اللذين صدر فيها القبول ممن وجه له العرض، فإن هذا النص يدفعنا للاستعانة بنص المادة / ٣٨ / من قانون المعاملات الالكترونية اللبناني الصادر تحت الرقم / ٨١ / بتاريخ ٢٠١٨ / ١٠ / ١٠ نظراً لاستحالة ربط انعقاد العمل عن بعد بمكان كونه قد حصل في البيئة الافتراضية.

نصت المادة /٣٨/ من قانون المعاملات الإلكترونية على أنه إذا كانت المساومات في العقود المدنية والتجارية قد جرت بالوسيلة الإلكترونية فإن العقد لا يعد منشأ إلا في الوقت الذي يصل فيه القبول إلى العارض بحيث تعتبر الرسالة الإلكترونية قد أرسلت عندما تدخل أول نظام معلوماتي خارج سيطرة المرسل وبحيث تعتبر الرسالة الإلكترونية قد استلمها المرسل في حالتين : (أ) عندما تدخل النظام المحدد للاستلام من قبله و (ب) عندما يستخرجها على عنوان الكتروني خاص به إذا لم يتم تحديد نظام معلوماتي معين لاستلام المعلومات. من هنا تظهر أهمية التبعية في تحديد مدى خضوع الأجير لتعليمات رب عمله لانجاح المهام وتحمل المسؤولية.

ان التبعية تتمثل في الرقابة السليمة والإشراف والتوجيه للعامل عند أدائه لعمله، ويلتزم الأخير بالطاعة للتعليمات والأوامر، مما جعل هذا العنصر يتوسع ليشمل تبعية قانونية وتبعية اقتصادية ،

ولتوضيح ذلك سنتناولها في مطلبين، الأول تتناول مدى ملاءمة التبعية القانونية لعقد العمل عن بعد، أما الثاني نوضح فيها مدى ملاءمة التبعية الاقتصادية لعقد العمل عن بعد.

### المطلب الأول: خصوصية تطبيق التبعية القانونية كمعيار لعقد العمل عن بعد

تعددت تعريفات الفقهاء للتبعية القانونية، إذ يذهب الرأي الغالب في الفقه والقضاء الفرنسي الى أنها تعني القيام بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت سلطته وإدارته، والذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات للعامل ويراقب تنفيذها، ويوقع الجزاء التأديبي على الأجير إذا أخل بها، كما عرفها الفقه المغربي باعتبارها تبعية في أداء العمل وفي تنفيذه تصبغ عقد الشغل بصفة عامة، وتميز مركز الأجير عن مركز من يقوم بعمل مستقل يخضع فيه لتوجيه وإشراف ومراقبة من يجري العمل لحسابه، كما عرفها البعض الآخر بخضوع الأجير أثناء قيامه بالعمل الرقابة وإشراف رب العمل، فالأجير يكون في الاصل ملزماً باتباع اوامر المشغل واحترام تعليماته المتعلقة بالعمل المطلوب منه، ما لم تكن مخالفة لمقتضيات العقد أو القوانين الامرة أو القواعد المتعلقة بالنظام العام والاخلاق الحميدة .

وتستوجب علاقة التبعية وجود تعاون مشترك بين طرفي العقد، وهي مصلحة مشتركة بين الطرفين، فنجاح المشروع وازدهاره لا بد أن يعود بالنفع على الأجير، كما أن فشله وتدهوره يعود بالضرر كذلك على الأجير.

وتحديد معيار التبعية بوضوح يؤدي الى حماية الشخص الذي يعمل في تبعية وخضوع لشخص آخر، حيث يدخله في وضع مهني ويصبغ عليه وصف الأجير ، ويستفيد من خضوعه لأحكام قانون الشغل بما يتضمنه من مزايا للمخاطبين بأحكامه.

ولقد ثار الجدل الفقهي والقضائي حول مفهوم التبعية التي تجعل العلاقة التي تنشأ بين الأجير وصاحب العمل خاضعة لأحكام العمل، ولقد نادى البعض بأن التبعية يجب أن تؤخذ بمعناها الاقتصادي، ويتجه الرأي الغالب فقها وقضاء إلى القول بأن التبعية يجب أن تؤخذ بالمعنى القانوني، وهناك من يجمع بين المفهوم الاقتصادي للتبعية بجانب مفهومها القانوني.

وبالتمتع في عقد العمل عن بعد نجده يقوم على أساس العمل المستقل لكون إنجاز ه لا يتم تحت إشراف وتوجيه المشغل بشكل مباشر، وبالرجوع إلى توجه المشرع المغربي الذي نجده يأخذ بالتبعية القانونية كمبدأ لاكتساب صفة أجير والخضوع للسلطة والرقابة والتوجيه المباشر لرب العمل والتواجد الفعلي داخل المقولة أو مكان

العمل، كل هذا يجعل من الصعب الاستعانة بالتبعية القانونية بمفهومها التقليدي نظرا لطبيعة العمل عن بعد القائم على تنفيذ العمل دون الحضور الفعلي ودون الخضوع للإشراف المباشر لرب العمل.

ولقد طرحت التبعية القانونية بمفهومها الحديث نفسها كبديل للتبعية القانونية بمفهومها التقليدي، إذ تصلح أن يتم الاعتماد عليها في تكييف علاقة العمل عن بعد خاصة وأن مراقبة المشغل النشاط الأجير العامل عن بعد تبقى ممكنة بفعل تطور وسائل المراقبة التكنولوجية والبرمجية وبفعل التوسع في مفهوم التبعية ، فبفضل عصر التليمتيكا الذي مكن من اعتماد تقنيات ووسائل ساعدت في تقوية مركز التبعية القانونية في الشغل عن بعد، في إطار ما أصبح يعرف بالتبعية عن بعد، التي تعد صورة حديثة تتلاءم وأسلوب الشغل عن بعد، إذ تتخذ التبعية عن بعد صورا متعددة، فالأجير العامل عن بعد يبقى خاضعا لمشغله في العمل خلال أوقات تنفيذه العمل، ذلك بفضل التكنولوجيا الحديثة التي مكنت من تطوير البيات وأساليب للمراقبة المباشرة للعمل دون أن يتطلب الأمر التواجد الفعلي والمادي للمشغل في مكان أداء العمل، فالعمل من خلال الشبكة المعلوماتية للمقولة مكنت المشغل من مراقبة أوقات ونشاط الأجير العامل عن بعد، وهذا ما يجعل من فكرة الاختلاف والفرق بين اوقات ونشاط الأجير عن بعد يتلاشى شيئا فشيئا، فالشغل من خلال شبكة المقولة لا يختلف كثيرا عن الشغل داخل مكاتب المقولة رغم بعد المسافة.

وتطبيق معيار التبعية القانونية سواء بصيغته الصارمة عندما تمتد الرقابة والإشراف إلى الجوانب الفنية للعمل الذي يؤديه الأجير، أو بصيغته المرنة باقتصار الرقابة والتوجيه<sup>39</sup> على العوامل الخارجية والتنظيمية ذات الطابع الإداري المحض على العمل عن بعد، قد لا يكون مناسباً للعمل عن بعد، وذلك بسبب عدم تمكن صاحب العمل من الاتصال المادي المباشر مع الأجير عن بعد، ومن ثم فرض رقابته المباشرة عليهم، أو حتى بسط هيمنته في تحديد ساعات العمل، ومع ذلك فإن فقدان مثل هذا الاتصال وهذه الرقابة، لا يعني بالضرورة غياب الإشراف والتوجيه، فهؤلاء العمال عن بعد بحاجة للحماية القانونية مثل العمال وفقا لعقود العمل التقليدية مما يستدعي البحث عن معيار مناسب يميز عملهم عن عمل الأجير عن بعد لحسابهم الخاص والمعيار المقترح هو معيار يتخذ شكلا جديدا من أشكال التبعية، وهو التبعية عن بعد، التي تربط بين الأجير ورب العمل في عقد العمل عن بعد والتبعية عن بعد يمكن أن تتخذ صورا متعددة، ومن أبرزها تقنية المراقبة الالكترونية عبر شبكة الانترنت، والتي تتم عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمنشأة متصلة بالحاسب الشخصي للعامل، كتقنية المراقبة عن طريق الفيديو .

وقد يقوم صاحب العمل بجمع المعلومات الخاصة بالأجير عن بعد بواسطة إجراءات آلية أو ما يعرف «Télémetrie»، ويسمح هذا النظام بحدوث اتصال مباشر بين ما يقوم به الأجير على أحد أجهزة الحاسب الآلي، وبين الوحدة المركزية؛ فيتم تسجيل عمل إحصائي لكل حركات العمل فيستطيع الحاسب إحصاء معدل إنتاج كل عامل، حتى يتمكن صاحب العمل من اتخاذ الإجراءات اللازمة اتجاه العمال المتخاذلين، كما يمكن أن تتخذ المراقبة تقنية تحديد الموقع، وغيرها.<sup>40</sup>

لذا فإن المنطق القانوني يقتضي بأن العمل عن بعد يبقى خاضعا لرقابة وإشراف صاحب العمل خلال أوقات تنفيذ العمل، وذلك بفضل الثورة المعلوماتية التي ساهمت في تطوير أساليب المراقبة المباشرة للعمل دون أن

<sup>3939</sup> ايه الوصيف، تنفيذ العقود الإلكترونية بالوسائل المستحدثة في بحث قانوني، م.س.

<sup>40</sup> Karima KARROUMY, Le télétravail à l'ère du Covid-19, Revue Moutoune, Volume15, Numéro1, Université Moulay Tahar Saida, Algérie, <https://www.asip.cerist.dz/en/article/179885> , p.254.

يتطلب الأمر تواجدا فعليا أو ماديا للعامل في مقر أداء العمل وهو ما يجعل فكرة التباين بين نشاط العمل عن بعد تتلاشى تدريجيا، ومن ثم لا ضير في أن العمل من خارج المنشأة (المؤسسة) لم يعد مغايرا عن العمل الذي يؤدي داخل مقر المؤسسة بالرغم من بعد المسافة !

ولكن العمل عن بعد الذي قدم على أنه امتياز من أجل توفيق الأجير بين الحياة الخاصة والمهنية، يهدد الحدود الموجودة بين المجال المهني، والمجال الشخصي<sup>41</sup>. فقد اتجه بعض الفقه إلى أن التقدم التكنولوجي أدى إلى تحوّل في مفهوم التبعية التقليدية، وظهور بعض المخاطر التي قد يتعرض لها الأجير بالنسبة لحريته الشخصية من خلال الرقابة التي سمحت بها التقنية الحديثة في أوقات العمل وخارجه، بالإضافة لخطورته على حياته الخاصة عندما يؤدي الأجير العمل في المنزل، فضلا عن صعوبة التفرقة بين العمل التابع، والعمل المستقل؛ مما يتطلب تبني تبعية قانونية تتواءم وطبيعة البعد الذي يعد السمة المميزة لهذا النمط من العمل الذي يؤدي فيه الأجير عمله بعيدا عن صاحب العمل الذي يمارس سلطتي الرقابة والإشراف حتى لا تختلط الحياة المهنية للعامل عن بعد بحياته الشخصية. فعلاقة العمل، وإن كانت تضع الأجير تحت رقابة صاحب العمل إعمالا لمبدأ التبعية القانونية، الذي يخضع بمقتضاه الأجير السلطة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعني تنازلا من قبل الأجير عن حقه في الحياة الخاصة.<sup>42</sup>

ومن أبرز الصعوبات التي يطرحها مفهوم الحياة الخاصة للعامل في ظل ظهور صور وأشكال المراقبة الالكترونية التي سهلت تهديد واختراق حرمة هذه الحياة، تلك المتمثلة في مسألة تمييز الأوقات المهنية والأوقات الشخصية، خاصة في إطار العمل عن بعد، الذي يتمتع فيه الأجير بهامش من الحرية والاستقلال في تحديد زمان ومكان العمل، الأمر الذي يتطلب تحديد مداها في مضمون العقد عندما تبدأ عملية التعاقد.

ومن ثم فإن معيار التبعية القانونية يبقى صالحا لتمييز العمل عن بعد عن غيره من العقود التي ترد على العمل، وتتم عن بعد، ولكن بمرونة أكبر، وبمفهوم أحدث، وهو معيار التبعية عن بعد، والتي تعني الإشراف والتوجيه والرقابة عن بعد الكترونيا بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، وهذا مراعاة لطبيعة وظروف العمل المؤدى، وأضف إلى ذلك توقيع المستخدم الجزاء على الأجير بناء على قواعد النظام الداخلي.

## المطلب الثاني: مدى ملاءمة التبعية الاقتصادية لعقد العمل عن بعد

بفعل التطور الحاصل في عالم الاعمال وتعدد الخدمات وتطور أنماط العمل وبروز فئات أخرى من الأجراء كالوسطاء بين المقاولات وزبائنها والأجراء العاملين عن بعد أدى ذلك إلى تباعد العلاقة المباشرة بين المشغل وأجيريه مما جعل التبعية القانونية عاجزة عن استيعاب هذه التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها علاقات العمل مما دفع الفقه إلى التفكير في التبعية الاقتصادية والتي تقوم بتوفير شرطين أساسيين يتجلبان في

<sup>41</sup> Alves Cachapela, Laurie, Le télétravail. Confiance et autocontrôle : alternative ou partenaires du contrôle à distance ? Master en sciences du travail, à finalité spécialisée, Année académique : 2015- 2016, URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/1280> , p.20

<sup>42</sup> سعاد بنور، أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلد الاول، العدد الثاني، مجلة دورية تصدر عن جامعة المسيلة (الجزائر) 159.ص،

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/461>

اعتماد الأجير على عمله من أجل العيش أي أن يكون عمله هو مورد رزقه الوحيد ، وألا تكون لديه فرصة أخرى للعمل في مجال آخر، وأن يقضي في سبيل الحصول على هذا الأجر كل وقته، وهذا ما يجعل من مسألة اعتماد التبعية الاقتصادية في العمل عن بعد غير ممكنة أمام ظهور وسائل حديثة للاتصال عن بعد التي تمكن رب العمل من مراقبة الأجير عن بعد وهو ما يطلق عليه الفقه الحديث بالتبعية عن بعد.

إذا كانت التبعية القانونية تتمثل في قيام الأجير بعمله تحت إشراف، أو إدارة صاحب العمل، فإن التبعية الاقتصادية تتحقق باعتماد الأجير اقتصاديا على أجره من العمل الذي يؤديه، وهذا الاعتماد الاقتصادي يتحقق إذا توافر عنصران، أولهما استئثار ربّ العمل بالنشاط القائم بالعمل وثانيهما هو اعتماد هذا الأخير على أجره كمورد وحيد، أو أساسي لرزقه، وبالتالي يمكن تعريف التبعية الاقتصادية بأنها استئثار ربّ العمل بخدمات القائم بالعمل؛ بحيث يصبح عمله لديه هو المورد الوحيد للرزق.

وإذا كان الفقه والقضاء في فرنسا<sup>43</sup> قد استقرا على الأخذ بمعيار التبعية القانونية دون الاقتصادية، إلا أنه وجد في الفقه الفرنسي من يأخذ بها، ويعتبر العقد "عقد عمل" طالما كان الأجير يعتمد في نشاطه وكتبه على تعامله مع رب العمل بطريقة منتظمة ولحسابه وكلما كان الشخص لا يتحمل مخاطر عمله، ولا تعود عليه أرباح نشاطه الخاص، وأنه ليس ضروريا أن يكون عمل الأجير تحت إشراف وتوجيه ربّ العمل، أو تحت إدارته أثناء تنفيذ العقد. ويرجع تاريخ نشأة التبعية الاقتصادية إلى ظهور القوانين الاجتماعية التي تهدف إلى حماية العمال في حالة العجز، والشيخوخة، والمرضى.

قصد أنصار التبعية الاقتصادية من وراء ذلك من الحماية القانونية إلى طوائف لا يسري عليها قانون العمل لانعدام التبعية القانونية؛ أي لانعدام سلطة الإشراف والتوجيه من قبل صاحب العمل، وهو ما حملهم على القول بأن العقد الذي يربط بين العمال الذين يعملون في بيوتهم دون رقابة، وإشراف من قبل صاحب العمل، يعتبر عقد عمل؛ إذ على الرغم من انعدام التبعية القانونية توجد تبعية اقتصادية.

ولكن هذا المعيار تعرض إلى النقد، وهذا لكونه بخلاف معيار التبعية القانونية يفتقر إلى الدقة والتحديد القانوني؛ إذ من العسير أن نعرف أين تبدأ التبعية الاقتصادية، وأين تنتهي؛ إذ أن العديد من الأشخاص يعيشون من عملهم، دون خضوعهم في قيامهم بالعمل لسلطة، أو رقابة رب العمل والأخذ بهذا المعيار لتكييف عقد العمل، يهدّد بطغيانه على سائر العقود المتعلقة بالعمل، ومن ثم تطبيق قانون العمل على كل من يعيش من عمله، دون تفريق بين من يقوم بعمل تابع، ومن يقوم بعمل مستقل، وهو ما يتعارض مع التنظيم القانوني الذي يقوم على تخصيص كل منهما بأحكام خاصة تراعي طبيعته، ومركز القائم به، ومركز من يتم العمل لحسابه .

ويضاف إلى ذلك أن الأخذ بعنصر التبعية الاقتصادية يؤدي إلى تكييف العقد استنادا على عنصر خارجي عنه، وهو العنصر الاقتصادي؛ إذ أنّ هذه التبعية تقوم على حاجة الأجير إلى الأجر الذي يحصل عليه من عمله، واعتماده عليه لتأمين حياته، مع أنّ القانون لا يدخل حالة الشخص في الاعتبار عند وصف الروابط العقدية . كما أنّ الأخذ بهذا المعيار، يؤدي إلى تبديل العقد بتبديل الحالة الاجتماعية للعامل؛ بحيث يكون العقد عقد عمل، إذا كان الأجير أو العامل يعتمد في حياته على أجره من عمله، ثم ينقلب إلى عقد آخر، إذا توافر له دخل آخر يغنيه عن الأجر، أو يقلل كثيرا من اعتماده عليه .

<sup>43</sup> سعاد بنور، أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصّة للعامل، م.س.

ورغم النقد الموجه لمعيار التبعية الاقتصادية، فإنه يمكن الاستناد عليه في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود.

يرى بعض الفقهاء أنه رغم الانتقادات الموجهة إلى معيار التبعية الاقتصادية، فإنه يمكن الاستعانة به في تكييف عقد العمل عن بعد، ولكن ليس بصورة مستقلة؛ بل ليكمل معيار التبعية القانونية "الرقابة والإشراف"، ويعزّزه ويؤكد، وذلك بمفهوم الجديد القائم على الرقابة الإلكترونية، وبهذا الصدد ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال، فإذا كان الأجير قد خصص كل جهده لرب العمل، وكان يعتمد في مورد رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فإن ذلك يعزّز وجود عقد عمل عن بعد، فإذا كان للشخص موارد متعددة من جهات مختلفة، أو أنه كان يعمل لصالح أكثر من جهة، ويتقاضى مبالغ إزاء عمله من جهات متعددة، فإن ذلك يخرج العلاقة من أن تكون علاقة عمل.

والمنهج المتبع حاليا في القانون المقارن لاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية، وانجلترا يقترب مما ذكر؛ إذ يميل إلى الأخذ بمعيار عملي مرن يطلق عليه "موازنة عوامل متعددة"، وذلك للتوصل إلى تحديد طبيعة العقد، "weighing all relevant factors in the relationship".<sup>44</sup>

ويقوم هذا المعيار على أساس موازنة جميع العوامل ذات الصلة، وأخذها في الحسبان، والتي تشمل صيغة العمل، وطبيعته، وطريقة الدفع، وأدوات الرقابة والإشراف وعناصرهما، وطريقة تنظيم العمل، وأساليب تجهيز أدوات العمل ومعداته، وطريقة إنهاء العمل، وعلى الرغم من اتساع هذا المعيار ومرونته، إلا أنه لازال الأكثر قبولاً. ومع ذلك فإن هناك بعض الجدل يدور حوله بسبب خصوصية العمل عن بعد، ووجود عقبات قانونية أمام الأجير عن بعد عند مطالبته بالحماية القانونية؛ لاسيما في ظل القوانين التي تفرض تحقق شروط خاصة، قبل أن يتمكن الأجير من المطالبة بحقوقه.

فمثلا نجد أن القانون في المملكة المتحدة يتطلب أن يكون الأجير قد عمل مدة سنة واحدة على الأقل، ويتقاضى أجره بشكل منتظم خلال هذه المدة، حتى يتمكن الأجير من المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي، وهنا يتضح الإشكال الذي قد يواجهه الأجير عن بعد إذا كان يعمل بشكل متقطع، لدى صاحب العمل ذاته.

وعليه فإن معيار التبعية الاقتصادية الذي يركز على المقابل المالي الذي يتقاضاه الأجير عن بعد من رب العمل، لقاء العمل الذي يؤديه لمصلحته، خارج حدود المؤسسة، بالاعتماد على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، والذي يعتبر مصدرا لرزقه ومعيشته.

وعلى الرغم من عدم دقته أو صعوبة ضبطه، وما يثيره من جدل، يبقى صالحا كقرينة لتكييف عقد العمل عن بعد، وهذا بتوافر العناصر الأخرى المعزّزة له كالرقابة، والتوجيه والإشراف التي يخضع لها الأجير ولو ومما تقدم فإنه ينبغي اعتماد معيار التبعية القانونية والاقتصادية معا، لتكييف العقد المبرم بين رب العمل والأجير بكونه عقد عمل عن بعد، وذلك بمرونة أكبر تراعي خصوصية هذا العقد؛ من بطريقة الكترونية عن بعد، حيث وسائله، ومساحة الحرية، والاستقلالية النسبية التي يتمتع بها الأجير عن بعد في اختيار زمان ومكان العمل، ووسائله.

<sup>44</sup> نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قرمار، المرجع السابق، ص.209.

وذلك على اعتباره العقد الذي يربط بين الأجير والمستخدم، والذي يؤدي فيه الأجير عمله خارج المؤسسة، بالاعتماد على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال تحت إشراف، وتوجيه رب العمل، ورقابته، التي تتم أيضا عن بعد (الالكترونيا) بواسطة هذه الوسائل (التبعية القانونية)، وذلك لقاء أجر يعتمد عليه في تأمين معيشته (التبعية الاقتصادية).

وتجدر الإشارة، الى أنه يعود لمحاكم الموضوع استخلاص عنصر التبعية؛ إذ يمكنها التثبت من توافر الرقابة القانونية، أو عدم توافرها، وتستخلص هذه الرقابة من جميع الظروف والملازمات التي تحيط بالعمل المراد وصفه، ولها في حالة تعارض هذه الظروف أن تستخلص منها ما تراه راجحا، فقيام الشخص بالعمل في منزله، أو في محل خاص به، لا يمنع من اعتباره عاملا، إذا كان العمل يتم لحساب شخص آخر، يحدّد له ساعات العمل، ويراقب حسن أدائه لعمله، ويعين له مواصفات العمل وخاماته، ويوقع عليه جزاء قد يصل إلى الفصل في حالة مخالفته لتعليماته وأوامره .

إذ أن العبرة في تكييف عقد العمل ليست بالتكليف الذي أعطاه طرفي للعقد، ولا بالألفاظ التي تضمنها الاتفاق؛ فهي تعود لقاضي الموضوع بناء على المعطيات القانونية. وذلك بالاستناد إلى حقيقة الواقع، والنية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدان، وكل ما تقوم به محكمة الموضوع من بحث في وقائع الدعوى، توصلنا لحقيقة العلاقة، واستخلاصا للنية المشتركة للمتعاقدين يعد مسألة واقع لا يخضع لرقابة محكمة التمييز؛ والتي يقتصر دورها على مدى صحة التكليف القانوني للعقد، وتطبيق النصوص القانونية عليها باعتبارها من مسائل القانون.

وينبغي أن يمنح قاضي الموضوع فيما يتعلق بتكليف عقد العمل عن بعد سلطة تقديرية واسعة للبحث عن طبيعة العقد من خلال تقييم جميع الظروف المحيطة بالتعاقد، وعلى الأخص الجوانب التنظيمية، والرقابية، والاقتصادية.

كما يجدر تحقيقا لحماية ثابتة مستقرة للعامل أن ينص القانون على قرينة قانونية بسيطة لمصلحته، قابلة لإثبات العكس؛ مقتضاها أنّ كل علاقة بين الأجير عن بعد، وصاحب عمل ما هي إلا عقد عمل يخضع لقانون العمل، إلا إذا استطاع صاحب العمل نفي هذه القرينة بإثبات العكس، وذلك عن طريق إثبات وجود عقد مقولة، أو عقد مشاركة بينه وبين الأجير عن بعد، وأهمية هذا الاقتراح تأتي من أن عقد العمل عن بعد قد يبرم في مناطق بعيدة أو في أكثر من بلد، ويراعي كذلك المركز التفاوضي للعامل بوصفه الأضعف في العقد.<sup>45</sup>

هذا ما يدفعنا للتوغّل في دراسة أحكام هذا العقد و موقف الفقه من معيار التّبعية .

### المبحث الثاني: أحكام هذا العقد وموقف الفقه من معيار التّبعية

عند البحث عن تكييف عقد العمل عن بعد"، فإن تحديد نوع الرابطة العاقدية بين الأجير وصاحب العمل، يتم على أساس معيار "التبعية عن بعد" بصيغتها المرنة والمطورة والمتلائمة مع خصوصية العمل عن بعد.

وبالتالي، تنطبق أحكام عقد العمل التقليدية في ما يتعلق بحقوق الأجير وصاحب العمل- على عقد العمل عن بعد، مع وجود خصوصية تتعلق بالحماية الواجب توفيرها للعامل من مخاطر العمل جسدياً وصحياً، وكيفية

<sup>45</sup> نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص.210

توفير هذه الحماية، ومدى إمكانية توفير الرقابة من الجهات الرسمية على محل العمل، و التطبيق المرن لقواعد الحماية ووسائلها، يمكن أن يوفر حماية جديّة للعاملين عن بعد"، بما ينسجم مع طبيعة عقد العمل المبرم. لذا، لا بدّ من معرفة احكام هذا العقد أولاً ومن ثمّ القاء نظرة الى موقف الفقه منه.

### **المطلب الأول: أحكام عقد العمل عن بعد**

من المعلوم أن أحكام عقود العمل التقليدية قد مرت بمراحل تاريخية معروفة؛ أصبحت بعدها حقوق أطراف عقد العمل التقليدي والتزاماتهم مستقرة، بعد عقود من الصراعات بين العمال وأصحاب الأعمال، كما أن الشريعات في مختلف الدول وفرت ضمانات مختلفة؛ الحماية الأجير ووقايته من مخاطر العمل؛ لكن ظهور نظام العمل " عن بعد أخذ يثير التساؤلات حول مدى كفاية الشريعات النافذة؛ لضمان حقوق الأجير عن بعد" وحمايته، وعليه تناول هذا المطلب التزامات الأجير وذلك في الفقرة الأولى، أما الفقرة الثانية فقد تناولت التزامات صاحب العمل، لما لهذا الموضوع من خصوصية في عقد العمل.

#### **أولاً: التزامات الأجير:**

يستفيد الأجير عن بعد من الحقوق ذاتها التي يتمتع بها الأجير في الموقع المعتاد للعمل، ويلتزم بكافة الالتزامات. والأمر ذاته ينطبق على صاحب العمل في مثل هذا النوع من العقود، إذ يلتزم الأجير عن بعد" بتأدية العمل المتفق عليه، عن طريق وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، ويلتزم بالرد على اتصالات صاحب العمل خلال ساعات العمل المتفق عليها، ويلتزم بإطاعة أوامر صاحب العمل وتعليماته بلاغاته والامتثال لها، وبالحفاظ على الأجهزة المسلمة إليه، أضف إلى ذلك التزامه بالحفاظ على أسرار العمل، والالتزام بالسماح لصاحب العمل أو من ينوبه، أو الجهات الرسمية بالتنقيش على موقع العمل، أو الموافقة على المراقبة الإلكترونية في موقع العمل خلال ساعات العمل، وتنفيذ شروط تدابير الوقاية والسلامة الصحية أثناء العمل.

#### **ثانياً: التزامات رب العمل :**

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر، وتحديد زمان الوفاء ومكانه، ويلاحظ أن طريقة دفع الأجرة لا تخضع للنظام التقليدي المتمثل بالأجر الشهري؛ بل قد يلجأ العمال عن بعض إلى طرق عديدة أخرى، مثل: حساب الأجر بالساعة، أو الأجر اليومي، أو الأجر بالقطعة، كما يلتزم صاحب العمل بتسليم الأجير الأجهزة والأدوات اللازمة؛ لتمكين الأجير " عن بعد من تنفيذ مهامه، ومع الأخذ بالحسبان خصوصية العمل عن بعد"، واتفاقات العمل الفردية والجماعية، حيث تثار العديد من المشاكل التي تعرض على الوجه الآتي:

#### **أولاً: حماية البيانات إن صاحب العمل مسؤول عن اتخاذ التدابير اللازمة الحماية البيانات؛**

لا سيما تلك التي تتعلق بالبرمجيات، ومن أجل حماية البيانات التي يستخدمها الأجير عن بعد"، يتعين على صاحب العمل إبلاغ الأجير عن بعد بتعليمات الشركة المتعلقة بحماية البيانات، كما أن على صاحب العمل إبلاغ الأجير بأية قيود يفرضها على استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات أو معداتها<sup>46</sup>، والعقوبات اللديبية التي تترتب على عدم الامتثال لها.

<sup>46</sup> يمكن أصحاب العمل من تحديث بيانات عقود العمال وتمكين العامل من الاطلاع على فحوى العقد وصحة بياناتهم يؤدي إلى أمرين :  
أولاً: تقليل النزاعات التي قد تحصل بين العامل وأصحاب العمل والرقمي بيئة عمل واضحة وشفافة .

### ثانيا : تحمل النفقات المرتبطة بالعمل عن بعد":

يفترض تحمل صاحب العمل جميع النفقات المرتبطة بالعمل عن بعد، كالاشتراك في شبكة الإنترنت، وتكاليف التدفئة، والطاقة الكهربائية.

### ثالثا: التواصل بين الأجير وصاحب العمل:47

لا بد لأي قانون ينظم العمل عن بعد" أن يعالج مسألة كيفية التواصل بين الأجير وصاحب العمل، وقد أشار الإطار الأوروبي في (المادة التاسعة إلى أنه يتعين على صاحب العمل اتخاذ التأبير اللازمة التي تمنع انعزال العمال عن بعد"، عن بقية الأجراء في الشركة. وأن يوفر نظامًا بديلاً يفي باحتياجات الأجير الشخصية، ويكفل المعامل الاجتماعي مع الآخرين . كما أكد قانون العمل الفرنسي المعدل رقم (2012/347)، على ضرورة عقد اجتماع سنوي مع العمال؛ لبحث عبء العمل وظروفه ، مع وضع جداول زمنية يمكن من خلالها للعاملين عن بعد" التواصل.

### رابعا : الالتزام بحماية الأجير من مخاطر العمل:

لا شك أن من الالتزامات الرئيسية في عقد العمل، التزام صاحب العمل بحماية الأجير من مخاطر العمل، وتوفير كافة المستلزمات والاحتياجات اللازمة. ولكن التزامات صاحب العمل بتوفير هذه الضمانات في مجال عقد العمل عن بعد" ، وتلج بالعديد من العقبات؛ لأن عقد العمل عن بعد ينفذ خارج مكان العمل المعتاد، وتتعدّد وتتفرق أماكن تواجد الأجراء لصالح صاحب عمل واحد، مما تبرز معه صعوبة وصول الجهات الرقابية إلى هذه الأماكن المتفرقة؛ لا سيما بالنسبة لعقود العمل التي تتم في العديد من القارات، فكيف يمكن ضمان حماية العاملين في عقد العمل عن بعد"، بعد أن أكدت تقارير رسمية في بعض الدول، وقوع بعض الحوادث كالاختراق بسبب تماس كهربائي؟

فيجب نظرياً أن ينفذ تفتيش السلامة الوقائية من قبل المختصين؛ لتحقيق من موثوقية الدوائر الكهربائية، والامتثال للمعايير السلامة خارج مرافق العمل المعتادة، وذلك في مكان تنفيذ العمل عن بعد"، وعلى المديرين القيام بزيارات متعددة لمواقع العمل عن بعد". ونجد أن اتفاق الإطار الأوروبي في المادة (الثامنة) منه - يلزم صاحب العمل بحماية صحة العمال عن بعد وضمان سلامتهم، وكذلك إطلاعهم بسياسة الشركة، فيما يتعلق بالمجال الصحي والسلامة في العمل، وعلى وجه الخصوص الإجراءات المتعلقة بشاشات العرض المرئية.

وبالتأكيد فإن أوضاع العمال عن بعد تختلف وفقا لطبيعة عملهم وحالته ونشير هنا إلى أنه في عام (2000) أصدرت إدارة السلامة والصحة المهنية (الأوشا)، التابعة لوزارة العمل الأمريكية توجيهها بأن المكاتب المنزلية لن تعفى من التفتيش للتأكد من توفر شروط السلامة المهنية. وإذا كان هذا التوجيه قد تم سحبه، فإن (OSHA) أعلنت أنه في معظم الحالات لن تفقد الوزارة المختصة في الولايات المعدة حقها في إجراء التفتيش على مكان

---

ثانيا :القضاء على التستر وزيادة الرقابة على المنشآت للتأكد ما إن كان هناك مخالفات تتعلق بتوظيف الأجانب في الوظائف المتاحة للمواطنين، فكما زادت الرقابة كلما قلت المخالفات وفضي على الفساد الداخلي في المنشآت، لاسيما أن مسألة حل المشكلة وتوقعها قبل وقوعها خطوة عظيمة من الوزارة تنبئ بوجود جهود مكثفة لبناء بيئة عمل ناجحة مستقرة برقابة مشددة .

العمل في المنزل، إذا تلقت شكوى من الأجير الذي يعمل في المنزل، وعلى ذلك فإن قانون السلامة والصحة المهنية (OSHA) <sup>48</sup>، يشمل العمال عن بعد. ولكن في الممارسة العملية، فإن التنفيذ الفعال للرقابة يكاد يكون مستحيلًا في بعض الأحيان وذلك لصعوبة تطبيق الأحكام التي تتطلبها عمليات التفتيش، التي تغطي جميع جوانب مكان العمل، بما في ذلك توفير ظروف عمل آمنة ومريحة في المنزل، ومعايير عمل واقعية؛ ولذلك فإن توفير مستويات كافية من الحماية، والسلامة الصحية للعاملين في المنزل، قد تتعرض للخطر؛ بسبب الصعوبات والعوائق في تنفيذ التفتيش، إذ تثار في هذه الحالة مسألة الحدود الفاصلة بين ممارسة صاحب العمل لسلطته في الرقابة والإشراف على عماله، وضرورة احترامه للحرية الشخصية للعامل وحياته الخاصة. فإذا كان من السهل إلزام العمال المتواجدين في مقر العمل، بالإجراءات الوقائية، فالأمر لا يبدو سهلاً في ما إذا كان الأجير يعمل عن بعد، في منزله أو أي مكان آخر، الأمر الذي تنتج عنه صعوبة قيام صاحب العمل، أو مفتش العمل بمهامه في مراقبة مدى احترام الأجير لتدابير الوقاية والسلامة. فإذا كان مفتش العمل يقوم بالدخول بكل حرية، وفي أي وقت شاء دون سابق إخطار، إلى أية مؤسسة تخضع قانوناً للرقابة.

فالأمر قد لا ينطبق عند تنفيذ عقود العمل داخل المنازل، فاحتراماً لحرمة المنازل ينبغي أخذ الإذن المسبق من صاحب المنزل من جهة، ومن جهة أخرى، ما الحل إذا رفض صاحب المنزل دخول المفتش إلى منزله؟

وماذا لو تمسك صاحب العمل في حالة وقوع إصابة عمل، بأنه غير مسؤول كون الأجير عن بعد" قد رفض إعطاء الموافقة على تفتيش المنزل؟ يجب مراقبة صاحب العمل ونقابات العمال وجهات التفتيش المختصة، لمكان العمل؛ للتأكد من توفر المتطلبات القانونية - في إطار العمل عن بعد - على الإخطار المسبق، وموافقة الأجير على الدخول لمنزله؛ للتحقق من مدى تطبيق المتطلبات القانونية. وكذلك أعطى الحق للعامل عن بعد في أن يطلب من جهات التفتيش وصاحب العمل القيام بزيارات التفتيش؛ لتفقد توفر شروط الصحة والسلامة.

كما تثار مشاكل أخرى بصدد كيفية تطبيق أحكام حماية الأجير من إصابات العمل وتعويضه عنها ومدى مسؤولية صاحب العمل عن إصابات الأجير التي تقع في العمل عن بعد. وتعد هذه المسألة من أكثر الإشكالات تحدياً في عقود العمل "عن بعد".

فكيف يمكن اعتبار صاحب العمل مسؤولاً عن إصابة الأجير "عن بعد"، وهو بعيد عن السيطرة المباشرة على ظروف العمل؟

ومع هذا فإنه من الممكن أن يقدم الأجير عن بعد" في حال إصابته، أو يقدم نوو في حال وفاته، الدليل على الطابع المهني للحادث، في الحالة التي تكون فيها إصابته قد وقعت وهو منهمك بالاتصال مع شبكة الشركة عبر

<sup>48</sup> Ensure OSHA Compliance with this free inspection checklist. Creative safety supply, 2024

الأحكام الخاصة بسلامة العمال ورعايتهم الصحية  
وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، يلتزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة ومناسبة للعمل. كذلك يلتزم كل من صاحب العمل والعامل بكافة ما يصدر من وزارة الموارد البشرية والتوطين والجهات المختصة في الدولة من ضوابط وإجراءات متعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

#### الوقاية من الإصابات والأخطار المهنية التزامات صاحب العمل

- توفير وسائل الوقاية اللازمة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل
- ضمان توفير اللوائح الإرشادية والتوعوية
- توفير التدريب المناسب للعمال لتجنب الوقوع في المخاطر
- إجراء التقييم الدوري للتأكد من التزام واستيفاء كافة أطراف العمل بمتطلبات الأمن والسلامة الصحية والمهنية.

جهاز الحاسوب، ومن الممكن الاستعانة بالخبرة الطبية، وشهادات من كان معه في المنزل، وما تسجله كاميرات المراقبة. ويبدو أن التليم بصحة المراقبة الإلكترونية، سواء أكانت المراقبة تجري عن طريق استخدام كاميرات الفيديو، أم مراقبة البيانات، هو أمر تقتضيه متطلبات العمل وظروفه، ويقره القضاء، شريطة أن يتم ذلك بعلم الأجير ويجوز أن يحدّد عقد العمل وسائل الإثبات التي من شأنها أن تكون مقبولة من قبل صاحب العمل. وفي جميع الأحوال، فإن تقييم الأداة يخضع للسلطة التقديرية للمحكمة.

### المطلب الثاني: موقف الفقه من معيار التبعيّة

ذكرنا مسبقاً أن المعايير التقليدية لقانون العمل عاجزة عن تكييف رابطة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بعد، لاسيما في ظل الطفرة التكنولوجية في الاتصال والإعلام، مما دفع الفقه إلى البحث عن صيغة جديدة تتفق وطبيعة العلاقة بين الأجير وصاحب العمل، والتي باتت تطور نفسها مع تطور أنماط العمل، وفي هذا الصدد ذهب جانب من الفقه إلى تبني معيار التبعية عن بعد اذ يعتبر عقد العمل عن بعد متمتعاً بعلاقة التبعية التي توجد خلال تنفيذ العمل عن طريق الوسائل التكنولوجية الحديثة، لأن الأجير عن بعد ليس أقل خضوعاً للتوجيهات المرتبطة بتنفيذ العمل، وعلى أثر ذلك ظهرت فكرة عدم تحديد زمان ومكان العمل، واصبح بإمكان صاحب العمل ممارسة سلطاته عن بعد مثل إدارة وتنظيم العمل ورقابة على الأجير وإنتاجه عن بعد باستخدام التقنيات الحديثة، كما أصبح بإمكان الأجير أداء مهامه في المكان الأكثر قرباً من منزله دون التقيد بجدول زمني، وهذا يدل على وجود علاقة التبعية في مثل هذه الحالات طالما توجد مراقبة لمنتج النهائي من قبل صاحب العمل، وتكون مقرونة بتوقيع الجزاء كلما أخل الأجير بالتعليمات المطلوبة أو عدم تنفيذ العمل.

وهذه التبعية عن بعد ممكن أن تتخذ صوراً متعددة من أبرزها تقنية المراقبة الإلكترونية عبر شبكة الأنترنت عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمشروع ومتصلة بالحاسب الشخصي للعامل، مثل تقنية المراقبة عن طريق الفيديو، وقد يقوم صاحب العمل بجمع المعلومات الخاصة بالأجير عن بعد بواسطة إجراءات آلية أو ما يعرف بنظام (teleméerien)<sup>49</sup>، هذا النظام يسمح بحدوث اتصال مباشر بين ما يقوم به الأجير على أحد أجهزة الحاسب الآلي وبين الوحدة المركزية في المشروع، فيتم تسجيل عمل إحصائي آلي لكل تحركات الأجير، فيستطيع الحاسب هنا القيام بإحصاء معدل إنتاج كل عامل ليتمكن صاحب العمل من اتخاذ الإجراءات اللازمة اتجاه العمال المتحاذلين عن العمل، كما يمكن أن تتخذ المراقبة طرق مثل تقنية تحديد الموقع وغيرها.

كما أن معيار التبعية عن بعد يركز على ركيزتين رئيسيتين؛ وهما :

**الأولى** تطوير معيار التبعية القانونية التقليدي ليتلاءم مع العمل عن بعد، ذلك من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة بإحلال الرقابة الإلكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة، واستخدام صاحب العمل لكاميرات مراقبة وتتبع أعمال الأجير عن بعد بشكل مستمر، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة.

**الثانية** العودة للاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية، ولكن ليس بصورة مستقلة بل لإكمال معيار الرقابة والإشراف وذلك بمفهومه الجديد المرتكز على الرقابة الإلكترونية، وهنا ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال، فإذا كان الأجير يخصص كل جهده لصاحب العمل، ويعتمد في مصدر رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فذلك يعزز وجود عقد العمل.

<sup>49</sup> كاظم قاسم حنان، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، جامعة تكريت، مجلة الجامعة العراقية، العدد 54 ج 3، صفحة

أما إذا كان للعامل موارد متعددة من جهات مختلفة أو كان يعمل لمصلحة أكثر من جهة، ويتقاضى مبالغ معينة في مقابل عمله في جهات مختلفة فإن ذلك يخرج العلاقة من كونها علاقة العمل .

مما تقدم يتضح لنا وبالنظر لخصوصية عقد العمل عن بعد وخاصة جائحة كورونا، ان مفهوم التبعية أصبح في ظل التطور التكنولوجي أكثر تعقيدا وتقييدا، وعليه يجب الاخذ بالتبعية عن بعد وأن يكون صاحب العمل مراقباً للعامل في عمله عن طريق رقابة تكنولوجية.

## القسم الثاني: حماية حياة الأجير عن بعد من مخاطر التّقنيّة الحديثة

مع زيادة شعبية العمل عن بُعد، تزداد أيضاً الحاجة إلى إجراءات أمنية قوية. يقدم العمل عن بُعد تحديات فريدة، مثل الولوج إلى شبكات الشركة من اتصالات الواي فاي غير الآمنة، وانتهاكات البيانات المحتملة وزيادة التعرض للهجمات الإلكترونية. إن إدراك أهمية أمن العمل عن بُعد أمر بالغ الأهمية لحماية المعلومات الحساسة والحفاظ على استمرارية الأعمال.

ذكرت منظمة العمل الدولية في تقرير جديد إن الأجراء من المنزل، الذين زاد عددهم بشكل كبير إثر انتشار كوفيد-19، بحاجة إلى حماية أفضل. ولأن العمل من المنزل يحدث في القطاع الخاص، فإنه غالباً "غير مرئي". ففي البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط مثلاً، يعمل جميع الأجراء من المنزل تقريباً (90 في المائة) في القطاع غير المنظم. ظروف عمل هؤلاء عادة أسوأ من ظروف الذين يعملون خارج المنزل، حتى في المهن التي تتطلب مهارات عالية. ويكسب العاملون من المنزل وسطيّاً أقل بنسبة 13<sup>50</sup> في المئة في المملكة المتحدة، و22 في المئة في الولايات المتحدة الأمريكية، و25 في المئة في جنوب أفريقيا ونحو 50 في المئة في الأرجنتين والهند والمكسيك. ويواجه العاملون من المنزل أيضاً مخاطر أكبر على السلامة والصحة ولديهم فرص تدريب أقل من فرص العاملين خارج المنزل، مما يضر بأفاق تطورهم المهني.

ونظراً لأهميّة هذا النوع من العمل وكثرة الطلب عليه، لا بدّ من القاء الضوء على مجموعة عوامل تجعله متوقفاً أحياناً وغير مستقرّ أحياناً أخرى سواء في البلدان النامية أو المتقدّمة. هذا ما دفع الغرب الى التّفكير في جمع شتات المقتضيات المنظمة للعمل استجابة لعوامل كثيرة سواء على المستوى الدولي كتحفيز لاستثمار اجنبيّ وضغط منظمة العمل الدولية او على المستوى الوطني لتحديث الترسّانة القانونية وتنامي الاهتمام بالمجالات المتعددة لحقوق الانسان .

وتبعاً لذلك فإن مدونة العمل جاءت استجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة والتنافسية والفسح المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص في عدّة دول عربيّة واجنبيّة ، لأهمية الدور المنوط به لبناء اقتصاد عصري، وقد أتى هذا القانون بفلسفة جديدة تظهر الرقي بالمقولة كوحدة اقتصادية واجتماعية تحفظ كرامة الأجير وتنهض بمستواه المعيشي، مع إعطائها نفساً جديداً لإحكام العلاقات بين الأطراف المكونة لعقد الشغل وما يترتب عنها من آثار سواء على مستوى إبرام العقد أو تنفيذه أو إنهائه بشكل يكتسي طابع المرونة ومحاولة تحقيق التوازن بين أطراف يصعب التوفيق بينها، غايتها هي العمل على استمرار المقولة والرفع من إنتاجها وفي الوقت ذاته القضاء على البطالة وتحقيق فرص للشغل.

وإذا كان العالم يعرف مجموعة من التطورات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وكذلك السياسي، مما دفع إلى خلق مقاولات عدة للتشجيع على مواكبة هذه التغيرات خاصة منها الاقتصادية وما صادفها من تطور تكنولوجي، وبذلك كان لزاماً لتأسيس هذه المقاولات توفر عناصر أساسية تتمثل في كل من الوسائل البشرية

<sup>50</sup> منظمة العمل الدولية تقول إن العاملين من المنزل بحاجة إلى حماية أفضل- ١٣ يناير، ٢٠٢١ -

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_766228/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_766228/lang--ar/index.htm) تم الدخول للموقع في 2024/11/3 الساعة 12:17 ظهراً .

والمادية بالإضافة إلى الرأسمال واعتماد أنماط عمل جديدة وهو ما أدى بالموازاة مع ذلك الى ظهور نمط جديد من العمل وهو العمل عن بعد وما يعرفه من خصائص ومميزات جعلت العديد من المقاولات تعتمد في عملها وتسييرها، وكذلك نظرا لمرونة وسهولة الحصول على أيدي عاملة كفوءة وذات جودة رغم تواجدها في بلدان أو دول أخرى والاستفادة من خدماتها وتجاربها ونظرا لما توقّره من مصاريف وتكاليف تشكل ربحا للمقولة ولرب العمل.

ولما كانت الغاية الأساسية من إصدار مدونة العمل هي صيانة حقوق الأجراء، كان لنا أن نتساءل إلى أي حد استطاع المشرع اللبناني من خلال نصوص هذه المدونة أن يكرس الحماية القانونية لحقوق الأجراء العاملين عن بعد سواء الفردية منها أو الجماعية؟

لذلك، تركّزت الحماية دولياً على حقوق الفردية للأجير العامل عن بعد .

يعتبر الحق بصفة عامة تلك المصلحة المادية أو الأدبية التي يكفلها ويحميها القانون، بحيث لا يمكن لهذا الحق أن ينشأ ولا يستطيع الإنسان أن يستفيد منه إلا إذا كان القانون يقره ويعترف به.

والحق الذي يتمتع به كل إنسان ليس واحداً، بل حقوق كثيرة ومتنوعة، كالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والحقوق السياسية والمدنية، والحقوق الشخصية.

والحقوق التي تهتمنا في هذا المجال ليست كل الحقوق التي يتمتع بها الإنسان بصفة عامة، بل فقط حقوقه المتصلة بعلاقات العمل، وبالضبط تلك العلاقات المتعلقة بالأجير الطرف الضعيف في هذه العلاقة، ذلك أن مناقشة كيفية تأدية العمل لا تتم على قدم المساواة بين طرفي العلاقة، وإنما تتم بين مؤجر في مركز اقتصادي قوي، وبين أجير لا حول له سوى مجهوده البدني أو الفكري يقدمه لقاء أجر يعيش به هو وأفراد أسرته، الأمر الذي يستلزم حماية هذه الحقوق من كل مساس أو اعتداء عليها.

ولقد عمد المنتظم الدولي إلى حماية الأجير من كل المظاهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، حيث عمل بصفة مطردة على زيادة الوعي بضرورة توفير حماية للأجراء العاملين في مختلف المجالات، وذلك عبر مجموعة من الاتفاقيات التي حاولت توفير حماية نوعية لكل الأجراء أيا كان جنسهم أو مكان تواجدهم بغية دعم مركزهم القانوني على المستوى الوطني وأبرزها الإعلان العالمي لحقوق الانسان<sup>51</sup> الذي يعد بمثابة أول بيان دولي أساسي يؤكد احترام حقوق الإنسان الحياة الخاصة بالحماية في المادة 92 منه التي جاء نصها :

"لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو لحملات تمس شرفه وسمعته ولكل شخص الحق في حماية القانون من مثل هذا التدخل أو تلك الحملات".

إلا أنه يبدو أن هذه الجهود لا بد من مضاعفتها لحمل الدول على تسريع وتيرة ملاءمة نصوصها القانونية مع الأحكام الواردة في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالشغل، الأمر الذي انعكس إيجاباً على التشريعات الوطنية منها التشريع المغربي (بعكس التشريع اللبناني) والذي حاول ملاءمة الأحكام الخاصة بالعمل مع مبادئ القانون الدولي المنظم لهذا الموضوع ، إلا أنه مع ذلك توجد قصور عديدة لم تشملها مدونة العمل الجديدة بأيّ حماية.

<sup>51</sup> صدر هذا الاعلان بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بمناسبة العقد دورتها العادية الثالثة بتاريخ 91 ديسمبر 1948، بموجب القرار رام 192، الاعلان العالمي لحقوق الانسان وأحوال الوطن العربي، المنظمة العربية لحقوق الانسان ص.

فألى أي حد استطاع المشرع اللبناني أن يكفل تلك الحماية للأجراء العاملين عن بعد خاصة فيما يتعلق بالحياة الخاصة وحمايتها تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي تجاه السلطة الرقابية لرب العمل ؟

هذا ما سيتم الإجابة عليه فيما يلي من خلال تسليط الضوء على حماية الحياة الخاصة وحمايتها تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي والحديث عن حماية الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد تجاه السلطة الرقابية لرب العمل.

لجهة الحياة الخاصة وحمايتها تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، حظيت الحياة الخاصة باهتمام كبير منذ القدم، هذا الاهتمام تزايد بشكل كبير في المجتمعات الحديثة، إذ شغل موضوع الحياة الخاصة حيزاً هاماً على الصعيد القانوني فانشغل به الفقه والقضاء في الدول الحديثة بغية الفصل بين الحياة المهنية للإنسان عن حياته الخاصة، وتوفير الحماية اللازمة لها.

وتبرز الحاجة أكثر للبحث في ذلك إذا تعلق الأمر بالأجير العامل عن بعد، ذلك أن هذا الأخير يعتبر فرداً من أفراد المجتمع من جهة، و عاملاً مرتبطاً بعقد شغل وعلاقة تبعية تجعله تابعاً لرب العمل من جهة أخرى وإن كانت نسبية في بعض الحالات، مما جعل إيجاد تفرقة بين حياته الخاصة والمهنية أكثر تعقيداً وتشعباً، خاصة أمام سكوت ظهير الالتزامات والعقود ومدونة العمل عن رسم معالم الحياة الخاصة للأجير بصفة عامة والأجير العامل عن بعد بصفة خاصة وتوفير الحماية اللازمة لها، وندرة العمل القضائي في هذا الخصوص.

لذا لا بدّ أولاً من توضيح مفهوم الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد: بحيث لا يوجد تعريف محدد لمصطلح الحياة الخاصة في المعاجم اللغوية، وإن كانت هذه الأخيرة قد عرفت مصطلح الخصوصية بأنها تعني الأفراد بالشيء دون غيره وهي من فعل خصّص، فيقال خصه بالشيء أي جعله خاصاً به.<sup>52</sup>

وعلى المستوى القانوني، فإن التشريعات التي نصت على الحق في الحياة الخاصة، نجد المادة 51 من القانون رقم 131 لسنة 1948 بإصدار القانون المدني المصري تنص على أن "لكل من نازعه الغير في استعمال اسمه بلا مبرر، ومن انتحل الغير اسمه دون حق، أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر، كما نجد المادة 9 من القانون المدني الفرنسي تنص على أن "لكل فرد الحق في احترام حياته الخاصة، ويجوز للقضاة، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بهم، أن يصفوا أي تدابير، مثل الحبس، والاستيلاء، وغيرها، لمنع أو وضع حد لغزو الخصوصية، هذه التدابير إذا لزم الأمر أمرت في إجراءات موجزة<sup>53</sup>"، وفي المقابل نجد المادة 28 من القانون المدني السويسري التي نصت على أنه "يجوز

<sup>52</sup> ابن منظور، لسان العرب الجزء الثامن المطبعة الميرية مصر، الطبعة الأولى 1301 هجرية، ص 290.

<sup>53</sup> Article 9

- Créé par Loi 1803-03-08 promulguée le 18 mars 1803
- Modifié par Loi 1927-08-10 art. 13
- Modifié par Loi n°70-643 du 17 juillet 1970 - art. 22 JORF 19 juillet 1970
- Modifié par Loi n°94-653 du 29 juillet 1994 - art. 1 JORF 30 juillet 1994

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.

276 Art. 2810 Code civil suisse du 10 décembre 1907 (Etat le 1er janvier 2012) L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, vu l'art. 64 de la constitution ; vu le message du Conseil

للشخص الذي يتضرر بشخصيته بشكل غير قانوني اتخاذ إجراء قانوني لحمايته من أي شخص يشارك فيه، وأن التعدي غير قانوني، ما لم يكن مبررا بموافقة الضحية، من قبل مصلحة خاصة أو عامة راجحة، أو بموجب القانون"، إلا أنها لم تقم بوضع تعريف لها مما دفع الفقه إلى محاولة تحديد مدلول الحياة الخاصة، وظهر بهذا الصدد اتجاهان رئيسيان يضع أولهما تعريفا إيجابيا والثاني يركز على تعريف سلبي.

فمن حيث الاتجاه المتبنى للتعريف الإيجابي، ومن أنصار هذا الاتجاه نجد الفقيه فيري الذي عرف الحياة الخاصة بأنها "مجموع الحالات والأعمال والأدوار الصادرة عن الفرد بحرية والتي لا تربطه بأي التزام في مواجهة الآخرين".

كما عرفها الفقيه الأمريكي جون شاتوك بقوله: "الحياة الخاصة تعني أن يعيش المرء كما يحلو له أن يعيش، مستمتعا بممارسة أنشطة خاصة معينة حتى ولو كان سلوكه على مرأى من الناس، فالإنسان حر في ارتداء ما يراه مناسباً، وحر في ان يظهر بهيئة تتميز بها شخصيته".

أما من حيث الاتجاه المتبنى للتعريف السلبي، فيعتمد هذا الجانب من الفقه في تعريف الحياة الخاصة تعريفاً سلبياً يقوم على التمييز بين الحياة الخاصة والحياة العامة، فالحياة الخاصة هي: "حق غير علني على خلاف الحق العلني المتمثل في الحياة العامة، لكن ما المقصود بالحياة العامة؟ يذهب بعض الفقه<sup>54</sup> إلى أن الحياة العامة للشخص هي كل ما يكون من القبول علم الغير به مع الأخذ بعين الاعتبار المصلحة العامة التي تعكس الأعمال التي أسهم فيها مثل هذا الشخص بالنسبة للجمهور، والأنشطة العامة والمهنية والنتائج المستخلصة من أعمال كُشف عنها هذا الشخص أو إفشاء أسرار اشترك فيها بمحض إرادته، دون أن يقتضي ذلك تنازلاً مطلقاً منه عن حياته الخاصة بالنسبة للمستقبل.

وأمام صعوبة التوصل إلى تعريف جامع مانع لفكرة الحياة الخاصة، اتجه الفكر القانوني إلى محاولة تعداد العناصر المكونة للحياة الخاصة إذ يقصد بعناصر الحياة الخاصة: " تلك الأشياء والأمر المتصلة بالإنسان ويحيطها هذا الأخير بستار من الكتمان".

وكل هذه العناصر يمكن اسقاطها على الأجير العامل عن بعد لأنها ملتصقة به كغيره من الأجراء العاديين، ونجمل هذه العناصر فيما يلي:

-المحادثات الشخصية والمراسلات : يدخل في هذا الإطار المكالمات الهاتفية والمراسلات والخطابات المكتوبة مهما كانت الوسيلة المعتمدة التي تتم من خلالها، وهذه الحالة تكثر في نظام العمل عن بعد لقيام هذا الأخير على وسائل التكنولوجيا والاتصال التي يستخدمها الأجير العامل عن بعد، ومن التطبيقات القضائية السرية المراسلات، ما قضت به محكمة التمييز الفرنسية في قرارها الصادر في 11 يونيو 1991 الذي جاء فيه: " إذا كان من حق الوكيل الخاص أن يتسلم الرسائل الخاصة بالموكل، وأن يتولى الرد عليها، فإن ذلك يصرف فقط

---

fédéral du 28 mai 19043 1 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute Personne qui y participe. Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi.

<sup>54</sup> ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في ! القانون الجنائي، دراسة مقارنة. دار النهضة العربية القاهرة، طبعة 2010،

إلى الرسائل المتعلقة بأعماله ولا يمتد إلى رسائله الشخصية، فإذا تجاوز هذا الحد ووسع نطاق رقابته ليشمل تلك الأخيرة، فإنه يكون بذلك قد انتهك الحياة الخاصة الموكله".

الحياة العاطفية والزوجية والأسرية : تعد حياة الشخص العاطفية والزوجية والعائلية الأجير العامل عن بعد من أدق عناصر الحياة الخاصة التي لا يجوز التطفل عليها أو كشفها الجمهور عن طريق النشر أو بأي وسيلة أخرى، وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الفرنسية الله " لا يجوز نشر أخبار حقيقية أو مزعومة عن خطبة أحد الأشخاص وقررت أنه من مسائل الحياة الزوجية علاقة الزوج بزوجه ومدى نجاح أو فشل هذه العلاقة وما يترتب عليه من نتائج كالطلاق أو الزواج الجديد "...

محل إقامة الشخص ورقم هاتفه : يعتبر محل إقامة الشخص ورقم هاتفه من قبيل العناصر المشكلة للحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد، فالأجير العامل عن بعد وخاصة الذي يتخذ من مسكنه مقرا للعمل عن بعد قد يرغب في عدم افشاء مقر سكنه رغم اتصاله بالشبكة العنكبوتية وقد يستعين في ذلك ببرامج الكترونية أو تطبيقات تعمل على حجب معرفة مكان أو مقر سكنه، ومن التطبيقات القضائية لذلك، ما ذهبت إليه محكمة التمييز الفرنسية في قرارها الصادر في 6 نونبر 1990 بأن : " كشف رب العمل عن موطن الأجير بدون موافقة الأخير يعتبر اعتداء على حياته الخاصة"<sup>55</sup>...

حق الأجير في اختيار مظهره : يعتبر اختيار الأجير العامل عن بعد لمظهره من الحقوق الثابتة له، وهو بشكل مبدئي حر في اتخاذ المظهر الخارجي الذي يناسبه، وله الحق في رفض تغييره إذا طلب صاحب العمل ذلك.

غير أن الممارسة العملية تثير مجموعة من الإشكالات إذ نلاحظ إدراج أبواب العمل الشروط تعاقدية تتدخل حتى في المظهر الذي يجب أن يكون عليه الأجير في عمله إن أراد أن يقبل من طرف رب العمل إلا أن هذا الاشكال لا يطرح بكثرة في نظام العمل عن بعد لكون الأجير العامل عن بعد يكون في غير المكان المتواجد فيه رب العمل أو الزبائن اللهم إذا كان متصلا بالكاميرات أو بالمحادثات المرئية المباشرة فهنا قد تنطبق عليه أوامر المشغل في اختيار مظهر وألباس معين ومحدد.

ولقد أصبح مفهوم الحياة الخاصة للأجير في قانون العمل سيما في فرنسا مفهوما معروفا، فبالرغم من وجود علاقة التبعية التي تربط الأجير العامل عن بعد بالمشغل، إلا أن الأول يحتفظ بقدر من الاستقلال يختلف نطاقه ضيقا واتساعا بحسب ظروف المنشأة التي يعمل لصالحها وطبيعة العمل الذي يؤديه، فبجوار هذه الحياة الخاصة توجد الحياة المهنية التي تظهر بشكل واضح في وقت ومكان العمل، و في ظل علاقة التبعية التي تضع الأجير العامل عن بعد تحت سلطة صاحب العمل وإن كانت نسبية وليست بدرجة العمل التقليدي وتخضعه لأوامره وتوجيهاته، تتقلص حرية الأجير العامل عن بعد في فعل ما يريد.

وفي نظام العمل عن بعد قد يحدث تداخل بين نطاق الحياة المهنية والحياة الخاصة، فالأجير العامل عن بعد رغم وجوده في المكان الذي خصصه للعمل وقت العمل، إلا أنه يحتفظ بذاته كإنسان ويقدر من الخصوصية التي تلازمه في مكان العمل، ولعل أهم ما يلازم الأجير العامل عن بعد حتى في حياته المهنية اعتقاده وضميره وفكره، فليس مطلوبا من الأجير العامل عن بعد أن يؤمن بنفس المعتقدات التي يؤمن بها مشغله، أو بنفس

<sup>55</sup> Cass. Civ, 06 Nov 1990, D 1990, 353, note prévalut.

التوجهات، و ليس ملزما بأن يتقاسم مع رب العمل أفكاره و معتقداته وله أن يتبنى آراء أو أفكارا مختلفة ما لم تكن تلك الآراء والمعتقدات محل اعتبار عند التعاقد<sup>56</sup>.

**فالحد الفاصل بين نطاق الحياة الخاصة والحياة المهنية ليس حاسما، والتفرقة ليست دقيقة بين زمان ومكان العمل، حيث يخضع فيهما الأجير العامل عن بعد لسلطة صاحب العمل، وبين غيرهما من الأماكن والأوقات التي يكون فيها الأجير العامل عن بعد في منأى عن رقابة وسلطة رب العمل، بل حتى أثناء زمان العمل وفي مكانه يظل الأجير العامل عن بعد إنسانا ويتمتع بصفته هذه بكثير من الحقوق والحريات، وحتى في مقر سكن الأجير العامل عن بعد تحضر الحياة المهنية مما يجعل أمر التفرقة بين نطاق الحياة الخاصة والحياة المهنية أكثر تعقيدا.**

وتجدر الإشارة أن الصعوبات التي تحول دون وضع تعريف محدد للحق في الحياة الخاصة تمنع من أن نلمس بعض الأسس التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد المقصود من هذا الحق من جهة، وإيجاد طريق فاصل بين فكرة حرمة الحياة الخاصة والأمور المتشابهة معها من جهة أخرى للوصول إلى تحديد هذا الحق، وبدورها التشريعات التي نصت صراحة على الحق في الحياة الخاصة، لم تقم بإعطاء تعريف له تاركة بذلك المجال أمام الفقه لمحاولة تحديد مدلول هذا الحق<sup>57</sup>، وهو نفس النهج الذي صارت عليه مدونة العمل حيث لم تقم بحصر الإطار المفاهيمي للحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد كغيرها من المقترضات الأخرى المتعلقة به.

كما أنّ حوادث العمل والأمراض المهنية، من المشاكل الرئيسية والخطيرة التي تواجه دول العالم، وذلك بسبب ما يشهده هذا الأخير من نهضة صناعية كبيرة وبسبب دخول الآلة إلى جانب الإنسان في العمل ، فإن الأمر زاد تعقيدا مع ظهور الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال التي غزت كل الميادين عامة وعالم العمل خاصة.

فالأنظمة القانونية ومن خلال تسلسلها وتقدمها تقوم بالكشف عن أهمية الدور الذي تضطلع به السياسة التشريعية من خلال سن مجموعة من القواعد القانونية التي تعكس ضرورة الحياة الاجتماعية والاقتصادية مراعية في ذلك واقع هذه الحياة وظروفها، وعليه كفلت مجموعة من الأنظمة القانونية الفرنسية والمغربية حماية اجتماعية للعامل المتضرر الذي قد يتعرض لحوادث العمل أو الأمراض المهنية أثناء تأدية عمله أو بمناسبة بعكس المشرع اللبناني.

ولعل استعمال الوسائل الحديثة للاتصال عن بعد في نطاق العمل، يجرنا لا محال إلى التساؤل عن حدود الحماية التي حظي بها هذا الأجير العامل عن بعد، والأسس التي ينبغي توافرها للقول بتحقيق حادثة عمل أو مرض مهني، وينبغي الاعتراف أن دراسة كل الإشكالات المرتبطة بالمخاطر المهنية المتعلقة بالأجير العامل عن بعد قد تبدو صعبة، إلا أنه يبدو من الأهمية بمكان التساؤل حول هذا الموضوع والمحاولة على الأقل التنقيب عن بعض الحلول وعن مدى إحاطة المشرع اللبناني به وتنظيمه له.

---

<sup>56</sup> صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية القاهرة، الطبعة الأولى سنة 2010، ص 30

<sup>57</sup> بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص، جامعة وهران 2 محمد بن احمد كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016-2017 ، ص. 17 .

ولدراسة موضوع حماية الأجير العامل عن بعد من التحديات الحديثة، سيتم التطرق لكل من حماية الأجير العامل عن بعد وتحديداً حماية معلوماته وحياته الشخصية في الفصل الأول مع تخصيص الفصل الثاني لحماية الأجير عن بعد من الأمراض والمخاطر المهنية.

## الفصل الأول: حماية المعلومات والمراسلات الشخصية والمهنية للعامل عن بعد

إن تنظيم استعمال وسائل الاتصال الحديثة بالنسبة للمؤسسة يبقى أمراً ضرورياً ويجب الأخذ بعين الاعتبار احترام الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد، هذا المفهوم الذي تطور نتيجة التأثير الكبير الذي أحدثته الثورة المعلوماتية على حقوق وحرية الأفراد، إذ سهلت هذه التكنولوجيا اختراق الحق في الحياة الخاصة<sup>58</sup>.

فامتداد قواعد الحماية الموضوعية والتي من شأنها حماية العمال أثناء أدائهم لعملهم داخل أماكن العمل ومواقعها المختلفة إلى الأجير العامل عن بعد وخاصة عند فرض أداء العمل من خلال منزل الأجير العامل عن بعد مما يؤدي إلى إثارة بعض الإشكاليات العملية، نظراً للتداخل ما بين الأوقات الشخصية والمهنية في إطار العمل عن بعد.

إن صاحب العمل الذي يرغب في مراقبة العمل الفعلي، الذي يقضيه الأجير العامل عن بعد في أداء مهامه وفق ما تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل يبدو ذلك غير واقعي، فعلى سبيل المثال فإنه فيما يتعلق بمراقبة ساعات العمل التي يقطعها الأجير العامل عن بعد في أداء مهامه من خلال الاتصالات الهاتفية أو إرساليات الفاكس خلال اليوم للتأكد من مواظبة الأجير العامل عن بعد على أداء عمله، أو من خلال الاتفاق على ساعات عمل يجب على الأجير خلالها الاستجابة الفورية والمباشرة لاتصالات صاحب العمل، لا شك أن صاحب العمل في كل تلك الممارسات إنما يمس بالحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد، وذلك بالنظر إلى المكان الذي يباشر فيه الأجير العامل عن بعد عمله الا وهو منزله المكان المخصص بحسب الأصل للراحة والهدوء.

إن حماية الحياة الخاصة للعامل في ظل تداخل الأوقات المهنية والشخصية وصعوبة التمييز بينهما يستدعي وضع تنظيم خاص لمراقبة الوقت الذي يؤديه الأجير عن بعد في تنفيذ العمل المكلف به، تنظيم يعتمد أساساً على مراعاة خصوصية العمل عن بعد، على أن يترك للعامل الحد الأقصى من الحرية في تنظيم ساعات العمل، لتفادي الاتصالات المتكررة التي تعكر صفو الحياة الشخصية والعائلية للعامل بمحل إقامته أو سكنه<sup>59</sup>، كما أن خضوع الأجير العامل عن بعد للإشراف وتوجيه ومراقبة صاحب العمل لا يعني تفرغ الأجير لخدمة صاحب العمل وإنجاز أعماله، أو استئثار صاحب العمل بكل جهود الأجير ونشاطاته، فليس ثمة ما يمنع قيام الأجير بعمله لدى صاحب العمل لبعض الوقت، وتمنعه من القيام بما يشاء من أعمال في الأوقات الأخرى دون أن يؤثر ذلك على قيام عقد العمل بينه وبين صاحب العمل مادام يخضع لصاحب العمل وينفذ أوامره وتوجيهاته، غير أن التقدم التكنولوجي في مجال المعلوماتية وما أفرزه من برامج وتجهيزات معلوماتية تزود بها المؤسسات المستخدمة<sup>60</sup> أصبح من الممكن أن تكون مراقبة أداء الأجير العامل عن بعد على نحو دائم، حيث تمكن من

58 يونس تلمساني، الحماية الجنائية للمعطيات ذات الطابع الشخصي في القانون المغربي والمقارن، رسالة ماستر تخصص علوم جنائية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، السنة الجامعية 2017-2018

ص 39

59 محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان 2011- ص. 125

60 يونس تلمساني، مرجع سابق، ص. 92

خلال هذه البرامج معرفة مدة العمل الحقيقية، وكذلك أوقات الراحة من خلال انقطاع الاتصال الإلكتروني المركزي.

ومع ذلك يمكن أن تشكل هذه الرقابة اعتداء على الحياة الخاصة للعامل، وذلك لأن الرقابة عن بعد من خلال الأجهزة المعلوماتية المركزية للمؤسسة تجعل أداء الأجير بكامل مراحلها خاضعا لرقابة دائمة وتامة من قبل صاحب العمل مما يؤدي إلى المساس بالحرية الفردية للعامل في ممارسة حياته الخاصة".

إن ممارسة صاحب العمل لسلطته في التبعية من مراقبة وإشراف وتوجيه على الأجير تقتصر فقط على الأمور المتعلقة بالعمل من حيث كيفية إتمامه ومكان القيام به وزمانه<sup>61</sup>، ومن ثم لا يجوز أن تمتد هذه السلطة للحد من حرية الأجير العامل عن بعد الشخصية، أو التأثير على حياته الخاصة والعائلية، وخاصة في ظل استعمال وسائل الاتصال في ممارسة هذه السلطة التي تطورت كثيرا تطور كبيرا مما قد يساعد صاحب العمل في المبالغة في استعمالها.

فالعمل عن بعد لا يعني منع صاحب العمل من مراقبة أداء الأجير العامل عن بعد وإن كان يؤدي عمله في مكان إقامته، كالعامل في منزله أو مكتبه أو المقر الخاص به، فلصاحب العمل الحق المشروع في مراقبة الأجير العامل عن بعد وتوجيهه والتأكد من حسن تنفيذه لعمله وفق ما يصدر له من تعليمات الإشراف على إنتاج الأجير العامل عن بعد والتحقق من مطابقته للمواصفات المطلوبة بعد إتمامه، ولا يجب أن يتعدى ذلك التدخل في الأمور الشخصية للأجير العامل عن بعد.

لهذه التواحي العديدة، سنتوغل في تفاصيل حماية بيانات وحياة الأجير عن بعد الشخصية تجاه نظم المعالجة والمراقبة الإلكترونية في المبحث الأول من هذا الفصل، من ثم سنتطرق لأحكام حماية المراسلات الإلكترونية ومدى أحقيته مراقبته من قبل رب العمل في المبحث الثاني منه.

## المبحث الأول: حماية بيانات وحياة الأجير عن بعد الشخصية تجاه نظم المعالجة والمراقبة الإلكترونية

أفرز التزايد المستمر في استخدام الوسائل التقنية العالية في ميدان جمع ومعالجة البيانات الشخصية من قبل المؤسسات الاقتصادية حتمية توفير وسائل حماية وأمن المعلومات من خلال إيجاد تقنيات متطورة تكفل حماية الحياة الخاصة من الاعتداء على المعلومات والبيانات الشخصية.

وتعتبر الحياة الخاصة تلك الجوانب المتعلقة بالفرد أو الجماعة سواء تعلق الأمر بالسلامة الجدية أو المعنوية أو الاعتبار أو الحرية أو بتعبير أدق هي كل الجوانب ذات الطابع الشخصي ولو كانت معلوماتية خاصة إذا كانت تتعلق بالبيانات التي تمكن من التعرف والتحديد المباشر أو غير المباشر لهوية الشخص المعني كرقم بطاقة التعريف الوطنية، الصورة، رقم الهاتف المحمول، عنوان مقر السكن، البريد الإلكتروني، وحتى إن كانت تضم المعطيات المرتبطة بالصحة بما فيها المعطيات الجينية أو المرضية وأيضا المعلومات التي تكشف عن الأصل العرقي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الديني.

<sup>61</sup> خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة 2005-2006- ص. 54

وعلى مستوى الاتفاقيات الدولية بعد الحق في الحياة الخاصة مبدا أساسيا في منظومة حقوق الإنسان التي هي منظومة كونية غير قابلة للتجزئة أو الإلغاء، فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 كانون الأول 1948 ينص على أنه :

"لا يتعرض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو الحملات على شرفه وسمعته ولكل شخص الحق في حماية القانون من مثل هذا التدخل أو تلك الحملات" وأيضا المادة 17 وما يليها من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي تنص على أنه: "لا يجوز" تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني لتدخل في خصوصياته"<sup>62</sup>.

أما على مستوى القانون المغربي، فالحق في الحياة الخاصة يتمتع بحماية دستورية، إذ ينص الفصل 24 "لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة ... لا تنتهك سرية الاتصالات الشخصية كيفما كان شكلها ولا يمكن الترخيص بالاطلاع على مضمونها أو نشرها كلا أو بعضا أو باستعمالها ضد أي كان إلا بأمر قضائي ووفق الشروط والكيفيات التي ينص عليها القانون.

فقانون حقوق الانسان، وإن لم ينص صراحة على منع التنصت، إلا أنه شدد على احترام حق الخصوصية وعدم تقييده إلا بموجب القانون وفي حدود حماية أمن المجتمع.

إما الدستور اللبناني يشدد في المادة 8 منه على الحرية الشخصية للأفراد، والمادة 14 تنص على احترام حرمة المنزل. على الرغم من ذلك، فإن الكثير من الممارسات السياسية والأمنية للسلطات منذ الإستقلال شكلت تقييدا لبعض هذه الحريات<sup>63</sup>.

ولقد أحاط المشرع المغربي، على عكس نظيره اللبناني، المعطيات ذات الطابع الشخصي بعناية خاصة بواسطة القانون رقم 08/09 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي" وجاء بتعريف هذه المعطيات بأنها كل معلومة كيفما كان نوعها بغض النظر عن الوسيلة التي استخدمت للحصول عليها سواء كانت مكتوبة أو عبر الصوت والصورة تتعلق بشخص ذاتي معرف أو قابل التعرف عليه.

وبذلك، أصبح من خلال وضعه لآليات قانونية لمواكبة التطور التكنولوجي وحصر الآثار السلبية التي يمكن أن تترتب عن الاستعمالات غير المشروعة للتكنولوجيا الرقمية، وجهة أمانة في مجال تداول المعطيات الشخصية ووجهة استثمارية ذات مصداقية في هذا المجال. كما أولى أهمية خاصة لموضوع حماية الحياة الخاصة والمعطيات ذات الطابع الشخصي بشكل متصاعد، لاسيما خلال العقد الأخير وذلك من خلال مجموعة من التدابير التشريعية والمؤسسية والإجراءات العملية الرامية إلى تكريس حماية الحياة الخاصة للأفراد .....

والأجبر العامل عن بعد، ونظرا لارتباطه بوسائل الاتصال والمعلومات، يجعل من السهل الاعتداء على حياته الخاصة ومعطياته الشخصية وتسريبها أو استغلالها اما بطرق أو حيل مباشرة أو غير مباشرة.

فبالرجوع إلى عقود العمل وبنودها نجد بعضها ينص على أنه يتم تجميع ومعالجة المعطيات الشخصية للأجير من أجل تدبير وضعيته الإدارية ( أداء الأجور، تدبير المسار المهني)، ويمكن إرسال هذه المعطيات للمنظمات الاحتياط الاجتماعي، إدارة الضرائب وشركات التأمين وذلك من أجل تمكين المستخدم من الوفاء بالتزاماته

<sup>62</sup> <https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

<sup>63</sup> <https://www.lp.gov.lb/ContentRecordDetails?id=13698&title=E-22-->.

القانونية، كما نجدها تنص على أنه يمكن للأجير الاتصال بالجهات المعنية لممارسة حقوقه في الولوج والتصحيح والتعرض .

وفي إطار العمل عن بعد، فإن رب العمل يستغل العديد من الفرص للتحري وجمع المعلومات الخاصة بالأجير العامل عن بعد في حالات معينة، ومن الصور التي تكشف عن ذلك استغلال وسائل الاتصال والحواسيب الخاصة بالأجير العامل عن بعد عن طريق اختراقها الكترونيا نظرا لارتباطها بشبكة المقولة مما يجعل من السهل الوصول والاطلاع على المعطيات ذات الطابع الشخصي، فمعظم التشريعات تعترف لصاحب العمل بصلاحيته تنظيم العمل بمؤسسته، أي حقه في اتخاذ كافة الإجراءات التي تسمح بتطورها وازدهارها، وتحقيقا للأغراض التي وضعت لها، لذلك فهو المسؤول الوحيد عن مؤسسته التي يجني ثمار نجاحها ويتحمل نتائج فشلها، إلا أن هذه الصلاحية يجب أن يكون في إطار المعقول والقانون وليس من خلال وسائل من شأنها المساس بحقوق الأجير العامل عن بعد.

وفي إطار العمل عن بعد ولتسهيل العمل ومساهمة المؤسسة في تنفيذ التزاماتها، أصبح استعمال أجهزة الحاسب الآلي ضرورة من ضرورات العمل، وأصبحت المعلوماتية أيضا جزءا هاما وأداة من أدوات المؤسسة لارتباطها بالمعلومات المبرمجة أليا في مجالات متعددة منها " التنظيم الإداري والمالي للعمال، كدفع الأجور والتعامل مع البيانات المحاسبية والاحصائية وعلاقة ذلك بالجهات الحكومية وهيئات الضمان الاجتماعي، والمعالجة الآلية للبيانات الشخصية التي تهدف الى التقدير النوعي لسلوك وكفاءة العمال عند تعيينهم أو تدرجهم الوظيفي، فتجميع هذه المعلومات ووضعها تحت تصرف رب العمل، يساعد في مراقبة العمال واتخاذ القرار المناسب، الأمر الذي ينطوي على مخاطر وأضرار قد تلحق بهؤلاء العمال، كما تلعب المعلوماتية دورا هاما أيضا في تخطيط وتنظيم القوى العاملة في المؤسسة وتحديد الاحتياجات المتوقعة. ونذكر على سبيل المثال ، برامج عملية يتم تطبيقها في العديد من المؤسسات الأجنبية التي تتعاقد عن بعد مع عدد من الأجراء اللبنانيين كبرنامج كاسيا VSA و لوغ مي ان سنترال ..... وغيرها <sup>64</sup>.

مما يفرض معه بالتالي تخصيص حماية قانونية لتأمين الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد وهذا ما سيتم تناوله في المطلبين التاليين من خلال تخصيص الأول للحديث عن تدخل رب العمل في الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد ، والثاني لأحقية تدخل رب العمل اثناء فترة الجهوزية بحياة الأجير مع التركيز على الاستعمال المهني والشخصي لوسائل العمل.

### **المطلب الأول: تدخل رب العمل في الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد**

مما لا شك فيه أن جمع هذه المعلومات الشخصية ومعالجتها ينطوي على خطورة كبيرة على سرية الحياة الخاصة، لهذا أخضع المشرع الفرنسي رقابة هذه المعلومات للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات Cnil ، إذ تلزم هذه الأخيرة أصحاب الأعمال باتباع قواعد محددة عند طلب المعلومات من الأجير أو المعالجة الآلية لبياناته ومعلوماته حيث يجب أن يكون جمع المعلومات الشخصية بصفة مشروعة، وبعد الحصول على ترخيص مسبق من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات واتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على سلامة هذه المعلومات ومنع الغير من تعديلها أو الإضرار بها، أو الاطلاع عليها دون إذن صاحبها، وتحديد الغاية من

<sup>64</sup> <https://squeezegrowth.com/ar/best-remote-monitoring-and-management-software/>  
(27/6/2024)

عملية المعالجة بكل دقة ووضوح، بحيث يمنع الخروج عن الغرض الذي جمعت لأجله هذه المعلومات، وعدم تجاوز المدة الضرورية لتحقيق الغرض الذي جمعت من أجله، كما ينبغي أن تخضع المعلومات ومعالجتها ألياً، والتي تتعلق بشكل استثنائي ببيانات حساسة كالأصل العرقي أو الجنسي أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية أو النقابية الى الموافقة المسبقة من اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات.

إن كان العمل عن بعد يتيح مزايا عديدة للعامل لما يتضمنه من مرونة في تنظيم وقت العمل، واستقلال الأجير في أداء العمل المنوط به، وتجنب مشقة الانتقال من مكان العمل، إلا أنه يثير في الوقت ذاته تساؤلات هامة حول ما يمكن أن يلحقه هذا الشكل في أداء العمل من مخاطر بالنسبة للحياة الخاصة للعامل الذي يمارس عمله خارج مكان العمل، وبصفة خاصة إذا كان أداء العمل في منزل الأجير أو محل إقامته، وأيضاً السؤال حول الحدود الفاصلة بين ممارسة صاحب العمل لسلطته في الرقابة والإشراف واحترام الحياة الخاصة للعامل .

ويبقى الأجير العامل عن بعد خاضعاً من الناحية القانونية لسلطة صاحب العمل في المراقبة والمتابعة، هذه المراقبة تصبح بلا شك أكثر دقة وحساسية لا سيما حين يكون تنفيذ العمل يسكن الأجير، ليس فقط لأنها تمارس في هذا المكان الذي يحميه القانون، بل وتعد حمايته من قبل القيم الدستورية، ولكن أيضاً لأنها تحمل مخاطر التعرض لحياة الأجير العائلية والتي تعتبر مظهر من مظاهر الحياة الخاصة<sup>65</sup>، وهنا يظهر التزام صاحب العمل الذي يسمح للأجير العامل عن بعد بأداء العمل في مسكنه بأن يؤمن لهذا الأخير عدم التعرض لحياته العائلية لما له من مساس بحياته الخاصة، كما أن المرونة في تنظيم وقت العمل عن بعد تستتبع التقييد في سلطة صاحب العمل في مراقبة الوقت الذي يقضيه الأجير في تنفيذ العمل المنوط به، فالأجير العامل عن بعد يمكنه مثلاً أداء العمل ليلاً إذا ما قدر له ذلك، في المقابل فإن صاحب العمل الذي يرغب دائماً في التأكد من قيامه بعمله، لا يمكنه تعكير صفو حياة عامله، إذ أن المراقبة المستمرة للنشاط الفردي للعامل عن بعد تعتبر بالنسبة له اعتداء على حريته في ممارسة مظاهر حياته الخاصة، وتجاوزاً الحدود تبعية صاحب العمل التي وإن ارتضاها فإنه يجب الا تمتد إلى غير الاطار المهني .

ولعل من أبرز الصعوبات التي يطرحها مفهوم الحياة الخاصة للعامل، تلك الصعوبة المتمثلة في مسألة تمييز الأوقات المهنية والأوقات الشخصية، لا سيما في إطار العمل عن بعد الذي يتمتع فيه الأجير بهامش من الحرية والاستقلالية في تحديد زمان ومكان العمل، وأيضاً صعوبة المراقبة المستمرة من صاحب العمل على العمل للتأكد من التزامه بأداء العمل في الوقت المحدد له.

إن استعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة في عالم الشغل واكبه ظهور مجموعة من التهديدات تطل الأجراء العاملين عن بعد، بل إنها لا تنطوي فقط على مخاطر المساس بحياة الأجير العامل عن بعد الخاصة، وإنما تتضمن أيضاً إمكانية المساس بالحياة الخاصة للغير، سواء كان هذا الغير من عمال المؤسسة الآخرين، أو زبائن المؤسسة، سيما فيما يتعلق بالمعلومات الشخصية التي تخص هؤلاء والتي يتم التعامل معها بمعرفة الأجير العامل عن بعد، فصاحب العمل عليه الالتزام بحماية المعلومات الشخصية لزبائنه وأيضاً لعماله.

وعموماً يبقى مجال تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للعمال متعددة رغم أن جمع ومعالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي محاط بتنظيم تشريعي، إذ أن الاستعمال التعسفي لهذه المعطيات يبقى وارداً في ظل

<sup>65</sup> عصام احمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الانسان والمسؤولية المدنية، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، طبعة 2014، ص 244 .

استحالة مراقبة الأجير بشكل مباشر من طرف مستخدمه في إطار العمل عن بعد، مما زاد من هامش تدخل المستخدم في الحياة الخاصة عن طريق وسائل تكنولوجية متطورة أضحت تزعج وتضايق العمال لما تقوم به من مراقبة مستمرة لجميع تصرفاتهم ....

والتدخل في الحياة الخاصة للأجير العامل لا يكون فقط من طرف المشغل أو رب العمل بل يكون كذلك في بعض الحالات من قبل مفتش العمل حيث تتمتع الجهة الإدارية المختصة بشؤون العمال، وبصفة خاصة تفتيش العمل في القانون الفرنسي بسلطات واسعة، إذ تعتبر من المهام الرئيسية لمفتشي العمل هي متابعة احترام تشريع العمل، وملاحظة ما يقع من مخالفات له، بالإضافة إلى التوفيق وتسوية منازعات العمل.

وبمقتضى الحق في زيارة أماكن العمل الذي تخوله المادة 8-1611 من قانون العمل الفرنسي<sup>66</sup> لجهة تفتيش العمل، يكون المفتش العمل الحق في دخول كافة المؤسسات الخاضعة لمراقبته المباشرة مهام وظيفته، فممارسة مفتش العمل لمهامه لا يلزمه شروط خاصة، وله الحق في القيام بدون إخطار مسبق لصاحب العمل .

ويثار الإشكال حول ما إذا كان قيام مفتش الشغل بمهمته في المراقبة يمثل مساسا بالحق في الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد أثناء قيامه بالعمل في مسكنه، إذ يلاحظ في هذا الصدد أنه وفقا لنص المادة 8-611 من قانون العمل الفرنسي أنه في حالة ما إذا كان العمل يتم من خلال مكان مختلط أي أن مكان العمل هو في ذات الوقت مكان سكن الأجير وموطن له، لا يجوز المفتش الشغل دخول هذا المكان إلا بترخيص من شاغله.

ووفقا للفقهاء الفرنسي فإن المسكن بهذا المعنى لا يقتصر على ما يعد موطناً رئيسياً للأجير العامل عن بعد، وإنما يشكل موطنه الثانوي وكذلك كل ما يسكنه<sup>67</sup>، على هذا النحو فإن حماية الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد تمتد في مواجهة مفتش الشغل لتشمل كل مكان يقيم فيه الأجير العامل عن بعد ويؤدي من خلاله العمل المنوط به باعتباره من عناصر حياته الخاصة، وفي ذلك بلا شك إعلاء لقيمة الحياة الخاصة على ما عداها من قيم أو مصالح أخرى متعارضة.

و في هذا الإطار يمكن لمفتش العمل دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له حيث ذهب المشرع المصري إلى أن الأجير الذي له الصفة الضبطية القضائية والذي يحمل بطاقة تثبت هذه الصفة له الحق في دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب العمل أو من ينوب عنهم، ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم، ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم ...

وعلى الرغم من ذلك فإن الحل الذي كرسه المشرع الفرنسي بنص المادة 8611 من قانون العمل ، وذلك لما للمسكن من حرمة ارتقى بها المشرع إلى مصاف القيم الدستورية، وعليه في الحالة التي يكون فيها مكان سكن

<sup>66</sup> Article L611-8 du code civil fr : « toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent. »

<sup>67</sup> KAYSER (P), la protection de la vie privée par le droit, protection du secret de la vie privée, 3eme édition, presses universitaire d "Aix Marseille ECINOMICA ,France, 1995, p 218.

الأجير العامل عن بعد هو في ذات الوقت مكان أداء العمل المنوط به لا يجوز لمفتش العمل دخوله بغير إذن رب عمله.

فهل هذا الحل يمكن تطبيقه على الأجير عن بعد اثناء ما يسمّى بالوقت الثالث او tiers temps؟

### المطلب الثاني: تدخّل رب العمل في الحياة الخاصة للأجير اثناء فترة الجهوزيّة

بين الوقت الذي يقضيه الأجير داخل مكان العمل وذلك المخصص لحياته الخاصة الشخصية والعائلية توجد مساحة زمنية يكون فيها وقت الأجير من وقت ثالث tiers temps<sup>68</sup> حيث يكون الأجير أحيانا تحت تصرف صاحب العمل في انتظار طلب تدخله من قبل هذا الأخير، دون أن يكون مطلوبا منه خلال هذا الوقت القيام بمهمة محددة، هذه إذن وقت انتظار و جهوزية للتدخل.

ولقد اتفق كل من التشريع<sup>69</sup> والقضاء<sup>70</sup> والفقهاء الفرنسي<sup>71</sup> على تعريف الجهوزية عن بعد على أنها تلك الفترة التي يكون فيها الأجير تحت التصرف الدائم والفوري لصاحب العمل مضطرا للمكوث في المنزل أو مكان قريب، من أجل أن يكون قادرا على التدخل لأداء العمل في خدمة المؤسسة، ويدخل قانون العمل الفرنسي فترة الجهوزية عن بعد ضمن وقت العمل الفعلي".

واعتبر القضاء الفرنسي أن الاستعداد المحلي بالقرب من مكان العمل يستخدم من قبل العاملين الدائمين<sup>72</sup>، وقد تولت المادة 6 - 3121 من قانون العمل الفرنسي تحديد أحكام فترة الجهوزية عن بعد<sup>73</sup>، فيما حدد الاجتهاد القضائي قائمة الأعمال التي تتطلب فترة الجهوزية عن بعد<sup>74</sup>، والإشكال المطروح هل يخضع الأجير خلال هذه الفترة إلى مراقبة وإشراف صاحب العمل، أم أنها وقت راحة يعود للعامل حرية التصرف فيه.

<sup>68</sup> Expression de J(E)Ray ; les astreintes, un temps du troisième type, Dr.Soc, France, 1999, n 3, p 250.

<sup>69</sup> Le code du travail (Art L3121-5) définit l'astreinte comme une période pendant laquelle le salarié, sanou être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

<sup>70</sup>Cas. Soc. 24 oct. 2009, no 08-40.350; Cass. Soc. 30 juin 2010, no 09-40.082; Cass. Soc, 5 avril 2012, no11.283, Bull 2011, V, n 91, Cour d'appel de Paris, du 2 février 2010

<sup>71</sup> Astreinte - Définition et droit du travail, Site: <file:///C:/Users/007/Downloads/astreinte-definition-et-travail-15545-nvftdc.pdf>

<sup>72</sup> Cour de cassation, e due cambere sociale, 2 avril 2014, N°12-27.482, inedit

<sup>73</sup> Arti L3121-6 C.civ.fr: << Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-23 >> (Cass. soc., 24 oct. 2009, no 08-40.350; Cass. soc., 30 juin 2010, no 09-40.082; Cass. soc., 5 avr. 2012, no 11-11.283). Les juges doivent donc vérifier si les salariés peuvent réellement vaquer à leurs occupations personnelles.

<sup>74</sup> Un arrêt de la cour de cassation du 9/11/2010 pourvoi # 08:40535.

وتعتبر فترة الجهوزية عن بعد بحسب الأصل فترة انتظار، أو جهوزية للتدخل، يقضيها الأجير سواء في مسكنه، أو في مكان العمل، ويكون من خلالها ورغم أنه لا يمارس أداء مهنيًا معينًا، مستعدًا للتدخل بناءً على طلب صاحب العمل للقيام بأداء عمل لصالح المؤسسة التي يعمل بها، وذهب إلى اعتبارها على أنها فترة مداومة على العمل<sup>75</sup>، لأن فترة الحضور أو الاحتياط تكون خارج مكان العمل في حين أن المداومة في العمل تتطلب بقاء الأجير داخل مكان العمل التلبية للاحتياجات المحتملة للمؤسسة<sup>76</sup>.

ويعتبر وقت الانتظار والترقب من قبل الأجير ممارسة دائمة في علاقات العمل، إذ يعتبر وقت عمل فعلي، وأنها ملزم للعامل سواء تم النص عليها في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية للعمل<sup>77</sup>، حيث يمكن مثال أن يطلب صاحب العمل من الأجير البقاء على اتصال عن طريق البريد الإلكتروني خلال عطلة نهاية الأسبوع<sup>78</sup>، مع ملاحظة أن مع مظاهر التكنولوجيا الحديثة وانتشار استخدامها تزايد خضوع الأجير للمقتضيات المهنية خارج ساعات العمل المعتادة.

لا شك أن التطور التكنولوجي وما أفرزه من وسائل للاتصال عن بعد أدى إلى تدعيم هذا الترقب من قبل العمل، أو جهوزيته للتدخل بناءً على أمر يتلقاه من صاحب العمل، فالأجير الخاضع لفترة الانتظار أو الترقب يبقى على اتصال دائم بالمؤسسة التي يعمل بها، ويمكن للهاق به على وجه السرعة في أي مكان كان عندما يتطلب الأمر استدعائه من قبل صاحب العمل التلبية حاجات العمل، سواء كان ذلك عبر إرسال إشارات مكتوبة أو مسموعة<sup>79</sup>....

وفي نظام العمل عن بعد فإن الأجير العامل عن بعد يعاني من مجموعة من الإشكالات التي قد تطرحها فترة الجهوزية وذلك نظراً للطبيعة الاستثنائية لهذا النمط من العمل، إذ تعتبر هذه الفترة تعدياً على حق الأجير العامل عن بعد في الراحة التي تشكل عنصراً هاماً من عناصر الحياة الخاصة، وتأثيراً على صحته مما تسببه من له من ضغوط نفسية، ذلك أن الأجير العامل عن بعد حين يسعى إلى قضاء أوقات راحته إنما يريد البحث عن الخلوة والهدوء ليزيل عنه أعباء العمل ويريح أعصابه ويستعيد حيويته، وليجدد نشاطه المواجهة أعباء العمل من جديد، خاصة أن وقت الراحة ضروري الممارسة الحياة الخاصة والعائلية، مما يترتب عليه تدخل الحياة المهنية في الحياة الخاصة، لا سيما وأن القوانين تتطلب الحد الأدنى من فترة الراحة.

وبالرجوع إلى المشرع الفرنسي نجد أنه لم ينظم قواعد خاصة لحماية الأجير العامل عن بعد أو الأجير العادي أثناء فترة الجهوزية للعمل، سيما أن فترة الانتظار والترقب من قبل الأجير العامل عن بعد قد تكون عرضة

<sup>75</sup> Waquet (P), En marge de la loi Aubry, travail effectif et vie personnelle du salarié, Droit social 1998, page 969, Acar (B) et Belier (G), loc cit p 504.

<sup>76</sup> Chauvy (Y), Astreintes et temps de travail, RJS 1998, p.5.

<sup>77</sup> Cass. Soc. 16 décembre 1998, cela concerne le salarié ayant été embauché après la signature de l'accord collectif et dont il a pris connaissance à l'embauche.

<sup>78</sup> AMEGEE(M), Le contrat de travail à l'épreuve des NTIC, Le temps effectif du travail et le lien de subordination sont-ils remis en cause, Doctorant en droit des Nouvelles Technologies à l'Université Paris X, 2002, p 21.

<sup>79</sup> J-E.RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordinations, Droit social, 1992, p 529.

لانتهاك حرمة الحياة الخاصة له، فإذا كانت استجابة الأجير العامل عن بعد لطلب صاحب العمل تنفيذا لالتزام الجهوزية الواقع على عاتقه بعد تدخلا في حياته الخاصة فما هي الحماية المقررة لاحترام حياته الخاصة ؟

الواقع أن القضاء الفرنسي تعرض لهذه المسألة في عدة قضايا، من بينها قرار لمحكمة التمييز الفرنسية الصادر عن غرفتها الاجتماعية بتاريخ 21 نوفمبر 1991<sup>80</sup> بشأن قيام صاحب العمل بفصل مهندس أنظمة معلوماتية يعمل لديه بسبب رفضه التوجه إلى مكان العمل يوم السبت بتشغيل نظام معلوماتي من خلال تركيب مجمع معلوماتي استخدمه حديثا صاحب العمل، وذلك على الرغم من إخطار المهندس بهذه المهمة قبل عدة أشهر من تاريخ استدعائه.

في هذه القضية وأمام محكمة الموضوع تمسك الأجير بالقول بعدم مشروعية قرار فصله لأنه خارج ساعات العمل المتفق عليها تكون له الحرية الكاملة في التصرف في وقته، وأن ذلك يعود إلى حياته الخاصة التي لا يجوز لصاحب العمل المساس بها، ولتبرير رفضه الاستجابة لطلب صاحب العمل في هذا اليوم استند الأجير أيضا إلى أنه كان يتعين عليه البقاء بمنزله لرعاية طفله والتي كانت تعاني بشدة من المرض، رفضت محكمة التمييز الطعن المقدم من الأجير، وأيدت قرار الفصل قائلة أن طلب صاحب العمل والذي يدخل ضمن التزامات الأجير المهنية، لا يشكل اعتداء على الحياة الخاصة للعامل<sup>81</sup>.

واعتبرت المحكمة أن استدعاء الأجير إلى مكان الأجير خارج ساعات العمل المعتادة، بينما قد أخبر بإمكانية ذلك قبل مدة كافية، يرتبط بالضرورة بالتزاماته المهنية، وكذلك بواجب الإخلاص والتعاون الذي يلتزم به تجاه صاحب العمل، ومع ذلك فإن المحكمة أثارت في ذات الوقت التساؤل عن كيفية التوفيق بين هذا الالتزام وحق الأجير العامل عن بعد في احترام حياته العائلية باعتبارها مظهرا من مظاهر حياته الخاصة.

أما عن موقف الفقه الفرنسي<sup>82</sup> فإنه ذهب إلى اعتبار أن رفض الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز للطعن أمر مثير للجدل في ظل اتجاه تشريعي وقضائي يكرس حماية الحياة الخاصة للعامل وأن قضاء المحكمة كرس التزاما للجهوزية المرتبط بالتزام حسن النية في تنفيذ العمل، على حساب الحياة العائلية المتمثل في المشاكل الصحية لطفلة الأجير، في حين رفض القضاء الفرنسي في بعض القضايا النظر إلى فترة الجهوزية عن بعد على أساس أنها وقت عمل فعلي في حالة ما منعت من ممارسة شؤونه الشخصية<sup>83</sup>، وفي قرار آخر للقضاء الفرنسي بشأن رفض سائق الحافلة القيام بعمل إضافي بعد ظهر يوم السبت أي يوم عطلة لا يعتبر خطأ جسيما من جانبه، ولا يشكل شبا حقيقيا وجديا يبرر قرار فصله، أو يجعله مشروعا سيما وان استدعاء الأجير للقيام بهذا العمل كان قد تم في ذات اليوم<sup>84</sup>.

<sup>80</sup> Cass.Soc, 27/11/1991, D.1992, J.P. 1996, Note Y.Picod, bulletin d'information de la cour de cassation , 1 Février 1992, p 33, obs, Y. Chauvy.

<sup>81</sup>Cass Soc, 27/11/1991, D.1992: Que la demande de l'employeur, qui entrait dans le cadre des obligations professionnelles de ce salarié, ne portait pas atteinte à la vie privée de celui-ci ».

<sup>82</sup> Y.Picod. Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat, LGDJ. 1989. p 98.

<sup>83</sup> Barthélemy J, op cit, P 634.

<sup>84</sup> Paris, 24/06/1983, Droit ouvrir, 1983, p 423, Note M.B.

ولقد حاول القضاء الفرنسي التوصل إلى تحقيق التوازن بين حق الأجير في احترام حياته الخاصة من ناحية، ومتطلبات العمل ومصالح صاحب العمل من ناحية أخرى، حيث حرص القضاء على التأكيد على تحديد ساعات الانتظار والترقب، أو جهوزية الأجير للتدخل بناء على طلب صاحب العمل بمقتضى عقد العمل المبرم بين الطرفين مع تحديد الأجر الذي يستحقه الأجير خلال فترة تدخله لتنفيذ الالتزام بالجهوزية، مع ضرورة مراعاة الشروط القانونية والتعاقدية المنظمة لساعات العمل الفعلي<sup>85</sup>.

وفي إطار القانون اللبناني فإنه لم يتطرق لمسألة الجهوزية بخصوص نظام العمل عن بعد رغم ما يعرفه من اشكالات ورغم كثرة تداوله بين الأوساط الشابة، ورغم ما تعرفه فترة الجهوزية من انتشار وتداول كبير في نظام العمل عن بعد وهو ما يستدعي بدوره إحاطة هذا النمط من العمل بنصوص تكفل حقوق الأجير العامل عن بعد.

وهنا يجب ا نشير الى أنّ قانون العمل الفرنسي، أكد على حق الأجير في الحياة الخاصة من خلال نص المادة L120-2 منه التي أوضحت تحت رقم L1121 على أنه " لا يجوز لأحد فرض قيود على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية، ما لم يكن لذلك ما يبرره وفقا لطبيعة المهمة المراد انجازها، وبشرط أن تكون تلك القيود متناسبة مع الهدف المنشود"<sup>86</sup>.

فالمشرع الفرنسي من خلال نص المادة L1121-1 أدرك أن تبعية الأجير وما تقتضيه من خضوع لسلطة صاحب العمل وحق الأخير في الرقابة والإشراف على أداء عماله تجعله أكثر عرضة لأن تنتهك حياته الخاصة داخل إطار حياته المهنية، لذلك أكد من خلال هذا النص على عدم جواز تقييد صاحب العمل لحقوق الأجير الشخصية وحقه في حياته الخاصة إلا في حدود معينة<sup>87</sup>.

ونظرا لطبيعة ونمط العمل عن بعد واختلافه عن باقي الأنماط التقليدية للشغل، فإن استعمال المشغل للوسائل التكنولوجية المتطورة، يبقى أمرا متطلبا لمواكبة التطور في عالم الشغل، وي طرح تنظيم الاستعمال لوسائل المقولة عدة إشكاليات لا سيما فيما يتعلق بمدى أحقية رب العمل في منع الاستعمال الشخصي أو غير المهني لهذه الوسائل، فإلى أي حد يحق لرب العمل إدراج شرط عدم الاستعمال غير المهني لوسائل المقولة للحاسوب؟

في هذا الصدد ذهب الأستاذ M. Mole إلى أن من حق رب العمل الاحتفاظ دائما بحق منع الاستعمال غير المهني للوسائل الموضوعة رهن إشارة الأجير، في حين يرى الأستاذ Lyon-coen أن رب العمل لا يمكنه

<sup>85</sup> L'arrêt SIMAP rendu le 3 octobre 2000 par la CJCE a clarifié la distinction et le régime juridique de l'astreinte et de l'équivalence, En savoir plus sur <http://www.village-justice.com/articles/Reflexions-autournotion-temps>.

<sup>86</sup> Nul ne peut apporter aux droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché », Art L 120-2 du loi n° 92-1336, 31/12/1992, relative à l'emploi, au développement du travail à temps et à l'assurance chômage, Art 251, J.O, N°1 Du 1er Janvier 1993.

<sup>87</sup> PELISSIER(J), SUPIOT (A) ET JEAMMAUD (A), droit du travail, Dalloz, 2<sup>e</sup> edition , 2009,p 368.

منع الاستعمال غير المهني للحاسوب، إلا أن شرط المنع الكلي يتعارض مع مضمون المادة L2122-35 من مدونة العمل الفرنسية لتنافيه وتعارضه مع البحث المستمر والمتابعة<sup>88</sup>.

يتضح إذن أن شرط منع الأجير العامل عن بعد من استعماله لوسائل المقابلة لأغراض شخصية، يتدرج بين المقتضى القانوني المنصوص عليه في المادة 1222-35 من مدونة العمل الفرنسية الذي يرمي إلى أن التنصيص على شرط المنع الكلي مع هدف البحث والمتابعة، واحتفاظ رب العمل بحقه في شرط منع الاستعمال غير المهني للوسائل الموضوعية بين يد الأجير العامل عن بعد.

والرأي فيها أعتقد، أنه لا يمكن أن نأخذ شرط منع الأجير العامل عن بعد من الاستعمال غير المهني على إطلاقه خاصة وأن العمل عن بعد يقتضي البحث المستمر في مواقع أخرى تعنى بمجموعة من المستجدات التي تعود بالنفع على رب العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن كل استعمال غير مهني من شأنه أن يلحق ضرراً بالمقابلة يمكن لرب العمل أن يوقع بشأنه بعض العقوبات التأديبية.

ولضمان فعالية الاستعمال غير المهني أتساءل عن حدود إمكانية تنظيم الاستعمال غير المهني بهدف ضمان توازن حق رب العمل في منع الاستعمال التعسفي للوسائل المملوكة له، وكذا حق الأجير في احترام حياته الخاصة.

في هذا الصدد ذهب بعض الفقه الفرنسي الى تبني فكرة اعتماد اليات وقواعد لتنظيم هذا الاستعمال، متجلية في اعداد موثيق ملحقة بالنظام الداخلي للمقابلة تتضمن شروط الاستعمال، ذلك أن مجموعة من المقاولات تلجأ في الغالب إلى المادة L122-39 من مدونة الشغل لإدراج مثل هذه الموثيق في النظام الداخلي للمقابلة، كما يجب أن يتضمن هذا الميثاق الجانب التأديبي شكل مضبوط حتى يكتسي الصبغة الشرعية<sup>89</sup>.

ولضمان فعالية تنظيم الاستعمال غير المهني، فلا بد من توضيح الحدود الفاصلة بين زمان ومكان تنفيذ العمل، وكذا مكان وفترات عدم تنفيذ العمل، ويمكن أن نلجأ الى مقاهي الأنترنت داخل مراكز العمل عن بعد التي ستشكل مكانا وفضاء للاستراحة، حتى يتسنى للأجير خلال فترة توقف الشغل أن يتفرغ إلى أموره الشخصية بالولوج الى الشبكة العنكبوتية أو أي وسيلة موضوعية رهن إشارته داخل هذا الفضاء بالمقابلة.

ويبقى هذا الموقف في نظري عين الصواب، فالمنع المطلق للاستعمال الشخصي أو غير المهني لوسائل المقابلة من شأنه أن يقيد حرية الأجير، مما يتنافى والغاية من تفضيل العديد من الأجراء في أسلوب العمل عن بعد هذا الأجير يبقى مراقبا من قبل رب العمل بمجموعة من الوسائل التطورة التي تهدد الحياة الخاصة للأجير.

يبقى لنا معرفة مدى احقيّة رب العمل بمراقبة البريد الالكتروني للعامل من بعد كذلك انتهاكه لحرمة مراسلات البريد الالكتروني له.

<sup>88</sup> Rapport oucet: Paul-Heuri Antonnatte: NTIC et vie personnelle au travail, Revue droit social n1 Janvier 2002 p 38.

<sup>89</sup> Article L122-39 « les notes de service au tout autre document qui portant prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L 122-34 sont, lorsque existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur ».

## المبحث الثاني: حماية المراسلات الالكترونية للعامل عن بعد ومدى أحقيّة مراقبته من قبل رب العمل

قد تقتضي أو تبرر إدارة المقاوله استخدام أجهزة المراقبة ورصد الاستعمال غير المشروع أو المخالفات التي قد تقع داخل المقاوله، إذ أن وسائل الاتصال والإعلام الحديثة وفرت إمكانات هائلة في مجال مراقبة العمل، حيث مكنت من تعويض المراقبة المباشرة التي تتم في أماكن العمل بالمراقبة الافتراضية التي تتم عن طريق مجموعة من التقنيات الحديثة السمعية والبصرية وكذلك مراجعة الرسائل الالكترونية أو مراقبة مضمون العلبه الصوتية أو المكالمات الهاتفية أو استعمال قارئ البطاقات، كل هذا يلعب دورا كبيرا في تتبع حركات الاجراء الأجراء عن بعد داخل المقاوله أو خارجها .

فمراقبة نوعية نشاط الأجراء العاملين عن بعد أضحت تتم بواسطة أنظمة معلوماتية بالبطاقات المغناطيسية بالنسبة للأجراء العاملين عن بعد داخل مراكز العمل عن بعد الى جانب المراقبة بالفيديو، وهذه التقنية يمكن تطبيقها داخل المقاوله أو خارجها بالنسبة للأجراء العاملين عن بعد وتكون مرتبطة بالحاسوب المركزي للمقاوله كما قد تتم المراقبة عن طريق تسجيل المكالمات الهاتفية.

وفي هذا الإطار يقول H.jonas<sup>90</sup> كل ما هو ممكن تقنيا ليس بالضرورة مرغوبا فيه tout ce qui est techniquement possible n'est pas forcément souhaitable.

إلا أن الاشكال الذي يطرح نفسه هو التساؤل حول مدى حدود رقابة رب العمل على البريد الالكتروني الخاص بالأجير العامل عن بعد، وكذلك مدى حرية الأجير العامل عن بعد في استعمال مواقع الكترونية غير موقع رب العمل؟

### المطلب الأول:مراقبة البريد الالكتروني لأجير العامل عن بعد

يمثل البريد الالكتروني أهم وسائل التكنولوجيا الحديثة في مجال الأعمال، وقد عرف جانب من الفقه البريد الالكتروني على أنه " طريقة تسمح بتبادل الرسائل المكتوبة بين الأجهزة المتصلة بشبكة المعلومات"، بينما عرفه البعض الآخر على " أنه تلك المستندات التي يتم ارسالها أو استلامها بواسطة نظام اتصالات بريد الكتروني وقد تتضمن مرفقات به" <sup>91</sup>.

كما يستخدم البريد الالكتروني أيضا في التفاوض على عقود العمل وابعامها، وذلك لقلّة التكلفة وسرية المراسلات، حيث أن الوسائل الأخرى مثل الفاكس والتلكس لا تتمتع بنفس الأمان والسرية التي يتسم بها البريد الالكتروني، وقد جرى ربط البريد الالكتروني بمواقع الشركات ومؤسسات العمل عبر الانترنت لتسهيل عمليات الإرسال والاستقبال أثناء الوجود على موقع الانترنت.

ويقصد بالتراسل الالكتروني داخل الهيئة المستخدمة تلك الإمكانيّة التي تمكن من تبادل الرسائل الكترونيًا بين مجموعة من عمال المؤسسة، وذلك من خلال جهاز الكمبيوتر المخصص لكل واحد منهم، ولقد أصبح استخدام

<sup>90</sup> H. Jonas, Jacqueline Russ et Clotilde Leguil, une éthique pour la civilisation technologique, Chapitre V, Edition du cerf, 2012, p 9.

<sup>91</sup> KAREN (M), E-mail, and the Attorney - Client Privilege Richmond Journal of law Technology, Volume VII, Issue 3, Winter 2001, p98

البريد الإلكتروني يشكل داخل أماكن العمل مشاكل عديدة لصاحب العمل، مما جعله مبررا لمراقبته، حيث أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة جعلت الاتصالات أكثر عرضة للانتهاك في مجال علاقات العمل.

**لناحية مدى جواز مراقبة البريد الإلكتروني للأجير العامل عن بعد،** يمكن القول أن نظام التراسل الإلكتروني يمثل بالنسبة للكثير من المؤسسات أهمية كبرى ولا يبدو فيها إلا الوجه الإيجابي لهذه التكنولوجيا الحديثة، فمن خلال هذا النظام تتحقق سرعة إرسال وتلقي المراسلات على نحو يؤدي إلى إتمام مراحلها فوراً، إلى جانب إمكانية التراسل الإلكتروني عبر الحدود عن طريق الاتصال الإلكتروني أو الرسالة الإلكترونية فيما بين الأجراء العاملين عن بعد أو بين الإدارات المسؤولة عنهم كما هو الحال بالنسبة لنظام العمل عن بعد، غير أن استخدام البريد الإلكتروني في أماكن العمل التقليدية أو من خلال نظام العمل عن بعد قد يترتب عنه مشاكل عديدة لصاحب العمل.

ولقد اختلفت المواقف التشريعية والقضائية المقارنة فيما يتعلق بمدى جواز مراقبة البريد الإلكتروني للعمال، ففي فرنسا ألزم قانون العمل صاحب العمل الالتزام بعدة مبادئ قانونية أوردها القانون ذاته عند استخدامه لوسائل المراقبة من بينها مبدأ الشفافية والأمانة والتناسب أو الملائمة<sup>92</sup> مع ضرورة الإعلام المسبق للجنة المؤسسة وكذلك اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات إلى جانب الأجير العامل عن بعد بوجود وسيلة لمراقبة اتصالاته ورسائله، حيث يلتزم صاحب العمل بأن تنصب المراقبة على العناصر الضرورية اللازمة لتحقيق الهدف من المراقبة، فله أن يراقب مدة زيارة المواقع الإلكترونية ومعرفة أكثر المواقع زيارة من قبل العاملين لديه، ولكن ليس من سلطته الاطلاع على مضمون المعلومات التي تستلزمها المراقبة.

ولقد كانت بداية الاهتمام برسائل البريد الإلكتروني في فرنسا من قبل مجالس فض منازعات العمل التي أظهرت بعض الشدة في مواجهة استخدام العمال للبريد الإلكتروني أثناء العمل في إرسال رسائل خاصة، إذ أقر المجلس قيام صاحب العمل بتسريح عاملة لديه باستخدامها البريد الإلكتروني للعمل لأغراض شخصية أثناء العمل، وكانت اللائحة الداخلية للعمل تقضي بقصر استخدام البريد الإلكتروني على أغراض العمل فقط، وأقرت مشروعية التجاء صاحب العمل إلى التنصت والتحقق من المراسلات الإلكترونية.<sup>93</sup>

غير أن محكمة التمييز وبموجب قرارها الصادر بتاريخ 2 أكتوبر 2119 أقرت حق الأجير في مكان العمل وأثناءه في احترام حياته الخاصة والتي تشمل سرية المراسلات، وأنه ليس من حق صاحب العمل الاطلاع على الرسائل الشخصية للعامل حتى وإن كانت مرسلة أو مستقبلية عن طريق أدوات العمل، حتى وإن كان صاحب العمل يحظر الاستعمال الشخصي وغير المهني لتلك الأدوات.<sup>94</sup>

غير أن اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات اعتبرت فيما بعد أن البريد الإلكتروني للعامل أثناء العمل كأصل عام بريد مهني، ويكون من حق صاحب العمل الاطلاع عليه، ولكن ذلك لا يعني جواز قيام صاحب العمل بالاطلاع على المراسلات الشخصية للعامل، أو أن يقوم بحضر استلام الأجير المرسلاته الخاصة في مكان العمل.<sup>95</sup>

<sup>92</sup> نشوى رأفت ابراهيم، الحماية القانونية الخصوصية البريد الإلكتروني الإلكتروني، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، دون سنة، ص33.

<sup>93</sup> Cons. Prud'hommes, Montbéliard, 19 Sept 2000, Gaz. Pal, 14 Dec 2000, p. 39.

<sup>94</sup> Cass. Soudhommes, Montbéliard, 1999-42942, Bull 2001, N 291 p 233

<sup>95</sup> WAQUET, 20, Oct 2001, N° de pouron et libertés des salariés, Dr.soc, France, 2000, p 156.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، كان القضاء يقضي إلى جانب صاحب العمل في قضايا تسريح العمال نتيجة استعمالهم للبريد الإلكتروني لأغراض شخصية أثناء العمل، بل وأكدت دراسات عديدة أن ثلث المؤسسات الكبرى في أمريكا وبريطانيا تقوم بتعيين عمال يعملون خصيصاً على قراءة وتحليل رسائل البريد الإلكتروني للعمال خوفاً من تسريب المعلومات الهامة التي تخص المؤسسة، أو نقل فيروسات للنظام الإلكتروني للمؤسسة، أو انعقاد مسؤوليتها القانونية نتيجة رسائل البريد الإلكتروني للعمال، وذلك راجع إلى أن قانون الاتصالات الإلكترونية في هذه الدول أعطى أصحاب العمل الحق في حماية مؤسساتهم من خلال مراقبة جميع رسائل البريد الإلكتروني وأنشطة النت التي تجرى عبر أنظمتهم الإلكترونية.

ولقد سنّ المشرع الانجليزي في 24 أكتوبر 2000 قانوناً يجيز لأصحاب العمل اعتراض عمالهم عبر الانترنت، ولم يشترط علم العمال أو رضاهم، ولكن اشترط أن تكون الغاية من الاعتراض تحقيق أغراض مشروع، ونص على هذه الأغراض والتي منها منع أو كشف الجرائم والتحقق والكشف عن الاستعمال غير المسموح به للوسائل المهنية، والتأكد من حسن سير إدارة النظام المعلوماتي للمؤسسة.

وفي الوقت الحالي، ورغم سماح معظم التشريعات لأرباب العمل بالتنصت ومراقبة البريد الإلكتروني، إلا أنه يصعب ذلك في بعض الأحيان في نظام العمل عن بعد نظراً للتطور التقني والتكنولوجي الذي يشهده المجال المعلوماتي حيث يقوم الأجير العامل عن بعد بدوره بتثبيت مجموعة من البرامج والتطبيقات التي تقوم بمنع مثل هذه الأعمال، كما تقوم بإخباره وإشعاره بذلك في حالة محاولة رب العمل القيام بأعمال المراقبة أو اعتراض الرسائل والمعطيات الخاصة بالأجير العامل عن بعد.

أما لناحية مبدأ حرمة مراسلات البريد الإلكتروني للأجير العامل عن بعد، لا خلاف بشأن اعتبار المراسلات الخاصة عنصراً من عناصر الحياة الخاصة للإنسان<sup>96</sup>، فهي في أغلب الأحيان مستودع خصوصياته وأسراره، فلا يجوز المساس بها إلا بموافقة من تتعلق المراسلة بحياته الخاصة، ولا يجوز الاطلاع على مضمونها وإلا عُذ ذلك انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد.

ولقد تم توسيع مفهوم المراسلات لتشمل إلى جانب الرسالة في صورتها التقليدية الرسالة *Courrier électronique* الإلكترونية والتي شملتها الحماية القانونية باعتبارها عنصراً من عناصر الحياة الخاصة، ولم تقتصر هذه الحماية على حرمة المراسلات الشخصية المرسله الى المنزل وإنها امتدت حتى إلى مكان العمل وأثناء مزاوئته.

وتلعب الوسائل العلمية الحديثة دوراً كبيراً في فض الرسائل السرية، وهذا ما يشكل خطراً على حرمة الاتصالات عبر رسائل البريد الإلكتروني التي قد يتلقاها الأجير العامل عن بعد حتى في أوقات عمله، والقانون واضح وصارم في مجال الحماية للحياة الخاصة في أوقات العمل، إذ لا يحق لصاحب العمل ولا لباقى الزملاء الآخرين في العمل الاطلاع على سرية الرسائل متى تلقاها الأجير العامل عن بعد لنفسه أو أرسلها لغيره طالما أنها لا تدخل في إطار العمل الذي يقوم به الصالح تلك المؤسسة.

ولا شك أن مضمون الرسالة المتداولة عبر نظام التراسل الإلكتروني يجب بحسب الأصل أن يبقى سرياً، وفي هذا الشأن يكون المصدر الرسالة حرية نقلها إلى عنوان الكتروني واحد أو لكل العناوين الإلكترونية التي يرغب في نقل الرسالة إليها، ويكمن الخطر الحقيقي لهذا النظام في إمكانية الولوج إلى صندوق البريد الإلكتروني E-

<sup>96</sup> محمود عبد الرحمن محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة مقارنة في القانون الوضعي الأمريكي والفرنسي والمصري والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 1994، ص 210.

mail وهو ما يطلق عليه بعض الفقهاء بمصطلح التنصت الإلكتروني، أو التنصت عن بعد Écoute . télématique

ولضمان سرية المرسلات الإلكترونية أصدر المشرع الفرنسي القانون رقم 91/646 بتاريخ 10 يوليو 1991<sup>97</sup> المعدل بموجب القانون رقم 2003 الصادر بتاريخ 9 يوليو 2004 المتعلق بالمراسلات الصادرة بطرق الاتصالات الإلكترونية.<sup>98</sup>

وإذا كان القانون يكفل سرية المرسلات ويحميها، فإنه لا يجوز الاطلاع عليها إلا في الأحوال المبينة قانوناً، وذلك ينطبق على رسائل البريد الإلكتروني، وهذا ما أكدت عليه إحدى محاكم الولايات المتحدة الأمريكية حيث أشارت المحكمة إلى أن خصوصية رسائل البريد الإلكتروني تعتمد بشكل كبير على طبيعة الرسائل وطبيعة مرسلها<sup>99</sup>.

كما أن مبدأ سرية المرسلات لا يستثني الأجير وهذا ما نلمسه من خلال حكم صادر عن الغرفة الاجتماعية المحكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 02/10/2001 والذي تتلخص وقائعه في صدور قرار بفصل الأجير ONEF أحد عمال شركة NIKON<sup>100</sup> استناداً إلى ادعاءات الشركة بارتكابه خطأ جسيماً باستخدامه المتكرر ولأغراض شخصية لأجهزة العمل المعلوماتية المخصصة له من قبل الشركة.

لكن بعد نقض الأجير الحكم الاستئناف قررت المحكمة أن للعامل في أوقات العمل وفي مكان العمل الحق في أن تحترم حياته الخاصة مستندة في ذلك على نص المادة 1 من الاتفاقية الأوروبية بشأن صيانة حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والتي تقضي بأن لكل إنسان الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية وموطنه ومراسلاته<sup>101</sup>.

كما جاء أيضاً في قرارها أن حماية الحياة الخاصة للعامل تقتضي كفالة حرمة مراسلاته وسريتها، وأنه لا يمكن لصاحب العمل الاطلاع على رسائله الخاصة الصادرة عنه والمرسلة إليه ولو كان ذلك عبر جهاز معلوماتي موضوع تحت تصرفه من أجل العمل، مستندة في ذلك على نص المادة 2-120 من قانون العمل الفرنسي والتي تقتضي عدم جواز تقييد حقوق العمال وحررياتهم الفردية والجماعية إلا بما تقتضيه طبيعة المهام المسندة إليهم<sup>102</sup>، وهذا ينطبق بالتالي على نظام العمل عن بعد، إذ لا بد من احترام سرية وخصوصية المراسلات المرسلة إلى

<sup>97</sup> Loi n° 91-646 du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des communications électroniques.

<sup>98</sup> Loi n°2004-669 du 9 juillet 2004-art. 125 JORF 10 juillet 2004.

<sup>99</sup> USA, v, Charbonneau, 979 F, sup, 1127 (S.D.Ohio. 1997). مشار إليه في : عمر محمد بن يونس، أشهر المبادئ المتعلقة بالإنترنت في القضاء الأمريكي، مكتبة النهضة المصرية الطبعة 2004 ص 582.

<sup>100</sup> Cass. Soc, 02/10/2001, N° de pourvoi: 99-42942, Bull 2001, N° 291 p 233

<sup>101</sup> A.MOLE, Mails personnels et responsabilités, quelles frontières ? Dr. Soc, 2002, p 84 et s.

<sup>102</sup> Article L120-2-Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 25 I Journal Officiel du 1er janvier 1993 " Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

الأجير العامل عن بعد وكذا المرسله من طرفه رغم استعماله لوسائل الاتصال المسلمة اليه بمناسبة عمله لكونها تشكل جزء من حياته الخاصة التي يمنع المساس بها .

نظرا لحاجات المقاوله الحديثه فان هذه الأخيره تعتمد الى احداث شبكة ربط داخلية بجانب شبكة الربط الدولية، وهو ما يثير اشكالا حول مدى إمكانية استعمال الأجراء العاملين عن بعد لهذه الشبكات لأغراض شخصية وما مدى سلطة المشغل في مراقبة هذا الاستعمال من طرف هؤلاء الأجراء العاملين عن بعد ؟

في غياب النصوص قانونية واجتهادات قضائية، يرى بعض الفقه الفرنسي<sup>103</sup> أنه يحق للمشغل تحديد المواقع بإدخال برامج تمكن من ذلك كنظام التصفيه، وهو أسلوب وقائي يمكن من تفادي الوقوع في مخالفة خرق الحياة الخاصة، إذ هذا النظام يحقق مراقبة مسبوقه ومشروعة بتحديد قائمة المواقع المسموح بالاطلاع عليها دون الحاجة الى تتبع أثر الأجير الذي يلج الى المواقع الالكترونية من خلال شبكات الربط الخاصة بالمقاوله التي يعمل لصالحها.

كما يؤكد الفقه على أن ادخال مثل هذه التقنيات يجب أن يخضع لتصريح مسبق أمام اللجنة الوطنية للمعلومات والحريات CNIL، ولعل هذا القيد يكمن في عدم عرقلة الحرية النقابية للأجراء العاملين عن بعد الذين يمكن لهم الاستعانة بالانترنت عند تواصلهم في الشأن النقابي.

الا أن هناك اشكالا حول إمكانية قيام رب العمل بمراقبة المواقع الالكترونية في حالة تعسف الأجير العامل عن بعد في استعمالها، إذ في هذه الحالة يمكن القول بإمكانية قيام رب العمل وحماية منه لمصالحه من كل تعسف مفترض من طرف الأجير العامل عن بعد في استعماله للمواقع الالكترونية، مواجهة وتفحص المواقع المستعملة من طرف الأجير العامل عن بعد والتحقق من ذلك متى تبين أن هذا الأخير استعمل وبتعسف بعض المواقع خلال أوقات الربط الخاصة بالعمل مع إمكانية إيقاع أحد العقوبات التأديبية في حق المتعسف أسوة بزميله الأجير العامل بالمقاوله في إطار العمل التقليدي.

وهذا ما أكدته محكمة التمييز في إحدى قراراتها بتاريخ 14 مارس 2000<sup>104</sup> حيث قضت بفصل الأجير الذي استعمل حاسوب المقاوله خلال أوقات الشغل بولوجه الى بعض المواقع التي لا تمت للشغل بصله، وهو يكشف تعسفا من جانب الأجير في استعمال المواقع الالكترونية.

ويمكن القول من خلال هذا القرار، أن كل تعسف من جانب الأجير العامل عن بعد في استعمال وسائل المقاوله كالحاسوب في بعض المواقع التي من شأنها الإضرار برب العمل وسمعته، أمكن لهذا الأخير إيقاع إحدى العقوبات التأديبية في حق الأجير العامل عن بعد.

<sup>103</sup> Olivier de TISSOT, internet et contrat de travail, revue droit social, N 2 février 2000, p 155

<sup>104</sup> Cass. Soc. 14 mars 2000 N 241.

F.LEMETRE << jouer sur le lieu de travail est illégal Estiment les juges >>> le monde 2000, p 17.

## المطلب الثاني: مراقبة الاتصالات الهاتفية للأجير العامل عن بعد

تلجأ أغلب المؤسسات التي تعمل في إطار العمل عن بعد من أجل مواجهة المنافسة في سوق العمل فإن إلى الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة المتاحة لحماية مصالحها وزيادة إنتاجها، مما يتيح لصاحب العمل التنصت على مكالمات واتصالات الأجراء العاملين عن بعد للتأكد من أن العمل يتم طبقاً لتعليماته وتوجيهاته، وكذلك لمواجهة عدم أمانة بعض الأجراء العاملين عن بعد في حالة إفشاء أسرار العمل للغير من المنافسين، وللتصدي للتجاوزات التي قد ترتكب من قبل الأجراء العاملين عن بعد عند استخدامهم لأجهزة الاتصال الخاصة التي تضعها المؤسسة في يدهم لإجراء اتصالات شخصية وإضاعة الوقت في غير أداء العمل. وتتم المراقبة التي يقوم بها صاحب العمل لاتصالات الأجير العامل عن بعد بوسيلتين، إما بالتنصت عليها أو عن طريق تسجيلها بالاعتماد على برامج يتم تثبيتها على الأجهزة التي توضع تحت تصرف الأجير العامل عن بعد بمناسبة عمله، وتعتبر مراقبة الاتصالات على هذا النحو من أخطر الوسائل التي تقرر استثناء على الحق في الحياة الخاصة. ولعل أهم الوسائل الحديثة التي ساهمت في تدعيم مراقبة صاحب العمل تلك التي تتولى تسجيل وتخزين كافة البيانات المتعلقة باتصالات الأجير العامل عن بعد كتحديد اليوم والساعة ومدة المكالمة وتكلفتها، كما يسمح هذا الجهاز لصاحب العمل بالتنصت الهاتفي ومراقبة مضمون الاتصالات التي أجراها الأجير العامل عن بعد أثناء العمل، وهذا من شأنه الاعتداء على الحرية الفردية للأجراء العاملين عن بعد ويطال الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد وللمتحدث معه.

**من جهة تسجيل الاتصالات الهاتفية المتصل بها و إفشاء سرّيتها :** أدى التطور التكنولوجي الحديث إلى تغيير جذري في وسائل مراقبة الاتصالات التي يجريها الأجير داخل أماكن العمل، وكذلك في مضمون الرقابة، وذلك بالنظر إلى مجموعة من العوامل أبرزها: دقة هذه الوسائل وقلة تكلفتها والفورية في أداء مهامها، ومركزية الرقابة وشموليتها إلى جانب قدرة هذه الوسائل على تسجيل الاتصالات والاحتفاظ ببياناتها<sup>105</sup>.

إن بعض المؤسسات من أجل حماية مصالحها وزيادة إنتاجها في ظل المنافسة التي يمكن أن تتعرض لها فإنها تلجأ إلى استعمال مثل هذه الوسائل التي قد تساعد في التنصت على المكالمات وتسجيل الاتصالات الهاتفية لتقييم سلوك الأجير العامل عن بعد وأدبه في التعامل مع العملاء، وللتأكد من أن العمل يتم طبقاً لتعليمات صاحب العمل وتوجيهاته، خاصة إذا كان من مهام الأجير العامل عن بعد مهمة تلقي المكالمات والإجابة على استفسارات وتساؤلات الزبائن.

وإن كان يحق لصاحب العمل تسجيل كافة الاتصالات الهاتفية التي تتم داخل مكان العمل بهدف حساب فاتورة المكالمة ومعرفة تكلفتها، فإن تسجيل هذه الاتصالات من شأنه أن ينطوي على كشف سرية أرقام هواتف الغير الذين تم الاتصال بهم، ولمواجهة هذا الإشكال وضعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL)<sup>106</sup> في فرنسا مبدأ يقتضي ضرورة إخفاء الأرقام الأخيرة في كل مكالمة تظهر في فاتورة الحساب للحيلولة دون الاعتداء على الحياة الخاصة.

<sup>105</sup> ANTONMATTEI (P-H), NTIC et vie personnelle au travail, Dr. Soc, 2002, p 37 et s.

<sup>106</sup> Délibération du 11 septembre 1984, Seme rapport d'activité, la documentation française, Paris 1984, p39

وتكمن خطورة مراقبة هذه الاتصالات الهاتفية أنها تكشف أدق أسرار الأجير العامل عن بعد دون علمه، ولا تفرق بين الاتصالات المهنية والاتصالات الشخصية، فضلا عن امتدادها الأسرار أشخاص آخرين لمجرد تواصلهم بالأجير العامل عن بعد، ولقد سجل بعض القضاة في الولايات المتحدة الأمريكية منذ زمن بعيد هذه الحالة عند نظرهم بعض القضايا، ففي قضية "Olmstead" سنة 1968 وصف القاضي "Brandies" خطورة مراقبة المحادثات الهاتفية بقوله: "عندما يتم التنصت على خط تليفوني تتعرض خصوصية الأفراد على طرفي الخط للاقتحام، فضلا عن مراقبة اتصال شخص معين تؤدي إلى التنصت على محادثات جميع الأشخاص الذين يتصلون بهذا الشخص أو يتصل هو بهم". ، فعلى هذا النحو لم تعد فقط حياة الأجير العامل عن بعد الخاصة هي التي يتهدها خطر التنصت على محادثاته الخاصة، بل أيضا الحياة الخاصة للغير الذي تم الاتصال به أو الحديث معه.

ولقد تصدت لجنة المعلوماتية والحريات في فرنسا لهذه المسألة من خلال شكوى تم التقدم بها بشأن التنصت الإلكتروني الذي يسمح به العداد الآلي للمكالمات التليفونية، فأوضحت اللجنة بأنه من الجائر لصاحب العمل متابعة تسجيل المكالمات من خلال العداد الآلي، حيث رأت أن هذه التسجيلات لا تشكل في ذاتها انتهاكا لحرمة الحياة الخاصة وحرية ممارستها، متى كان الهدف من إجرائها هو مراقبة أداء العمال وتأهيلهم، ومتى كان العمال على علم بها مسبقا.

وبهدف حماية الحياة الخاصة للعمال من المخاطر التي قد تهدها جراء الاعتماد على نظام التنصت وتسجيل المحادثات الهاتفية، وضعت لجنة المعلوماتية والحريات عدة توصيات يجب مراعاتها عند اللجوء إلى مثل هذا النظام وهي كالآتي :

- ضرورة إخبار العمال مسبقا بوضع هذا النظام، مع بيان النتائج الفردية التي يمكن ان تعود عليهم جراء استخدامه.

- ضمان مباشرة العمال حق الاطلاع على محاضر محادثتهم التي يتم تسجيلها وإمكانية إبداء ملاحظاتهم بشأنها.

- ضرورة وضع آلية لإبلاغ العملاء المتصلين بالمؤسسة المستخدمة بنظام التنصت وتسجيل محادثات العمال في حالة استخدامه.<sup>107</sup>

**كما انّ لجهة التمييز بين الاتصالات الشخصية والاتصالات المهنية:** فإن مراقبة الاتصالات الهاتفية إذا كانت سائدة في أماكن العمل، فإنها قد تقتضي التأكيد على حرية الحديث، لأن بدون خصوصية الحديث يصبح العمال مترددين في ممارسة حقوقهم في الحديث، ويكون بمقدور المستخدم مراقبة مكالمات عماله الأجراء عن بعد بواسطة مجموعة من الأجهزة والبرامج ومحولات الاتصالات التي تتولى تحويل المكالمات الداخلية والخارجية، ولا شك أن وضع مثل هذه المعدات تتضمن إقرارا ضمنا على الأقل من المستخدم بإمكانية إجراء أجراء العاملين عن بعد بعض المكالمات الهاتفية ذات الطابع الشخصي، أي غير مرتبطة بأداء العمل ومناسبتها.

فعمل صاحب العمل على استخراج كشف المكالمات في نهاية كل شهر، مشتملة على تفاصيل الأرقام التي تم الاتصال بها من طرف الأجير العامل عن بعد، يثير مشكلة التمييز بين الاتصالات المهنية والاتصالات الشخصية، والواقع أنه في كثير من الحالات يكون من المتعذر إجراء مثل هذا التمييز ووضع حدود فاصلة بين

<sup>107</sup> BOUCHET (H), La cyber surveillance des salariés dans l'entreprise Rapport présenté devant la CNIL, Mars 2001, p 22 et s

النوعين من المكالمات التي يجريها الأجير العامل عن بعد، أي بين تلك التي تعد شخصية أجراها الأجير العامل عن بعد لشؤون تتعلق بحياته الشخصية، وتلك التي تعد مهنية أي تتعلق بأغراض وظروف أدائه للعمل المنوط به، على سبيل المثال اتصال أحد العمال بزوجه لإبلاغها بأنه سيتأخر في العمل، هل يعد اتصالاً مهنيًا أم شخصيًا، كذلك فإن اتصال الأجير العامل عن بعد بأحد العملاء يبدو اتصالاً مهنيًا، لكن ليس هناك ما يمنع أن يتطرق للحديث خلال الاتصال إلى أمور شخصية أو خاصة لا علاقة لها بالمؤسسة وبالعمل، وبالتالي يتحول الاتصال المهني إلى شخصي والعكس صحيح، وهو ما يطرح إشكالية صعوبة التمييز بينهما.

وينطوي استعمال العداد الآلي للمكالمات الهاتفية على مخاطر الاعتداء على حرية الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد، وذلك بالنظر إلى إمكانية نفاذه إلى سرية محادثاتهم، والتي وإن جرت داخل مكان العمل وأثناء ساعات العمل، إلا أنها تحمل دائماً إمكانية احتوائها لمفردات مما يدخل في صميم الحياة الخاصة للعامل.<sup>108</sup>

وأخيراً، من جهة مدى شرعية التنصت الهاتفي داخل أماكن العمل: فالقاعدة عامة تتمثل في مراقبة المحادثات الهاتفية سواء عن طريق التنصت أو التسجيل يسجل اعتداء على الحق في الحياة الخاصة، ولا تجيزه القوانين إلا في نطاق محدود وعلى سبيل الاستثناء، وبناء على ذلك ذهب الفقه الفرنسي إلى أن وضع أجهزة التنصت والتسجيل من قبل أصحاب العمل في المؤسسات سراً وبدون علم العمال، لتسجيل كافة المحادثات التي تدور أثناء العمل عن طريق الهاتف تعتبر غير مشروعة وتقع تحت طائلة قانون العقوبات<sup>109</sup>.

وتعاقب المادة 229/1 من قانون العمل الفرنسي بالحبس لمدة سنة وغرامة ثلاثمائة ألف فرنك " كل من اعتدى عمداً بوسيلة أياً كانت على ألفة الحياة الخاصة للآخرين، بالتنصت أو بالتسجيل أو بالنقل بدون موافقة صاحب الشأن كلام صادر له صفة الخصوصية أو سري"، وبناء على هذا الأساس أدان القضاء الفرنسي صاحب العمل الذي سجل أحاديث عماله التي دارت في مطعم المؤسسة أو في مكاتبهم.

فإذا كان موقف المشرع الفرنسي واضحاً بشأن كلّ ما تمّ دراسته عن احترام حياة الأجير عن بعد الشخصية من استعمال الشبكة المعلوماتية المباشر و نشاطها، نجد أن المشرع اللبناني لم يرقم بالإشارة إلى التحولات التكنولوجية بشكل عام، بالرغم من اقتراح قانون<sup>110</sup> ولد من رحم جائحة كورونا سنة 2019 يقتضي ادخال العمل عن بُعد ضمن منظومة الحماية الاجتماعية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على قصور المشرع في إحاطته بالمستجدات التكنولوجية بخلاف نظيره الفرنسي مما يجعل من مسألة إعادة النظر في مدونة العمل أمراً لا بد منه حتى تتساير مع المستجدات الإلكترونية والصناعية، كما يجعل من مسألة وضع نصوص قانونية خاصة بالعمل عن بعد وبالأجراء العاملين عن بعد مسألة لا بد منها في ظل الارتباط الوثيق للبنان بمحيطه الخارجي، ولا اعتبار العمل عن بعد الوسيلة المثلى لجلب الاستثمار ووسيلة لخلق فرص العمل في الأوساط الشابة وكذلك نظراً لمكانته الدولية والعالمية في ميدان العمل.

ويبقى التساؤل حول إمكانية حماية الأجير العامل عن بعد من المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها.

<sup>108</sup> محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 49

<sup>109</sup> حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 131 .

<sup>110</sup> <https://www.imlebanon.org/newspaper/remote-work/> نحو تفعيل العمل عن بُعد: بشرى سارة لكم...  
ولكن! تم الدخول الى الموقع في 2024/3/7 الساعة 10:35 صباحاً .

## الفصل الثاني: المحافظة على صحة وسلامة الأجير عن بعد من مخاطر هذه التّقنيّة

ينتج عن مزاوله نظام العمل عن بعد الكثير من الأخطار، والتي تتنوع بتنوع نوعية العمل أو المهام المزاوله، ومن أهم هذه الأخطار نجد حوادث العمل المتعلقة بالعمل عن بعد بالإضافة إلى الأمراض المهنية الناتجة عن مزاوله هذا النظام من العمل، وما يميز حوادث العمل عن الأمراض المهنية في نظام العمل عن بعد أن حوادث العمل تقع بشكل فجائي وتبرز بصورة مهولة، هذا ما استدعى تنظيمها قانونيا بالدرجة الأولى في نظام العمل التقليدي.

فقد كانت حوادث العمل قبل نهاية القرن التاسع عشر قليلة وأقل خطورة، ويرجع ذلك إلى عدم استعمال الآلة والمواد الخطيرة بدرجة كبيرة، كما أن نظام العمل عن بعد لم يكن متوفرا وإن كانت إرهاباته الأولية قد بدأت بالظهور آنذاك بشكل محتشم نظرا لدرجة التقدم التكنولوجي غير المنتشر والمتقدم عن الوقت الحالي، لهذا لم تكن الحماية الاجتماعية متطورة، إذ كان الأجير العامل عن بعد وعائلته يتحملان لوحدهما مخاطر العمل عن بعد، عكس العمل التقليدي الذي كان يعرف في حالة التعرض للمخاطر والحوادث بمساعدة المحسنين وخصوصا المنتمين إلى نفس الحرفة بدافع التضامن وخصوصا في حالة الوفاة.

ولقد عرفت وتيرة حوادث العمل ارتفاعا مع نهاية القرن التاسع عشر وتفاقت خطورتها نتيجة استعمال الآلة ومعالجة المواد الخطيرة وهو ما انعكس كذلك على نظام العمل عن بعد الأمر الذي استدعى إيجاد حماية قانونية لمواجهة هذه المخاطر والحوادث المهنية.

ومع تقدم وتطور الصناعة بمجىء الآلة والأدوات التكنولوجية ومخاطرهما ارتأى المشرع اللبناني أسوة بغيره من مختلف الدول ضرورة التدخل لحماية الأجراء المصابين بحوادث العمل، خاصة وأن قواعد المسؤولية لم تعد تتفق وحالتهم في ظروف الإنتاج الكبير والآلات الضخمة والمعقدة التصنيع التي أصبحت تشكل خطرا مباشرا على سلامتهم وحياتهم، خصوصا مع تعذر إثبات مصدر الإصابة وسببها.

وإذا كانت حوادث العمل والأمراض المهنية من المشاكل الرئيسية والخطيرة التي تواجه دول العالم، وذلك بسبب ما يشهده هذا الأخير من نهضة صناعية كبيرة وبسبب دخول الآلة إلى جانب الإنسان في العمل<sup>111</sup>، فإن الأمر زاد تعقيدا مع ظهور الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال التي غزت كل الميادين عامة وعالم العمل خاصة.

فالأنظمة القانونية ومن خلال تسلسلها وتقدمها تقوم بالكشف عن أهمية الدور الذي تضطلع به السياسة التشريعية من خلال سن مجموعة من القواعد القانونية التي تعكس ضرورة الحياة الاجتماعية والاقتصادية مراعية في ذلك واقع هذه الحياة وظروفها، وعليه كفلت مجموعة من الأنظمة القانونية حماية اجتماعية للعامل المتضرر الذي قد يتعرض لحوادث الشغل أو الأمراض المهنية أثناء تأدية عمله أو بمناسبة.

ولعل استعمال الوسائل الحديثة للاتصال عن بعد في نطاق العمل، يدفعنا لا محال إلى التساؤل عن حدود الحماية التي حظي بها هذا الأجير العامل عن بعد، والأسس التي ينبغي توافرها للقول بتحقيق حادثة عمل أو مرض مهني، وينبغي الاعتراف أن دراسة كل الإشكالات المرتبطة بالمخاطر المهنية المتعلقة بالأجير العامل عن بعد

111 عبد اللطيف خالفي، حوادث الشغل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، 2003، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش 2004، ص 7.

قد تبدو صعبة، إلا أنه يبدو من الأهمية بمكان التساؤل حول هذا الموضوع والمحاولة على الأقل التنقيب عن بعض الحلول وعن مدى إحاطة المشرع اللبناني به وتنظيمه له كذلك قوانين الدول المجاورة.

ولدراسة موضوع حماية الأجير العامل عن بعد من المخاطر المهنية سيتم التطرق لكل من حماية الأجير العامل عن بعد من حوادث العمل في المبحث الأول مع تخصيص المبحث الثاني لحماية الأجير عن بعد من الأمراض المهنية.

## المبحث الأول: حوادث العمل عن بُعد

كان المشرع اللبناني مواكباً موجب تأمين وقاية العمال وسلامتهم حيث فرضت المادة 647 من قانون الموجبات والعقود على رب

• أن يسهر على توفير ما يلزم من شروط السلامة أو الصحة في المصانع والغرف، وبالإجمال في جميع الأماكن التي يقدمها للعمال أو المستخدمين أو الخدم ليتمكّنوا من تنفيذ العمل.  
• أن يسهر على العدد والآلات والأدوات، وبالإجمال جميع الأشياء التي يقدمها للعمال والمستخدمين أو الخدم لتنفيذ العمل حتى لا ينجم عنها أي خطر على صحتهم وحياتهم غير الخطر الملازم لإجراء العمل على منوال عادي.

• أن يقوم بكل تدبير واجب تستلزمه ماهية العمل والأحوال التي يتم فيها لحماية حياة العمال والمستخدمين أو الخدم، ولصيانة صحتهم في أثناء الأعمال التي يقومون بها تحت إدارته ولحسابه. ويكون رب العمل أو السيد مسؤولاً عن كل مخالفة لهذه الأحكام. كما فرضت المادة 61 من قانون العمل على أرباب العمل إتخاذ الاجراءات الكفيلة بحماية صحة الأجراء من الأمراض ووقايتهم من الأخطار في العمل. وأولت المادة 62 من القانون نفسه الحكومة سلطة استصدار مراسيم لتحديد التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية وكل ما يتعلق بالسلامة والإنارة والتهوئة وتجديد الهواء وتأمين المياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان وتأمين الاحتياطات ضد الحرائق، وغيرها. إلى ذلك، فقد صدر العام 1951 المرسوم التطبيقي الرقم 1951/6341 الملغى بالمرسوم الرقم 2004/11802 المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في المؤسسات كافة الخاضعة لقانون العمل، حيث فرض على رب العمل القيام بعدة إجراءات وتدابير لوقاية العمال وتأمين سلامتهم.<sup>112</sup>

وإذا اردنا التّوغل في مفهوم حادث العمل نجد أنّ حادثة العمل كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام القانون، سواء كان أجيراً أو يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أي محل كان إما لحساب رب عمل واحد أو عدة ارباب عمل، وذلك بمناسبة أو بسبب العمل أو عند القيام به، و لو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف العمل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت رب العمل أو مؤمنه طبقاً للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سبباً بفعل عنيف وبسبب مباشر في وقوع الحادث.

وإذا كانت قواعد التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث العمل، ترمي إلى جبر الضرر الذي لحق الأجير من جراء المخاطر التي أصابته أثناء أو بمناسبة العمل، فإن مختلف التشريعات فرضت مجموعة من التدابير الوقائية في عقود العمل عن بعد قصد تفادي وقوع الحادثة في شكل تنبيه وإطلاع الأجراء على المخاطر التي

موقع الجيش اللبناني : تم الدخول اليه في 2024/3/7 الساعة <https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content/%>

11:15 صباحاً

تحيط بظروف عملهم، وأمام تطور وسائل الاتصال الحديثة، وما نتج عنه من أنماط جديدة من العمل كالعمل عن بعد، أضحت التدابير الوقائية أمرا متطلبا في هذا النمط من العمل (المطلب الأول) ونظرا لخصوصية هذه الحوادث التي تكون بعيدة غالبا عن مكان المقابلة، يزداد الأمر قصورا في الجانب الحمائي أثناء تحقق حادثة عمل (المطلب الثاني).

### **المطلب الأول : مدى التزام رب العمل بتوفير التدابير الوقائية في نظام العمل عن بعد**

نظرا لكون المشرع اللبناني لم يحيط بجوانب عقود العمل عن بعد بشكل تام و لم يأت على ذكر أي من التدابير الحمائية الوقائية في اقتراح القانون المقدم سنة 2019 بالرغم من حدائته، لا بد لنا من دراسة حالة عملية واقعية اتى على ذكرها المشرع الفرنسي ونظيره المغربي، علّه نستطيع ادخال ما يناسب ظروف العمل اللبنانية ريثما يتم اقرار قانون خاص بعقود العمل عن بعد وتقديم الحماية الكافية للأجير العامل عن بعد.

جاءت مدونة العمل اللبنانية والفرنسية والمغربية على السواء بمقتضيات تعزز الضمانات القانونية المخولة للأجراء كلما تعلق الأمر بصحتهم وسلامتهم، كما أن المشرع وفي إطار القواعد العامة التي تسري لصالح الأجراء، أوجب من خلال المادة 24 من مدونة العمل على رب العمل بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل اماكن العمل.

ولقد أولى المشرع المغربي عناية خاصة لمكان العمل الذي يقضي فيه الأجراء أغلب أوقاتهم، كما أوجب على رب العمل بأن يحرص على توفير في مكان العمل كل شروط الحماية الصحية للأجراء وسلامتهم، بحيث كشف المشرع العديد من الاجراءات الدقيقة الواجب احترامها من طرف رب العمل، كما أوجب عليه نشر الاحكام القانونية حتى يتسنى للأجراء الاطلاع عليها، وكل خرق للمقتضيات القانونية تعرض مقترفاها لجزاءات وعقوبات صارمة.

**إلا أن الإشكال التي يطرح هو مدى انطباق هذه القواعد والأوامر والتعليمات الضرورية على نظام العمل عن بعد؟**

فالمشرع المغربي لم يخرج عن المستقر عليه في مختلف التشريعات المقارنة، فقد أوجب على كل رب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية الأجراء أثناء العمل، ليس فقط من الأضرار التي تلحق بصحتهم، وإنما أيضا من الأخطار التي تشكلها الوسائل المستعملة في الإنتاج من آلات ومواد أولية، وأوجب تنبيههم واطلاعهم على الأخطار التي من شأنها المساس بصحتهم ...

وبالتمعن في المادتين 281 و 282 من مدونة العمل المغربية، يتبين أن مشرع المدونة لم يقصد من خلال هذه التدابير حماية الأجراء العاملين عن بعد، وهذا ما يعاب عليه بالرغم من التحولات والتطورات التكنولوجية التي شهدتها الساحة الدولية، إلا أنه والرأي فيهما أعتقد، يمكن اعتماد مفهوم مكان العمل بمفهومه الواسع، مع إمكانية التوسع في بعض المفاهيم الأخرى كالآلات والأدوات وأجهزة التدفئة ويتطلب تنظيما خاصا بالنظر للمشاكل الصحية المرتبطة بالعمل أمام شاشات الحواسيب، وهذا ما أكده التوجه" الفرنسي الصادر بتاريخ 29 ماي 1990<sup>113</sup>.

<sup>113</sup> Directive 90/270/ du 29 mai 1990, transposée par le décret n° 91.451 du 14 mai 1991, journal officiel français du 16 mai 1991.

وإلى جانب التدابير الوقائية المذكورة، ونظرا لخصوصية أسلوب العمل عن بعد، الذي يعتمد على وسائل متطورة للاتصال، كان من الطبيعي أن تتوفر على تدابير أخرى ذات طبيعة تكنولوجية، كأجهزة الحواسيب ذات ملامس وشاشة ذات جودة عالية، حتى لا ترهق الأجير في تنفيذ عمله.<sup>114</sup>

فالأمر يفرض على رب العمل في إطار العمل عن بعد، أن يمتثل إلى مجموعة من الضوابط، التي تتجلى في توفير أزرار الحواسيب ولوحة وقائية توضع على شاشة الحاسوب لتكسيير أشعة هذا الأخير بهدف تفادي تعب البصر، كما ينبغي أن تكون كتابة الأزرار واضحة وسهلة القراءة، كما يستحسن أن تكون بلون غير لامع وأن تكون بجودة من شأنها مقاومة ضغط الأنامل، لكي تبقى الحروف واضحة لمدة أطول، إلى جانب أن تكون موضوعة بصورة تكون معها المسافة بين العين والحاسوب متساوية.

إن مزاوله أي عمل في إطار نظام العمل عن بعد يتطلب الجلوس أمام الحاسوب بشكل طويل، مما يفرض ذلك أن يخصص مقاعد ذات قاعدة مدارية وقابلة للضغط علواً، وأن يتوفر على سند لحماية الظهر بشكل مرن وقابل للضبط في العلو والانحراف، ومجهزا بعجلات صغيرة توقف حسب طبيعة سطح الأرض، كما يستحسن أن يكون هذا المقعد مغلفا بالنسيج.<sup>115</sup>

وبالعودة إلى المادة 8 من اتفاق الإطار الأوروبي، الصادر بتاريخ 16 يوليوز 2002، نجدها أقرت بمسؤولية رب العمل عن حماية صحة وسلامة الأجراء عن بعد وكذا يبقى رب العمل ملزم بإخطار الأجراء عن بعد على الأخطار التي يمكن أن تمس صحتهم وسلامتهم أثناء الشغل، ولاسيما فيما يتعلق بشاشات العرض.<sup>116</sup>

فإذا كان من السهل إخطار الأجراء العاملين عن بعد، خاصة المتواجدين داخل المقولة، بكل التدابير الوقائية والتعريف بكيفية استعمال المعدات المعلوماتية لإنجاز العمل، فالأمر لا يبدو سهلا في حالة ما إذا كان الأجير عن بعد بمنزله، والرأي فيما اعتقد أنه على رب العمل أن يخصص حيزا على موقع المقولة لإعلام كل الأجراء عن بعد، بالتدابير الوقائية، حتى يسهل على مفتش العمل مراقبة مدى احترام رب العمل للتدابير الوقائية والسلامة، خاصة وأن مفتش العمل يجد صعوبات جمة في الوقوف على هذه الاختلالات خاصة إذا كان الأجير يعمل داخل مسكنه.

اعطى المشرع المغربي طبقا لمقتضيات المادة 530 من مدونة العمل، وعلى غرار نظيره الفرنسي<sup>117</sup> لمفتش العمل سلطات مهمة ووسائل وإمكانيات، حتى يتسنى له القيام بوظيفته في رقابة مدى تطبيق المؤسسات الخاضعة لرقابته لقواعد قانون العمل.

كما أن جهاز تفتيش العمل يكتسي أهمية بالغة، إن على المستوى الوطني أو الدولي، فعلى المستوى الوطني تظهر أهمية مفتشية العمل من خلال كونها مؤسسة اجتماعية تعمل على تطبيق قانون العمل وتسهر على استقرار العلاقات، وذلك علاوة على تمكين الحكومة من الوقوف على الوضعية الحقيقية لسوق العمل، حتى يتسنى لها إعداد السياسات العمومية الفاعلة في مجال العمل، أما على المستوى الدولي فتظهر أهمية تفتيش

<sup>114</sup> Alexander CHABAUD, l'ordinateur et les salaires ? Mémoire pour l'obtention de (DEA) droit social option santé en milieu du travail faculté des sciences juridique, et sociales, université de Lille 2, année universitaire, 2001-2002, p 92.

<sup>115</sup> Alexander CHABAUD, op cit, p 94

<sup>116</sup> عبد الكريم غالي، محاور في المعلوماتيات والقانون، مطبعة البوكيلي القنيطرة، الطبعة الأولى، 1997، ص 190

<sup>117</sup> Jean Pelissier, Alin Supiot, Antoine Jeammaud, op cit, p 874.

العمل عبر اعتماد منظمة العمل الدولية في تفعيل مقرراتها في مجال صحة وسلامة الأجراء وتحسين ظروف العمل على جهاز تفتيش العمل<sup>118</sup>.

ومما لا شك فيه، أنه لا يخفى على أحد، الدور الذي تضطلع به مؤسسة مفتشية العمل، إذ أناط المشرع بمفتشي العمل مراقبة تطبيق مقتضيات التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل التابع و مدى توافق ظروف العمل مع ما تتضمنه من أحكام، فإنه يقع على هؤلاء المفتشين الالتزام بزيارة المؤسسات الخاضعة لمدونة العمل.

وبقراءة مقتضيات المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية<sup>119</sup> رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل، نجد أن وظائف مفتشية العمل تتجلى في كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية الأجراء أثناء قيامهم بعملهم.

إلا أن الإشكال يبقى مطروحا حول حدود قيام مفتشية العمل بالمهام المنوطة بها في ظل نظام العمل عن بعد، حيث ذهبت إحدى الباحثات<sup>120</sup> إلى أن الاتصالات الحديثة لا تسهل عمل مفتش العمل، الذي يقع على عاتقه التحقق من مدى تطبيق المقتضيات القانونية المتعلقة بقانون العمل، ومختلف التنظيمات مثل المعاهدات والاتفاقيات الجماعية، إذ أن الأجير ينجز عمله بمنزله أو أي مكان غير المقر الرئيسي للعمل، بل وحتى خارج الحيز الجغرافي للدولة المتواجد بها المقر، يظهر بشكل خاص صعوبة إعمال الرقابة وإذا كان قيام مفتش العمل بالدور الرقابي يتأتى بالدخول بكل حرية وبدون سابق إعلام إلى كل مؤسسة تخضع للمراقبة، وذلك في أي وقت من الليل أو النهار، فالإشكال الذي يثار هو أن الأعمال المنجزة داخل محلات السكني مثلا، فمفتشو العمل لا يستطيعون الدخول إليها إلا بالتوفر على الوثائق المثبتة للتفتيش، خاصة على إذن من ساكنها، كما يحق للأجير عن بعد رفض دخول مفتش العمل إلى مقر سكنه .

وبالرجوع الى الاتفاق الإطاري الأوروبي في الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة منه، نجده قد علق مراقبة مفتش العمل لمكان العمل في إطار العمل عن بعد، على موافقة الأجير العامل عن بعد بالدخول إلى المنزل، بهدف التحقق من مدى تطبيق المقتضيات القانونية المرتبطة بالعمل فنظام العمل عن بعد يؤدي في بعض الحالات إلى تعطيل دور مفتش العمل أثناء قيامه بالمهام التي أناطها به قانون العمل، إذ تعترضه مجموعة من الصعوبات والعوارض التي تحول بدون قيامه بالدور الرقابي على أحسن وجه. إذ لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش العمل دخولها إلا بعد إذن ساكنها، ذلك أن المشرع قد أخذ بعين الاعتبار حرمة المسكن فأضفى عليه حماية دستورية وجنائية.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الزيارات التفتيشية التي يقوم بها العون المكلف بالعمل، للمقاولات الخاضعة لنطاق رقابته، قد تتم إما بصورة تلقائية من جانبه، أو بناء على وشاية صادرة من الغير أو الأجير العامل عن بعد ضد رب العمل تفيد وجود مخالفات تتعلق بتشريع العمل.

فكل هذه المقتضيات المتعلقة بدور ومهام مفتش العمل تبرز مدى صعوبة تطبيقها في نظام العمل عن بعد وبالتالي الضياع والضرر الذي يمكن أن يلحق بالأجير العامل عن بعد من جراء هذه الصعوبات مما يجعل

118 محمد الكشور، نظام التفتيش الواقع وأفاق المستقبل، الطبعة الأولى، 1997 ص 5 .

119 الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل والتي صادق عليها المغرب في 14/03/1958 تبينها مدونة العمل في المادة 530

إذ عهدت تفتيش العمل لمفتشي ومرابي العمل والشؤون الاجتماعية ويراقبون مدى تطبيق القانون خارج وداخل المؤسسة .

120 ادبية أكاو، مفتشية الشغل كهيئة متدخلة في علاقات الشغل، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص،

وحدة التكوين والبحث قانون المقالة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس - أكادال الرباط،

السنة الجامعية 2006 - 2007 ص 2.

مسألة مفتشية العمل ودورها مسألة لا بد من إعادة النظر فيها وفق هذا النمط الجديد من العمل أو إخراج نصوص قانونية خاصة تنظم هذا المجال.

### المطلب الثاني: القصور الحمائي اثناء تحقق حادثة العمل في اطار العمل عن بعد

و باعتبار العمل عن بعد من الأعمال التي يضع فيها الأجير العامل عن بعد نفسه تابعا لعمل ما ويكون رهن إشارة الزبائن لكي يقدم إليهم مختلف الخدمات بتكليف من رئيس العمل وبرضاء دون توافر علاقة تبعية بين الاجير العامل عن بعد ورب عمله مكتفيا بتكليف وبرضاءه، كما انه يعهد إليه من طرف عمل واحدة مباشرة مختلف البيوعات وبتلقي الطلبات عبر نظام العمل عن بعد عن طريق الحاسوب عن بعد من خلال عمله بمنزله فإنه قد يتعرض بدوره لمجموعة من حوادث العمل التي قد تهدد سلامته الصحية والجسدية.

ولقد ذهب المشرع الفرنسي إلى أن حادثة العمل هي التي تصيب من جراء العمل أو عند القيام به، كل شخص سواء كان أجيرا أو أية صفة كانت، وفي أي محل كان إما لحساب مؤاجر واحد أو عدة مؤجرين وإما لحساب رؤساء المقاولات.<sup>121</sup>

كما عرفها المشرع الألماني على أنها: "الإصابة التي تحدث في المشروع، أو بمناسبة أداء عمل يتعلق به تنفيذًا لعقد عمل أو تدريب"،<sup>122</sup> وذات الشيء ينطبق على المشرع المصري الذي حدد وقت وقوع إصابة العمل في المادة الخامسة من قانون 1975 بقوله: "... أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه .....

وعرفها كذلك المشرع التونسي في القانون عدد 28 لسنة 1994 في فصله الثالث على أنه: " يعتبر حادثة شغل الحادث الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب العمل أو أكثر، وكذلك يعتبر حادثة شغل الحادث الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته، بشرط ألا ينقطع مسيره، أو يتغير اتجاهه لسبب لا صلة له بنشاطه المهني " <sup>123</sup>....

ويبدو أن التشريعات السابقة اقتصرت على وضع معايير عامة على اختلاف فيما بينها سعة أو ضيقا، الأمر الذي دفع بالفقه والقضاء إلى التصدي لمعنى ومفهوم الإصابة التي تخول الحق في التعويض<sup>124</sup> ...

ولقد أعطت محكمة التمييز الفرنسية تعريفا واسعا لمصطلح حادثة العمل بعد ما كانت في البداية تستقر على تعريف الحادثة، بأنها الفعل المتميز بالحركة المفاجئة والعنيفة لسبب خارجي ويحدث مساسا بجسم الإنسان، لكن القضاء سرعان ما تراجع عن تلك الشروط وتساهل في تعريف حادثة العمل فلم يعد يشترط أن يكون الحادث خارجيا أو عنيفا إذ يكفي بكون الفعل مفاجئ وأن يحدث مساس بجسم الإنسان، وهو بالفعل ما قضى به الاجتهاد الفرنسي في كثير من أحكامه بتعريف الحادثة بكل ما يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وبسبب

<sup>121</sup> المادة 411 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي الصادر بتاريخ 17 ديسمبر 1981 un accident de travail

quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail a tout personne salariée ou travail à quelle que titre ou en quelque lieu que soi pour un ou plusieurs ...employeurs au chefs d'entreprise

<sup>122</sup> محمد العروضي، المختصر في الحماية الاجتماعية، المخاطر المهنية المخاطر الحياتية، شركة الخطاب للطباعة، الطبعة الأولى 2009 .

<sup>123</sup> مصطفى صغري، أحكام حوادث العمل، والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، 1997 من

12

<sup>124</sup> دنيا مباركة، أحكام إسناد مسؤولية المشغل عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقا للقوانين رقم 01. 18 و 03، 06، مطبوعات الهلال، وجدة، الطبعة الأولى 2001، ص 20.

خارجي، إذ ذهبت محكمة التمييز الفرنسية في قرار لها بتاريخ 24 أبريل 1969 إلى التأكيد على كون حادثة عمل كل فعل محدد يحدث بشكل مفاجئ ويسبب ضررا ماديا<sup>125</sup>.

وفي مجال العمل عن بعد فإن الأمر يختلف تماما عن العمل التقليدي، فإذا كانت حوادث العمل في العمل التقليدي يمكن الوقوف على ظروف وقوعها داخل المقابلة، فإن الأمر يختلف تماما في نظام العمل عن بعد، إذ أن هذا الأخير يتم أدائه بعيدا عن مقر المقابلة، وبالتالي تبرز بعض خصوصيات حوادث العمل عن بعد، وتتجلى أساسا في وقوعها دون حضور رب العمل أو من يمثله أو بعض زملاء الأجير المتضرر.

فالقده الفرنسي<sup>126</sup> ذهب إلى عدم الاعتراف بشرط علاقة تبعية قانونية بين ب العمل والأجير، في هذا النمط من العمل نظرا لعدم وجود وقت محدد يعمل فيه الأجير العامل عن بعد، إذ أن الأجير العامل عن بعد قد يعمل طول الليل أو حتى أيام العطل، وعلى القاضي أن يهتدي إلى أي مؤشر يوضح له بأن الحادثة حادثة عمل، كوجود علاقة تبعية افتراضية "tele subordination virtuelle" بالنظر إلى العمل عن البعد الذي يعتمد في تنفيذه على وسائل الاتصال عن بعد.

ولإضفاء حماية أكبر، يجب تحقيق شرط 24/24، بمعنى إلزام رب العمل بتأمين جميع أجرائه العاملين عن بعد، خاصة منهم الذين يعملون بالمنزل، قصد توسيع الحماية في حالة ما إذا وقعت بعض حوادث العمل داخل المنزل، دون الخوض فيما إذا كان الأجير كان يعمل خلال أوقات العمل الفعلية أم لا<sup>127</sup>...

أما لناحية صعوبة إثبات حوادث العمل في نظام العمل عن بعد فإن الأجير العامل عن بعد بحكم استعماله لمجموعة من الأدوات والمعدات في عمله واستخدامه لعدة أجهزة الكترونية معرض إلى حوادث العمل والأمراض المهنية والتي ينتج عنها إصابات تتراوح بين البساطة والخطورة تنال من حرمة الجسدية أو حتى من نفسيته وتخلف له عجزا يكون وقتيا أحيانا ودائما في أحيان أخرى يترجم في أنه نقص في المقدرة المهنية.

فحوادث العمل والأمراض المهنية باختلاف أشكالها وتفاوت درجة خطورتها تخلف لدى الأجير العامل عن بعد المتضرر أضرارا مادية وبدنية. فهي من جهة أولى، وبحكم التوقف عن العمل، تفقده حقه في دخله المعتاد ومن جهة ثانية يجد نفسه مضطرا لبذل المصاريف اللازمة للتداوي ومن جهة ثالثة يصاب أحيانا بعجز بدني دائم.

ولقد حاول الاجتهاد القضائي خاصة الفرنسي توسيع مجال استفادة فئة الأجراء العاملين عن بعد من النصوص التشريعية المؤطرة للحماية الاجتماعية في غياب نصوص صريحة وكفيلة بتحقيق تلك الحماية، إذ اعتبرت أنه أمام تطور وسائل الاتصال عن بعد وتغلغل العمل في الحياة الخاصة، فمن المنطقي القول بأن ضحية حادثة

<sup>125</sup> Tout fait précis survenu soudainement au cours ou à l'occasion du travail et qui est à l'origine d'une lésion corporelle. Voir Isabelle de Benalcázar, op Cit, p : 71

<sup>126</sup> j.fr. le CLERC la notion d'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail dans la doctrine des arrêts de la cour » J.T.T 2002, p 351.

<sup>127</sup> Frédéric ROBERT, op cit, p 175.

عمل بالمنزل، يمكن أن يستفيد من نطاق المادة 411 من قانون العمل الفرنسي، وهو ما كرسته صراحة الغرفة الاجتماعية بمحكمة التمييز الفرنسية.<sup>128</sup>

فمسألة استخدام معدات رب العمل الخدمة المقاوله خلقت نوعا من التبعية تسمح باستحضار الصفة المهنية في حالة وقوع حادثة عمل، وفي أحد قرارات الغرفة الاجتماعية بمحكمة التمييز الفرنسية اعتبرت أن مجرد إضفاء صفة المهنية على العمل المؤدى عنه، تعد كافية للقول بكون الحادثة الواقعة أثناء حادثة عمل تقع على عاتق رب العمل تحملها...<sup>129</sup>

كما ذهب المشرع في قرار مغربي ممثلا في المجلس الأعلى إلى أنه: "لكن حيث إن ضررا يحصل من جراء حادثة تقع بسبب الشغل أو بمناسبة القيام به يجب اعتباره ناتجا عن حادثة شغل، إلا إذا أقيم الدليل على عكس ذلك، فإن القرار المطعون فيه بين عن صواب أن الحادثة التي كان ضحيتها المطلوب في النقض بتاريخ 3/1/1977 أثناء قيام بعمله، تعتبر حادثة شغل استنادا على ما ثبت لها من تصريح المشغل نفسه... بعملية بتر رجل الضحية، وأن من تكون الوسيلة في فرعها الثاني غير مرتكز على أساس " ...<sup>130</sup>

وأمام إر هاصات الثورة التكنولوجية التي غزت عالم العمل، فإن إسناد مسؤولية رب العمل عن حوادث العمل في العمل عن بعد يثير مجموعة من الإشكالات، فالحوادث التي تقع داخل المقاوله كفضاء لممارسة العمل يبقى سهل الإثبات، خاصة وأن هناك إشراف وتوجيه من رب العمل إلى جانب وجود من عايشوا الحادثة كزملاء الأجير المتضرر، لكن الأمر يزداد صعوبة في حالة عمل الأجير بمنزله، إذ تعد علاقة التبعية هي أساس رب العمل عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فيكفي أن تكون لرب العمل القدرة على ممارسة سلطته الرقابية من توجيه وإشراف لتحميله مسؤولية حادثة العمل التي لحقت الأجير العامل عن بعد، ولو لم تمارس هذه الرقابة.<sup>131</sup>

ولقد ذهبت محكمة التمييز الفرنسية في قرار لها<sup>132</sup> إلى اعتبار حادثة وفاة أجير عن بعد في مكان العمل وأثناءه، يدخل ضمن تنظيمات الحماية الاجتماعية ويبقى إثبات العكس على عاتق رب العمل، علاوة على مجموعة من القرارات التي تكيف الحوادث الواقعة في محل إقامة الأجير الذي يمارس عملا لحساب رب العمل حوادث عمل، وهكذا اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 11 أبريل 1996 في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بها، أن العاملين بشكل معتاد أو عرضي بمنازلهم يحظون بنفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء العاديون في

128

Isabelle de BENALVAZAR, op cit, p 71. قرار صادر عن محكمة التمييز الفرنسية الاجتماعية بتاريخ 18 نونبر 1999، منشور بمجلة الأسبوع القانوني 2001، وارد في:

قرار صادر عن محكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 192 يوليوز 2001، عدد 20603 . 99 منشور في الجريدة الرسمية<sup>129</sup> Isabelle de de BENALVAZAR, op cit, p 74 : عدد 285 أوردته

<sup>130</sup> القرار الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى رقم 1464 الصادر في 28/6/1982، في الملف الاجتماعي عدد 93562، منشور بمجلة المحاكم المغربية، العدد 28 1983، ص 58 وما يليها.

<sup>131</sup> Frédéric ROBERT, op cit, p 173

Isabelle de BENALCAZAR, droit du travail et nouvelle technologies, op cit, p 72. قرار صادر عن محكمة التمييز الفرنسية بتاريخ 2 ماي 2002، وأوردته<sup>132</sup>

باب حوادث العمل، وتعد الحوادث الناتجة لهم بمناسبة تنفيذ الأشغال المطلوبة منهم، حوادث عمل، بل أبعد من ذلك ادخلت المحكمة حتى الأجراء في وضعية عمال المنازل الذين يمارسون أعمالا لحساب رب العمل بمنزلهم، وفي قرار آخر صادر عن نفس المحكمة اعتبر أن حادثة العمل كل ما يقع من أضرار ابناء تمام بعض المهام المطلوبة منه والمرتبطة بمجال الكتابة على الآلة الكتابية<sup>133</sup> ...

ويذهب بعض الفقه<sup>134</sup> إلى القول بأن الحادثة في إطار العمل عن بعد لا تقبل إلا في حالة وجود الثقة الكاملة في الأجير العامل عن بعد أو وجود أغيار أثناء الحادثة وبعد مدة قصيرة من ذلك أو بشهادة الطبيب المعالج.

كما أن مختلف التشريعات<sup>135</sup> اعتبرت حوادث الطريق حوادث عمل قصد تمديد الحماية لفئة الأجراء، عند تنقلها ذهابا وإيابا إلى العمل، وهو ما يمكن تصوره في إطار العمل عن بعد بخصوص بعض حوادث الطريق التي قد تصيب هذه الفئة من الأجراء خاصة التي تعمل داخل المقولة، إذ نجد القانون المتعلق بحوادث العمل، يعطي وضعية خاصة للأجراء العاملين عن بعد بالمنزل، إذ اعتبر حادثة الطريق التي يتعرضون لها كحادثة عمل...<sup>136</sup>

ويزداد الأمر تعقيدا في حالة ما إذا كان الأجير العامل عن بعد بالمنزل، ينتقل لشراء بعض المواد الأولية، كالأوراق الخاصة بالآلة الطباعة، أو ينتقل في بعض الأحيان إلى العمل لضرورة تقتضيها مصلحة هذه الأخيرة، إذ ذهب بعض الفقه<sup>137</sup> ولكي تعتبر حادثة الطريق كحادثة عمل لا بد من كتابة شرط احتمالية تنقل الأجير العامل عن بعد من منزله نحو مكان العمل كلما تطلب الأمر ذلك بالعقد، فحوادث العمل كأحد المخاطر المهنية التي يتعرض لها الأجير العامل عن بعد، يبقى إثباتها صعبا للغاية بالنظر للتباعد الموجود بين الأجير ورب العمل في تنفيذ العمل، وعدم وجود أجراء آخرين إلى جنب الأجير المصاب لمعاينة الحادثة طالما أنها واقعة مادية.

وما دامت أنماط العمل تغيرت وتطورت كالعمل عن بعد الذي يركز بالأساس على علاقة التبعية، هذه الأخيرة تطورت بدورها فأصبح الفقه الاجتماعي الحديث، يعترف بالتبعية عن بعد "tele subordination"، طالما أن رب العمل له إمكانية مراقبة وتوجيه الأجير العامل عن بعد بفضل الوسائل الحديثة للمراقبة، وبناء على هذه الأخيرة يمكن إسناد مسؤوليته عن حوادث العمل، من جهة، تبني نظرية المخاطرة التي تطورت معها المسؤولية، وأضحى ما يسمى "الغنى بالغرم" من جهة أخرى.

فالأجير العامل عن بعد لا يخرج عن مفهوم الأجير في القانون الاجتماعي، ويجب أن يحظى بنفس الحماية المخولة للأجراء العاديين داخل العمل.

<sup>133</sup> Geneviève Madou,, p 69.

<sup>134</sup> 422 Isabelle de BENALCAZAR, op cit, p 75

<sup>135</sup> تنص الفقرة (هـ) من المادة الخامسة من القانون 79/75 على أنه يعتبر في حكم ذلك كل حادث، يقع للمؤمن عليه خلال فترة تعاليه لمباشرة عمله أو عودته منه، وكذلك الفصل السادس من ظهير 6 فبراير 1963 على أنه "يعتبر بمثابة حادثة للشغل الحادثة الطارئة الأحد العملة في مسافة الذهاب والإياب.

<sup>136</sup> L'article 8 de la loi du 10 avril 1971 relative aux accidents de travail, ...c'est également considéré comme accident du travail l'accident survenu sur le chemin du travail.....

<sup>137</sup> Frédéric ROBERT, op cit, p 177.

وعموماً، فإن نظام الإثبات في حوادث العمل بصفة عامة جاء عبر الاجتهاد القضائي بابتكاره أسلوباً جديداً وهو قرينة الإسناد التي نجحت إلى حد ما في قلب عبء الإثبات، وجعله على عاتق رب العمل، لكن يؤخذ على هذه القرينة أنها بسيطة قابلة لإثبات العكس، لأنها تفتح الباب أمام رب العمل أو مؤمنه للتوصل من مسؤوليتهما إذا ما أثبتوا أن الحادثة راجعة إلى سبب خارجي تماماً عن العمل، وبعبارة أخرى قرينة الإسناد في تحقيق حماية أكثر للأجير، افرز الاجتهاد القضائي قرينة التبعية والتي بواسطتها يتم افتراض خضوع الأجير ليس بالنظر إلى تواجده في مكان ووقت العمل، وإنما إلى قيامه بتنفيذ أوامره وتعليماته، ولو كان ذلك خارج النطاق الزمني والمكاني للعمل، وبذلك تهدف إلى تيسير الإثبات من خلال دعائها لمضمون قرينة الإسناد، بشكل يؤدي إلى اتساع نطاقها لا إلى تقييدها، ومن جهة أخرى تم تدعيم نظام الإثبات في حوادث العمل بأسلوب آخر وهو القرينة المادية والقرينة السببية، والتي تعفي الأجير من إقامة الدليل على التحقق المادي للحادثة.

وأمام غياب النصوص القانونية الخاصة بنظام العمل عن بعد وغياب أحكام وقرارات قضائية تبث في قضايا تخص نظام العمل عن بعد يبقى التساؤل مطروحاً حول مدى إمكانية تطبيق هذه المقترضات والاجتهادات على حالات الأجراء العاملين عن بعد رغم غياب الوعي القانوني لذا هذه الفئة من الأجراء والتي لا زالت تفضل عدم اللجوء للقضاء لاعتقادها بعدم كفاية أدلتها وضعف موقعها القانوني في مثل هذه العلاقات .

### **المبحث الثاني : حماية الأجير عن بعد من الأمراض المهنية**

مر نظام الإثبات في إطار الأمراض المهنية عبر مراحل بدأت بتقرير مسؤولية رب العمل طبقاً لقواعد المسؤولية المدنية المرتكزة على إثبات الخطأ والضرر والعلاقة السببية، مروراً بالتكليف القضائي لمسؤولية رب العمل الذي جعل هذه المسؤولية مفترضة تستند إلى نظرية المخاطر المهنية التي يتحمل فيها رب العمل المسؤولية ما لم يثبت أنه فعل ما كان ضرورياً لدفع الخطر، وبأن الضرر راجع إلى قوة القاهرة أو حادث فجائي أو يعزى إلى خطأ الأجير وصولاً إلى مرحلة التشريع الخاص التي في ظلها جعل المشرع مسؤولية رب العمل بدون خطأ حيث ألقى الأجير المصاب من إثبات الخطأ من جانب رب عمله، كما منع على هذا الأخير التوصل من مسؤوليته بناء على خطأ المضرور، والقوة القاهرة والحادثة الفجائية.

إن أحكام قانون طوارئ العمل تتعلق بالنظام العام فلا يجوز لصاحب العمل أن يتصل من مسؤوليته عن حوادث العمل تحت طائلة الحكم عليه بالغرامة والحبس وفقاً لمدرجات المادة ٣٢ من قانون طوارئ العمل، علماً أن المادة المذكورة تشير أن الغرامة التي تُفرض على كل صاحب عمل يُخالف أحكام قانون طوارئ العمل تتراوح قيمتها بين ستة وعشر مرات الحد الأدنى الرسمي للأجور .

كما تسري بحق رب العمل المتخلف بدون عذر مشروع عن تنفيذ الأحكام الصادرة بحقه وفق قانون طوارئ العمل، غرامة اكرهية قدرها ١٪ من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير فضلاً عن تفعيل أحكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه، والتي تنص على عقوبة الحبس من شهرين إلى سنة.

ويعفى صاحب العمل من المسؤولية المترتبة عليه إذا تبين أن الأجير المصاب تسبب بالحادثة قصداً، والإعفاء يشمل التعويض عن العجز الكلي والجزئي ويشمل تعويض الوفاة، ولكن الأجير يظل يستفيد من المساعدات المرضية المنصوص عليها ، أي أنّ الأجير يستفيد من المعالجة الطبية فقط.

وينبغي هنا أن يكون خطأ المصاب فاحشاً وبالغاً مرتبة العمل أو القصد، أي أن يكون الأجير أقدم على فعله عن معرفة تامة واردة بإلحاق الضرر بنفسه كمن يرمي بنفسه عفواً أمام محركات المصنع أو من محل مرتفع على سبيل المراهنة أو ينتحر لأسباب غرامية أو عائلية ...

ويلزم رب العمل بأن يجري تأميناً لزمياً لعماله ضماناً لطوارئ العمل كما تنص المادة ١٢ من قانون طوارئ العمل، ويحق هنا للعامل أن يقاضي صاحب العمل وشركة التأمين معاً لتحصيل حقوقه.

ويحق للأجير أن يُلقي تأميناً احتياطياً<sup>138</sup> على أموال أصحاب العمل تأميناً لديونه المترتبة وفقاً لقانون طوارئ العمل، وتبقى مفاعيل التأمين الإحتياطي المشار إليه أعلاه مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع، أو لغاية صدور مصالحة قضائية بشأنه كما أن ديون الأجير المترتبة وفق قانون طوارئ العمل يكفلها امتياز خاص على مجموع الأموال المنقولة العائدة لصاحب العمل، كما يكفلها تأمين جبري على أمواله الغير منقولة كما نص المادة ١٤ من قانون طوارئ العمل.

لا يفوتنا أن نلفت أن صاحب العمل لا يمكنه الإتفاق مسبقاً مع عماله على إعفائه من المسؤولية عن حوادث العمل، وذلك لأن أحكام قانون طوارئ العمل تتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو التهرب من مفاعيلها تحت طائلة الغرامة والحبس .

وقد اعتبر الإجتهد اللبناني أن كل إبراء يجريه الأجير المصاب لصاحب العمل ويشذ عن القواعد المرسومة في قانون طوارئ العمل أو تخالف نصوصه يكون إبراءً باطلاً بطلاناً مطلقاً تماشياً مع الاجتهاد الفرنسي المستوحى من المادة ٧٩٥ من قانون عام ١٩٤٣ الفرنسي . لأن هذا الإبراء أو الإسقاط يحرم الأجير المصاب من حقوقه التي تتعلق بأحكام أمره مرتبطة بالنظام العام.

فمنذ بداية القرن العشرين عرف قانون العمل عدة تدابير تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وذلك على مستوى التشريعين اللبناني والدولي كنتيجة لتزايد الأخطار المحيطة بالأجير إن على مستوى مكان العمل أو الآلات المستخدمة فيه، وعلى مستوى طبيعة الأجير الذي يكون عرضة للأخطار والحوادث المهنية كالأجير الحداث والمرأة العاملة. وقد صدرت عدة مراسيم متلاحقة كانت أهمها مرسوم 11802 تاريخ 2004/01/30 المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل لا سيما المادة /38/ (فقرة و) منه، والمرسوم رقم 14229<sup>139</sup> صادر في تاريخ 2005/2/26 الذي جاء يحدد الأمراض المهنية.

<sup>138</sup> سينتيا جان قادري، حوادث العمل د ارسنة مقارنة بين القانون اللبناني والقانون الفرنسي رسالة معدة لنيل شهادة دبلوم دراسات عليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، سنة 2020، ص 83 .

<sup>139</sup> موقع الجامعة اللبنانية مركز الابحاث <http://www.legallaw.ul.edu.lb/Law.aspx?lawId=245127>

والدراسات في المعلوماتية تم الدخول اليه في تاريخ 2024/8/7 الساعة 12:40 ظهراً

ويبقى التساؤل عن مدى اصحية تطبيق هذه الأحكام وسواها على الأجير العامل عن بعد؟

إذا كانت الأمراض المهنية ظهرت منذ القدم مع ظهور المهن نفسها، وأجمع الفقه على صعوبة وضع تعريف دقيق جامع مانع لمفهوم المرض المهني، كما أنه من الناحية الطبية ليس من السهل وضع حدود فاصلة بين المرض المهني والمرض العادي بالنظر لصعوبة إثبات علاقة المرض بطبيعة العمل المؤدى من قبل الأجير ولاختلاف فترة التعرض لمخاطر المهنة سواء في العمل التقليدي أو في نظام العمل عن بعد، فإن هذا الأمر فرض على رب العمل توفير مجموعة من الظروف الصحية (المطلب الأول) لتفادي كل المخاطر المهنية، وإن كان لظهور وسائل الاتصال الحديثة دور في ظهور بعض الأمراض الجديدة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: التزام رب العمل بحفظ صحة الأجير العامل عن بعد

أصبح العالم في المرحلة الراهنة يدفع ثمنا باهظا نتيجة الحوادث التي أصبح الأجراء يتعرضون لها سواء داخل أماكن العمل أو أثناء تنقلهم إليها، مما حدا بالمشرع باتخاذ تدابير فرضها على كل رب عمل لضمان سلامة الأجراء وصحتهم، وفي هذا الصدد نجد أن هناك مجموعة من الاتفاقيات التي حاولت أن تجد مختلف التدابير لحفظ الصحة والسلامة كما عملت مجموعة من التشريعات منها المشرع المغربي على الأخذ بمقتضياتها، وفرض تدابير عدة على ارباب العمل لضمان سير العمل.

فانطلاقا من القناعات الراسخة للحرص على الصحة والسلامة المهنية، تدخل المشرع الدولي بوضع منظومة تشريعية موحدة، خصوصا بعد انفتاح مجموعة من الدول على العالم الخارجي، أخذت بعين الاعتبار توجهات السياسة الوطنية، وقد نجد المادة 3 من اتفاقية العمل الدولية رقم 155<sup>140</sup> تؤكد ذلك حيث جاء فيها: تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .....

ويلاحظ من خلال القواعد التي رصدتها المدونة لتدابير السلامة داخل اماكن العمل أنها نصت على التدابير الضرورية التي لا غنى للعمل عنها، كما أن إلزام المقاولات باحترامها يعتبر من ضمن التدابير الإرشادية للمقاولات لتفادي تحملها تكاليف وخسارات قد تضطر إليها في حالة وقوع حوادث ناتجة عن غياب هذه التدابير.

ففي حال اخلال رب العمل بتوفير الظروف الصحية الملائمة، تترتب عليه مسؤولية في إطار العمل عن بعد، مسؤولية مدنية ومسؤولية جنائية، بخصوص المسؤولية المدنية فإنها تنقسم إلى مسؤولية عقدية ومسؤولية تقصيرية، وتترتبان معا عن إخلال بالتزام سابق<sup>141</sup>، والقيام المسؤولية المدنية لا بد من توافر عنصر الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

إن تحديد المسؤولية المدنية يتطلب الحديث عن الخطأ المهني، والملاحظ أن معظم التشريعات لم تخضع أحكامها للمسؤولية المدنية عن الأخطاء المهنية ولم تفرد لها مواد خاصة ولم تبيّن صورة الخطأ المهني المترتب عنها بل اكتفت بالإحالة على القواعد العامة التي تسود أحكام المسؤولية المدنية والتي تقضي التعويض عن الضرر الناتج عن كل خطأ، والمشرع عالج النصوص المتعلقة بقواعد الصحة والسلامة بقواعد أمرة.

140 الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981

141 عز الدين الدكي، الصحة والسلامة المهنية في قانون الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر شعبة القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قوانين التجارة والأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول، وجدة، السنة الجامعية 2010-2011، ص 8

وطبقا لقواعد المسؤولية التقصيرية أو العمل غير المشروع فالأجير ملزم بإثبات الخطأ، بالإضافة إلى إثبات العلاقة السببية، فإن مسؤولية رب العمل عن توفير شروط الصحة والسلامة بسيطة ولذلك فإن المتبوع لا يستطيع دفع هذه المسؤولية إلا إذا أثبت انقطاع الرابطة السببية، وبأن يثبت بأن الحادث ناجم عن فعل الغير أو المضرور أو القوة القاهرة أو الحادث الفجائي.<sup>142</sup>

أما بخصوص المسؤولية الجنائية وبالرجوع إلى مدونة العمل نجدها قد أقرت عقوبات على رب العمل في حالة عدم الامتثال إلى مقتضيات حفظ الصحة والسلامة، تتمثل في غرامات مالية، فمثلاً حسب الفصل 90 من القانون الجنائي المغربي ان الإخلال بقواعد الصحة والسلامة قد ينتج عنه إغلاق المقولة نهائياً أو مؤقتاً، كما ينتج عن هذا الإغلاق منع المحكوم عليه من مزاولة نفس المهنة أو النشاط بذلك المحل، ويشمل المنع أفراد أسرة المحكوم عليه أو غيرهم ممن يكون المحكوم عليه قد باع له المحل أو أكراه أو سلمه إليه، بالإضافة إلى الشخص المعنوي أو الهيئة التي كان ينتمي إليها المحكوم عليه أو كان يعمل لحسابها وقت ارتكاب الجريمة.

ولقيام المسؤولية الجنائية في إطار العمل عن بعد وكما هو الحال في العمل التقليدي لا بد من وقوع ضرر ناتج عن مزاولة العمل الموكول للأجير العامل عن بعد، وبالتالي فمسؤولية رب العمل عن توفير ظروف الصحة والسلامة مسؤولية ضيقة لا تكاد تتجاوز أسوار العمل أو مكان الأجير العامل عن بعد.

بالإضافة إلى أن القضاء لا يتعامل مع الدعاوى المتعلقة بظروف الصحة والسلامة بواقعية فيكفيها على أنها **جنحة**، مما يفيد بأن القضاء لا زال قاصراً على مستوى حماية الأجراء من المخاطر التي تهددهم داخل المقولة، مما يطرح إشكالات تتعلق بالأجراء العاملين خارج المؤسسة كالأجراء العاملين عن بعد.

وهذا ما أكدته المشرع الفرنسي<sup>143</sup>، إذ ألزم رب العمل بخلق وحدة داخلية تعنى بالوقاية وحفظ صحة الأجير وتحسين ظروف العمل.

وفي إطار العمل عن بعد نجد اتفاق الإطار الأوروبي خاصة المادة الثامنة منه، تلزم رب العمل بحماية صحة وسلامة الأجراء العاملين عن بعد، وكذلك إخبارهم بسياسة المقولة فيما يتعلق بالمجال الصحي والسلامة في العمل.

ولما كان الحاسوب كأحد الوسائل الأساسية التي يعتمد عليها الأجير في تنفيذ عمله، وبصفة اعتيادية، فإن رب العمل ملزم بوضع لوحة وقائية على الحاسوب، بهدف حماية بصر الأجير من كل إشاعات هذا الحاسوب<sup>144</sup>.

بل أبعد من ذلك، ذهب بعض الفقه الفرنسي<sup>145</sup> إلى ضرورة وضع حاسوب يتضمن شاشة مدمجة "intégré" من نوع ممتاز وليست موضوعة أمامها، حتى تكون أكثر حماية لبصر الأجير العامل عن بعد، وهو ما لم يتطرق إليه المشرع اللبناني نظراً لقدم نصوصه التي لم تساير متطلبات العصر وأنماط العمل الجديدة، فالتدابير

<sup>142</sup> بناصر حاجي، المسؤولية التقصيرية أو العمل غير المشروع، طبعة 2006، بدون دار النشر، ص 66.

<sup>143</sup> ART 2: loi du 4 aout 1996, relative au bien-être des travailleurs.

<sup>144</sup> Monein DAVID, op cit, P 39.

<sup>145</sup> Ferrât (d), le travail sur écran est - nuisible à ma santé ? Liaisons sociales - le mensuel. Janvier 1996, p. 30

الوقائية لحفظ صحة الأجير عن بعد لا تقف عند هذا الحد، وإنما يجب إخضاع الأجير العامل عن بعد لفحص طبي كلما اقتضت الضرورة ذلك.

إن العمل عن بعد محفوف بالكثير من المخاطر التي تضاعفت في ظل استعمال التكنولوجيا الحديثة مما أفرز أضراراً صحية وعصبية وجسدية وهو ما دفع العديد من الدول إلى سن قواعد من شأنها درء المخاطر التي تهدد صحة الأجراء، فالمقتضيات الحمائية أضحت شأننا يهم الجميع دولة وفاعلين اجتماعيين وشركات التأمين، وكل من جانبه يحاول السعي إلى التقليل من مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية، عن طريق توفير الرعاية الصحية من خلال طب العمل وكذلك تكريس تدابير الوقاية والسلامة المهنية.

ولعل ذلك ما جعل المشرع الفرنسي يحرص على أن تقوم مؤسسات العمل بمراقبة بصر الأجير قبل تعيينه في عمل معين أمام شاشة المعلوماتية، مع القيام بفحوص أخرى بصورة دورية على نفقة رب العمل، وهو ما ورد بصريح نص المادة 2411 من مدونة العمل الفرنسية والفصل التاسع من التوجيه الأوروبي المتعلق بضوابط الصحة والسلامة المتعلقة بالعمل المرتبط بالمعدات البصرية<sup>146</sup>. وبالتالي الزم رب العمل باجراء جدا مهم، يتعلّق بتجديد فحص البصر كل ثلاث سنوات للأجراء الذين يبلغون خمسين سنة وما فوق الى جانب الفحص التكميلي الخاص بالعضلات والعظام كل خمس سنوات على الأقل.

هذا ويتبين أن المشرع كان أكثر حماية لهذه الفئة من الأجراء التي برزت بفعل تطورات وسائل الاتصال عن بعد، إذ ألزم رب العمل بجملة من الإجراءات التي تبقى في نظري وقائية واحترازية بالنظر لاحتكاك الأجير بآلة الحاسوب التي قد تتسبب في مجموعة من الأمراض هذه الأخيرة التي تعرف بعض الإشكالات، خاصة فيما يتعلّق بمدى اعتبارها مرضاً مهنيًا.

مما يدفعنا للشعور بالفضول حول القصور الحمائي للأجير العامل عن بعد من الأمراض المهنية خاصة ان اثبات المرض المهني في العمل عن بعد يتّصف بالصعوبة.

### **المطلب الثاني : القصور الحمائي للأجير العامل عن بعد من الأمراض المهنية**

باعتبار ان الأمراض الناتجة عن العمل عن بعد وما تنتجه من أضرار وخيمة على الأجراء العاملين عن بعد ما قد يؤدي إلى إصابتهم بعجز أو عاهة مستديمة، ولكون هذه الأمراض تعرف ترايدا ناتجا عن التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم والناتج عن استخدام الحاسوب بكثرة ووسائل الاتصال المتخلفة، الأمر الذي يضع الأمراض الناتجة عن هذا الأسلوب من العمل أمام محك حقيقي من حيث صعوبة تحديده نظرا لخصوصية العمل عن بعد التي تجعل مسألة إثبات المرض المهني فيه أمرا صعبا .

نظرا للصعوبة التي طرحت ولا زالت مطروحة بصدد تعريف المرض المهني، إن على مستوى التشريع الوطني أو المقارن، وذلك يتجلى بحكم عدم خضوع المرض المهني لقواعد علمية دقيقة، يمكن من خلالها وضع تعريف يحدد صورته الحقيقية على أرض الواقع، مما نتج عنه اختلاف التشريعات في مدى النص على تعريف له.

<sup>146</sup> Les travailleurs bénéficient d'un examen ophtalmologie que si les résultats de l'examen vise au paragraphe le tendent nécessaire.

وعلى غرار التشريع المقارن، وأخص بالذكر هنا كلا من التشريعين الفرنسي والمصري يلاحظ أن المشرع المغربي قد اكتفى إلى الإشارة فقط بكون أن الأمراض المهنية تعتبر كل العلل المؤلمة والأمراض المتسببة عن الجرائم المتعفنة، وكذلك تلك الأمراض المبينة في قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية، والمتخذة بعد استشارة وزير الصحة العمومية، وفق جداول خاصة.

ومن خلال التشريع المقارن، فالفقه التونسي مستقر على أن المرض الذي يصيب الأجير، فهو مرض مهني، إذا تحققت بعض الشروط وهي:

1 - أن يكون المرض الذي أصيب به الأجير ناتجا عن النشاط المهني الذي يزاوله أي وجوب توفر العلاقة السببية بين المرض الذي يتعرض له الأجير، والشغل المنجز من قبله.

2 - أن يؤدي قيام الأجير بعمله إلى إصابته بمرض ينقص من قدرته البدنية، ولكن شريطة أن يظهر المرض خلال مدة سنتين من انقطاع الأجير عن مزاولته لعمله.

3 - أن يكون المرض الذي يصيب المتضرر مدرجا في قوائم الأمراض المهنية، كما وقع تحديدها، وفقا للقرار الصادر عن وزير الصحة العمومية والشؤون الاجتماعية المؤرخ في 10 يناير 1995.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن الفقرة السادسة من الفصل الثالث من القانون التونسي رقم 28 لسنة 1994، تنص على ضرورة مراجعة هذه الجداول بشكل دوري وعلى الأقل مرة في كل ثلاث سنوات، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن المشرع التونسي يأخذ بنظام الجداول المفتوحة<sup>147</sup>.

ونجد بعض الفقه المغربي<sup>148</sup> الذي يعتبر أن الأمراض المهنية واردة على سبيل المثال فقط، إذ أن المشرع المغربي لم يضع تعريف للمرض المهني، واكتفى الفصل الثاني من ظهير 31 ايار 1943 المعدل بمقتضى ظهير 16 أكتوبر 1947 وظهير 29 ايلول 1952 بالنص على أنه "تعتبر كأمراض مهنية في مفهوم هذا الظهير كل العلل المؤلمة والأمراض المتسببة عن الجرائم التعفنية، وكذا الأمراض المبينة في قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المتخذ بعد استشارة وزير الصحة العمومية".

إن احتكاك الأجير العامل عن بعد، بشاشات الحاسوب وبوسائل الاتصال والتكنولوجيا شكل دائم ومستمر ينتج عنه مجموعة من الأمراض الجديدة التي لم تكن معروفة من قبل، وهذه الأمراض تتخذ شكلين أساسيين هما:<sup>149</sup>

1- الأمراض النفسية ( les maladies psychiques )

2 - الأمراض الجسدية ( les maladies physiques )

<sup>147</sup> منى جباري، الأمراض المهنية بين التحديد والتمديد، رسالة لنيل الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، كلية العلوم القانونية والاجتماعية - أكادال، جامعة محمد الخامس السنة الجامعية 2010 - 2011، ص 39.

<sup>148</sup> دنيا مباركة، مرجع سابق، ص 42 و 46

<sup>149</sup> Alexandre CHABAUD, , l'ordinateur et les salaires? Mémoire pour l'obtention de (DEA) droit social option santé en milieu du travail faculté des sciences juridique, et sociales, université de Lille 2, année universitaire, 2001-2002, p 91.

فمرض الإجهاد (la maladie de stress) يعد من الأمراض النفسية، الناتجة عن احتكاك الأجير بوسائل معلوماتية خاصة الحاسوب، الذي يعتبر الوسيلة الأساسية في العمل عن بعد، فالعمل أمام الشاشة ليس بالشيء السهل، إذ يرهق نفسية الأجير ويؤدي إلى خلق اضطرابات نفسيته<sup>150</sup>.

وكذلك ضغط وقت العمل في إطار العمل عن بعد، كأحد العوامل المسبب لأمراض الإجهاد خاصة ما إذا كان الحاسوب تتخلله بعض الفيروسات التي من شأنها تعطيله وإيقاف التواصل وبالتالي تأخير العمل المنوط به<sup>151</sup>.

إلى جانب مشكل الإجهاد، يتجلى مشكل آخر ينطوي في خانة الأمراض النفسية وهو إحساس الأجير العامل عن بعد بالمراقبة الإلكترونية التي تضايق تحركاته وحرية<sup>152</sup>، هذا ويتعين الإشارة إلى أن هذا المشكل أضحي مطروحا وبحدة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ أن الأجراء يطالبون بربط تواصل شخصي (une connexion personnel) يربطهم بالعالم الافتراضي 24h/24h، خارج شبكة العمل، فغالبا ما ينزعج الأجراء العاملين عن بعد من هذه المراقبة، حيث لا يقدر حتى على فتح بريدهم الإلكتروني بشكل من الحرية<sup>153</sup>، وهو ما يؤثر على نفسياتهم وأدائهم في العمل.

وبخصوص الأمراض الجسدية فإن أهم ما يمكن أن يصيب الأجير العامل عن بعد رب العمل أمام شاشة الحاسوب هي أمراض البصر (les maladies visuels) ذلك بفعل الإشعاعات المنبعثة من شاشة الحاسوب التي تؤدي في أغلب الأحوال إلى تعب البصر، واحمرار العين بشكل ينقص معه نظر الأجير العامل عن بعد.

ووفق دراسة ميدانية بسويسرا أقرت أنه من 20 إلى 30% من أجراء سويسرا يعانون من عيوب بصرية بسبب العمل أمام شاشة الحاسوب، وإن كان هذا الأخير ليس هو المسؤول عنها بشكل مباشر، وإنما يساهم في تطوير أمراض البصر<sup>154</sup>.

ونظرا لخصوصية العمل عن بعد، الذي يعتمد في تنفيذه على الوسائل الحديثة للاتصال من خلال جهاز الحاسوب تبقى أمراض البصر من أخطر المشاكل التي يتعرض لها الأجير العامل أمام شاشات الحاسوب، وإن كانت لا تظهر بشكل أني فإن العمل الدائم على الحاسوب يبقى معه التعريض للإصابة محقق الوقوع.

فالعمل أمام شاشة الحاسوب، يؤدي كذلك إلى بعض الاضطرابات على مستوى الهيكل العظمي، فإن أغلب اضطرابات الهيكل العظمي (MTS des troubles squeletiques) التي تصيب الأجير العامل على شاشة الحاسوب بشكل دائم، تعزى إلى هذه الأخيرة إذ أن كل أجير من أصل ثلاثة أجراء الذين يعملون في نظام معلوماتي يعانون من اضطرابات الهيكل العظمي، لاسيما على مستوى العينين والكتفين، وهذا ما صرحت به الخطة العامة والنظام الزراعي المتعلق بالضمان الاجتماعي.

<sup>150</sup> Noël LECHAT, le télétravail, lutté plus pour gagner plus, société d'études, imprimé par nos soins 2011,p. 14

<sup>151</sup> Alexandre CHABAUD, op cit, p. 92.

<sup>152</sup> Alexandre CHABAUD, op cit, p.92.

<sup>153</sup> Las fargue (y), techno mordus et Tech exclus ? vivre et travail à l'ère numérique, éditions-d'organisation- les échos, février, 2000, p. 27.

<sup>154</sup> Alexandre CHABAUD, op cit, p 93.

ويفرض العمل على الحاسوب، حركات متكررة ومرهقة لفترات طويلة تؤثر بشكل أو بآخر على الهيكل العظمي، إذ تنتج عنه بعض الآلام الحادة، فطريقة استعمال لوحة المفاتيح بشكل سيء لها أيضا تأثيرات جانبية على مفاصل العظام وعلى سبيل المثال ألم العنق أكثر شيوعا بين الأجراء الذين يعملون أمام الحاسوب، إلى جانب بعض الآلام الجانبية على مستوى الرسغ واليدين."

ولتقليل إجهاد العضلات والعظام، يمكن الاستعانة ببعض الأدوات ذات جودة ممتازة تريح الأجير في عمله كتوفير رب العمل للأجير العامل على الحاسوب، كرسي من النسيج الجيد ومكتب ذات علو يلائم وضعية الكرسي، إلى جانب وضع لوحة المفاتيح الخاصة بالحاسوب تتضمن أحرف بارزة وموضوعة بمسافة متوازنة حتى لا ترهق الأجير في العمل، ثم وضع الحاسوب على مسافة تتلاءم مع نظر الأجير، فهذه الإجراءات تبقى بالغة الأهمية أيضا، في التقليل من اضطرابات الهيكل العظمي للأجير.<sup>156</sup>

يتضح إذن، أن تطور عالم العمل، أبرز معه مجموعة من الأمراض المهنية، كأمراض البصر، التي تتجلى بشكل واضح في نمط العمل عن بعد الذي يركز على العمل لمدة طويلة أمام شاشة الحاسوب.

إلا أن السؤال الذي يطرح في هذا الجانب كيف يمكن إثبات الأمراض المهنية غير المدرجة بالجدول، خاصة أمراض البصر في ظل العمل عن بعد؟

عمد المشرع الفرنسي من خلال إقراره للقانون رقم 93-121 المؤرخ بـ 27 يناير 1993، على تغيير النظام المعتمد لتحديد الأمراض المهنية بفرنسا من نظام الجداول المفتوحة إلى النظام المختلط، وعلى إثر هذا التعديل، فإن الأمراض المهنية بفرنسا قد أصبحت في ظل هذا القانون واردة على سبيل المثال فقط، إذ يتضح ذلك من خلال مقتضيات التشريعية الواردة بهذا الشأن، إذ يمكن الاعتراف بالصفة المهنية للمرض الذي أصاب الأجير وتسبب في وفاته أو خلف له عجز نسبة تقدر بـ 25% على الأقل، علاوة على ذلك لا بد من إثبات قيام العلاقة السببية المباشرة بين المرض الذي لحق بالأجير والنشاط المهني المزاول من قبله بشكل معتاد.

ولالإشارة، فإن المرسوم رقم 2002 - 543 الصادر بتاريخ 18 أبريل 2002 قد قام بتخفيض نسبة العجز الدائم الجزئي الأدنى الضروري للاعتراف بالصفة المهنية للمرض الذي يتعرض له الأجير من 66.66% إلى نسبة 25% ، وبالتالي أضحى المرض الذي يصيبه مرضا مهنيا كلما كانت نسبة العجز التي حددها الطبيب في 157.25%

يتبين من خلال ما تقدم، أنه كلما أثبت الأجير العامل عن بعد أن المرض الذي أصابه قدر بنسبة 25% على الأقل من الطبيب المعالج، وكذا إثبات العلاقة السببية المباشرة بين المرض والعمل المنوط به يعد مرضا موجبا للتعويض طالما أنه غير وارد في الجدول.

<sup>155</sup> Alexandre CHABAUD, op cit, p 96.

<sup>156</sup> Alexandre CHABAUD, op cit, p 95

<sup>157</sup> منى جباري ، الأمراض المهنية بين التحديد والتمديد، رسالة لنيل الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال - كلية العلوم القانونية والاجتماعية- اكدال، جامعة محمد الخامس، السنة الجامعية 2010-2011. ،ص 53 .

ولقد توخى المشرع الفرنسي من ذلك تمديد الحماية إلى أكبر عدد من الأجراء إيماناً منه بظهور بعض الأمراض الجديدة التي قد يفرزها نمط من أنماط العمل، كالعمل عن بعد، إلا أن هذه الحماية تبقى صعبة خاصة وأن العمل عن بعد له مجموعة من الخصوصيات، فالأجير العامل عن بعد الذي يعمل بالمنزل يصعب عليه إثبات أن المرض الذي أصابه كونه مرضاً مهنيًا.

كما تبرز في هذا الإطار إشكالية الأجير العامل عن بعد الذي قد يعمل لفائدة عدة أرباب عمل من خلال حاسوبه، ففي هذه الحالة إذا ما تعرض لنقصان حاد في البصر سيصعب عليه إثبات مسؤولية هذا رب العمل أو ذلك.

أما بخصوص قانون العمل اللبناني فالمشرع كان بعيداً كل البعد على إحاطته بالأمراض الجديدة التي قد تظهر مستقبلاً، وذلك بعدم تنصيبه صراحة على مجموعة من الأمراض مثل أمراض البصر.

بل أبعد من ذلك، فتبنى المشرع المغربي للتحديد الحصري للأعمال المسببة للأمراض المهنية مع التشبث بإثبات الأعمال وبكيفية منتظمة في العمل أو الأعمال المنصوص عليها قانوناً دون سواها للحصول على التعويض، سيحرم عدداً كبيراً من الأجراء من حماية قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، مثل الأجراء العاملين عن بعد.

وإذا كان المشرع اللبناني لم يفرد فئة الأجراء العاملين عن بعد بنصوص قانونية خاصة بهم في ميدان العمل، فإن هذا الأمر سيبقى مثيراً للعديد من الإشكالات في كثير من النواحي سواء تعلق الأمر بعقد العمل عن بعد بصفة خاصة أو بالأجير العامل عن بعد بصفة عامة، وسيجعل من مسألة إسقاط بنود قانون العمل على الإشكالات التي تطرح في ميدان العمل عن بعد حلاً ترقيعياً نظراً للخصائص التي يمتاز بها هذا النمط الجديد من العمل وكذلك نظراً لعدم كفاية مقتضياتها للإحاطة بكافة جوانب نظام العمل عن بعد، وبالتالي سيجعل من مسألة إحاطته بنصوص قانونية خاصة به في ظل عجز قانون العمل عن حل العديد من الإشكالات التي يعرفها مسألة لا بد منها للسير قدماً بهذا النمط الجديد من العمل وحلاً جذرياً لمواكبة التطور التكنولوجي الذي يعرفه العالم في ميدان العمل.

## خاتمة

من خلال كل ما سبق وما تم التطرق اليه في جميع فروع هذا البحث، وانطلاقا من الإشكال الأساسي المطروح المتجلي في التساؤل عن مدى كفاية النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل في لبنان في الإحاطة بنظام العمل عن بعد بصفة عامة والأجير العامل عن بعد بصفة خاصة، و مدى قدرتها في معالجة مختلف الإشكالات التي يطرحها هذا النظام الجديد من العمل في ظل التطور التقني والتكنولوجي السريع والتقدم الاتصالي والمعلوماتي المتسارع، نجد أن عالم اليوم يسير في منحى مغاير تماما لما عهدته البشرية من خلال إحلال الآلة محل الإنسان وتقريب وسائل الإنتاج من الأجير وتقليل تواجده بل وانعدامه في بعض الحالات في مقر العمل قصد الزيادة في تحقيق الربح والوقت والتكاليف حيث يعد نظام العمل عن بعد أبرز أشكال العمل في وقتنا الحالي بل والبدل الأمثل والأكثر تداولاً.

ولبنان وبالرغم من ارتباطه بالعالم الخارجي في ظل علاقاته الاقتصادية والتجارية، ومحاولة منه في مسايرة التقدم والتطور السريع الذي يشهده العالم سعى الى بلورة وصياغة مشاريع قوانين تتماشى مع هذه التغييرات ، إلا أنه ورغم الانتشار الواسع لنظام العمل عن بعد بين مختلف فئات لا زالت هذه الأخيرة عاجزة عن حل العديد من الإشكالات التي يطرحها هذا النظام الجديد من العمل رغم محاولة رجال الفقه والقانون إسقاط مقتضياتها عليه إلا أن هذه المحاولات باءت بالفشل نظرا للطبيعة الخاصة التي تمتاز بها نظام العمل عن بعد وللخصوصيات التي ينفرد بها الأجير العامل عن بعد أثناء تأديته لعمله، مما جعل من العمل عن بعد في لبنان نظاما متجاهلا من طرف مشرع قانون العمل والتي لا تنطبق على معطيات خاصة أو مؤشرات واضحة لتأطير هذا الأسلوب الجديد من العمل الذي بات مفروضا بحكم الواقع.

فموضوع العمل عن بعد مسألة تستلزم إحاطتها بالعناية اللازمة وبالجدية التي تليق بها نظرا لقيمتها في وقتنا المعاصر إذ لا بد من التعامل مع نظام العمل عن بعد من منظور يجعل منه موضوعا وانشغالا عاما للفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين بل والسياسيين والحقوقيين.

وإننا في وقتنا الحالي وفي سبيل القضاء على البطالة ومحاربة الفوارق الاجتماعية وكل مظاهر التهميش لا بد لنا من الجرأة اللازمة والشجاعة الكافية للجعل من موضوع العمل عن بعد موضوع نقاش عام من أجل اقتراح مقتضيات قانونية تتبنى وتعالج مختلف ما قد ينتج عن العمل من بعد من إشكالات وصعوبات، كما أن السلطات العمومية بمختلف أشكالها وأنواعها لا بد لها أن تبادر في التدخل لتشجيع هذا النمط الجديد من العمل وإحاطته بالنصوص القانونية والتنظيمية الخاصة به باعتباره ضرورة ملحة ومطلبا اقتصاديا واجتماعيا لا منزع عنه لمواجهة تحديات الواقع الراهن والمستقبل.

ومن أجل مواكبة التطور الذي يشهده العالم والتقدم الذي تعرفه وسائل تنفيذ العمل وقصد تحقيق تطبيق سليم لنظام العمل عن بعد والاستفادة من مميزاته بالموازاة مع حماية وضمان حقوق الأجير العامل عن بعد وتوفير الحماية اللازمة له فإنه لا بد من سن قانون ونظام خاص ينظم العمل عن بعد بهدف الحفاظ على المصالح الاقتصادية لرب العمل، وضمان حقوق الأجراء العاملين عن بعد، بالإضافة الى تقوية الأمن القانوني، وتفعيل مؤسسة المصادقة في إطار العقود الإلكترونية، وتقوية دور النقابات والأجهزة التمثيلية وتمكينها من استعمال وسائل الاتصال الحديثة قصد الدفاع عن حقوق الأجراء العاملين عن بعد.

وكون اعتبار عقد العمل عن بعد شكلا حديثا لتنظيم العمل، نتج عن استخدام التكنولوجيا الحديثة وبمقتضاه يؤدي الأجير عمله عن بعد، خارج المؤسسة بالاعتماد على وسائل الإعلام والاتصال لحساب رب العمل، وتعدّ مسألة تكييفه من بين أهم المسائل الشاغلة في الحقل القانوني، مما يلقي الضوء حول اهمية معيار التبعية كأساس للتكييف، وبناء على ما تقدّم يمكن التوصل إلى النتائج التالية:

**أولاً:** معيار التبعية القانونية، يصلح لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود الواردة على العمل والتي تتم عن بعد، ولكن بمرونة أكبر، في إطار مفهوم حديث يتلاءم وخصوصيته، وهو التبعية عن بعد، والتي تقتضي الرقابة والإشراف من طرف رب العمل على الأجير، بالاعتماد على الوسائل الالكترونية.

**ثانياً:** معيار التبعية الاقتصادية، على سعته، وعدم دقته، يمكن الاعتماد عليه في تكييف عقد العمل عن بعد، إذا كان الأجير عن بعد يكرس وقته وجهده لمصلحة رب العمل.

**ثالثاً:** قاضي الموضوع يملك سلطة تقديرية واسعة في استخلاص عنصر التبعية من خلال مختلف العوامل الخارجية المحيطة بالعمل المؤدى عن بعد، أي كانت طبيعتها اجتماعية، أو اقتصادية، أو فنية، وهو غير مقيد في ذلك بتلك الأوصاف والألفاظ التي أعطاه المتعاقدان للاتفاق بينهما.

**كذلك يمكن القاء الضوء على النقاط التالية:**

**1-** أن التطور في وسائل الاتصال والإعلام أحدث تحولات جديدة في بيئة العمل وظهور نمط جديد في سوق العمل يعرف بالعمل عن بعد وظهرت الحاجة الى هذا النوع من العمل الطرف الاستثنائي الذي يمر به العالم في الوقت الحالي الا وهو ظهور جائحة كورونا وصعوبة اداء العمل التقليدي بسببها.

**2-** أن عقد العمل عن بعد يتطلب توافر عنصرين في العقد، و هما : أن يكون أداء العمل فيه تم خارج مقر العمل المعتاد لصاحب العمل، وأن يتم إنجاز العمل باستخدام التقنيات والمعلومات التكنولوجية الحديثة.

**3-** أن العمل عن بعد له بعض السلبيات لكن إيجابياته أكثر، وهو حافز إضافي للمشرع حتى يسارع إلى تبني هذا النمط من العمل. - الرابطة العقدية بين الأجير وصاحب العمل تتم على أساس معيار التبعية عن بعد بصيغته المرنة والمطورة والتي تتلائم مع خصوصية العمل عن بعد.

**اما لناحية التوصيات:**

**1-** يجب على المجتمع الدولي السعي من اجل وضع اتفاقية دولية تنظم احكام العمل على البعد بعد ظهور الحاجة الماسة الى هكذا نوع من العمل وخاصة بعد جائحة كورونا وصعوبة اداء العمل بصيغته التقليدية.

**2-** تدعو المشرع اللبناني الى تنظيم عقد العمل عن بعد لمواكبة التطورات الحاصلة في انماط العمل ولحماية العمال عن بعد، وممكن الاستفادة من التجارب الدولية في هذا المجال.

**3-** ضرورة تنظيم العمل عن بعد، بالشكل الذي يراعي خصوصيته فيما يتعلق بمسألة التبعية وتنظيم الرقابة والإشراف على العمل عن بعد، بالشكل الذي يضمن حقوق كل من الأجير وصاحب العمل.

**4-** ضرورة منح السلطة التقديرية لقاضي الموضوع من أجل استخلاص عنصر التبعية من عناصر الواقع في العلاقة الرابطة بين الأجير والمستخدم.

وأخيرا لقولنا وكمقترحات للمضي قدما بميدان العمل عن بعد فإنه لا بد من العمل على :

**اولا:** إعادة النظر في التشريع اللبناني بصفة عامة وتشريع العمل بصفة خاصة واحيائه قصد جعله مواكبا للمستجدات التقنية والتكنولوجية ولما يعرفه عالم العمل من تغيرات،

كما أنه لا بد **ثانيا** من إحاطة العمل عن بعد بدراسات وأبحاث جدية ومعمقة للتحسس بأهميته في الاقتصاد الوطني على المستويين الداخلي والخارجي، وكذلك إعطائه القيمة اللازمة والمكانة المناسبة في القطاعات الوزارية وبالأخص الوزارات المكلفة بالمرأة والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لا عبارة الوسيلة الأفضل لإدماجهم في سوق العمل،

كما أنه **ثالثا**، لا بد من إدماج العمل عن بعد ضمن الاستراتيجية الوطنية للبنان الالكتروني وإنشاء لجان تعني به قصد النهوض به كما هو الحال في الدول المتقدمة،

**ورابعا:** تنظيم ندوات ودورات تكوينية بالمعاهد والمدارس والجامعات وخلق شعب خاصة به للتشجيع على مزاولته كبديل عصري ومتطور للحصول على فرص العمل، وهذا لا يمكن أن يتم إلا من خلال الحرص على ضمان الأمن المعلوماتي وزيادة الثقة في المعاملات والعقود الإلكترونية التي تجري من خلال وسائل الاتصال بالشبكة العنكبوتية.

**خامسا:** تطوير وتفعيل جهاز التفتيش التابع لوزارة العمل اللبنانية، ورفد هذا الجهاز بمهندسين اختصاصيين في الصحة والسلامة المهنية.

**سادسا :** إنشاء نظام وطني للإبلاغ وتسجيل الحوادث المهنية، لأن لبنان لا يملك إحصاءات دقيقة عن هذه الحوادث.

**سابعا :** وضع خطة وطنية شاملة لإدارة الصحة والسلامة المهنية ، تتضمن تطبيق " موجب سلامة العمال لأن لبنان رغم أنه الأول عربيا في المصادقة على الاتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، إلا أن الواقع الحالي في لبنان يجعل هذا الموجب معطل ويبقى أصحاب العمل خارج أي ملاحقة أو مراقبة جراء مخالفتهم لشروط الصحة والسلامة المهنية في أمكنة العمل.

**ثامنا:** إدراج مسائل الصحة والسلامة المهنية في البرامج التربوية ولا سيما في إختصاصات الطب والهندسة والتعليم المهني والتقني.

وختاما، في ظلّ الظروف الاجتماعيّة والاقتصاديّة القاسية التي تفرض على الواقع العمليّ تسهيل المعاملات لتمكين افراد المجتمع اللبناني من الازدهار للارتقاء نحو مستقبل يفرض السلاسة في التعامل مع التطورات الحاصلة في سوق العمل الاقليمي والدولي، يبقى التساؤل : مدى قدرة المشرّع اللبناني من ادخال تقنيّة العمل عن بعد مع المحافظة على سرّيّة العمل وحياة الأجير المهنيّة والشخصية على السواء دون التّعريض له وضمان حقوقه للتماشي مع مرونة المشهد الرقمي اليوم؟ وما هي الطريقة الأمثلّ للحدّ من ممارسات الأمن السيبراني السيئة للعمل عن بُعد لتفادي عواقب وخيمة على الأفراد والمؤسسات على حدّ سواء ضمن خطط مدروسة لضمان امان المرفق الحيوي والتّحفيز لزيادة الانتاجية في بيئات عمل آمنة والمحافظة على الثقة في جو من اجراءات امنية قوية؟

# الملاحق

# ملحق ١

## مظلة رسمية تمنحك المصادقية:

للمرة الأولى ومن خلال هذا البرنامج، أصبح هناك مظلة رسمية تعنى بتنظيم العمل عن بعد داخل المملكة ودعمه من خلال كيان سعودي مرخص من وزارة الموارد البشرية.

يخضع البرنامج للإشراف من شركة تكامل لخدمات الأعمال التابعة لمنظومة الوزارة، وهي تقدم حلولاً متكاملة للعمل عن بعد، وتوسعى إلى التنسيق مع الجهات المعنية لضمان تنفيذها على أسس سليمة.

## المميزات لمزودي الخدمة:

1. الشراكة مع القطاع الحكومي ودعم رؤية ٢٠٣٠
2. المساهمة في زيادة نسبة التوطين.

## ترغب في الانضمام؟

### انشئ حسابك

ومن ثم يرجى إستيفاء شروط الإنضمام كمزود خدمة لبرنامج العمل عن بعد:

1. وجود شهادة السجل التجاري
2. وجود شهادة اشتراك غرفة التجارة
3. وجود شهادة التأمينات الاجتماعية
4. وجود شهادة السعودة
5. وجود شهادة الزكاة
6. وجود شهادة ضريبة القيمة المضافة
7. أن يكون نطاق الشركة أخضر ومافوق.

يجب أن يكون مجال المنشأة في السجل التجاري: التوظيف - إدارة الموارد البشرية - الحلول التقنية، أو أي مجال يتعلق بالمذكور، كما ينبغي توفير نظام مراقبة أداء "قابل للربط مع بوابة العمل عن بعد API's" يحتوي على الأدوات التالية:-

1. وقت الدخول
2. وقت الخروج
3. عدد المهام الموكلة
4. عدد المهام المنتجة
5. نسبة التفاعل.

وعند توفر جميع المتطلبات يرجى إرسالها لنا على البريد الإلكتروني ( info@teleworks.sa ) بعنوان " طلب إنضمام مزود خدمة " وسيتم التواصل معكم مباشرة لإستكمال باقي الإجراءات.

## المرفقات

دليل مزودو الخدمة [تحميل](#)

## مزودو الخدمة



## حقق أهدافك عبر برنامج العمل عن بعد !

يعد برنامج العمل عن بعد بمثابة جهة قانونية رئيسية تضم تحت مظلتها العديد من مزودي الخدمات الذين تم اعتمادهم رسمياً من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بشكل يضمن لكل من الشركات المنظمة إلى البرنامج و الباحثين عن عمل الذين يتم

ملحق يظهر انشاء حساب على هذه المنصة وشروطه:

للعمال عن بعد خانتته الخاصة به، تسمح له العمل من اي مكان وذلك تحت إشراف شركة تكامل لخدمات الأعمال وهي شركة حكومية تابعة لمنظومة وزارة الموارد البشرية تقدم حلولاً متكاملة للعمل عن بعد من خلال وضع القوانين والضوابط والتنسيق مع الجهات الخاصة والحكومية لتوفير الدعم اللازم. وتفتح المجال امام ذوو الإعاقة كي لا تقف جاهزية مكان العمل أو صعوبة التنقل اليومي عائقاً أمام انضمامه إلى سوق العمل بشكل رسمي

## العمال عن بعد



## من أي مكان!

برنامج العمل عن بعد الذي تقدمه لك هو أول كيان سعودي رسمي مرخص من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يعنى بدعم وتنظيم العمل عن بعد. يخضع البرنامج للإشراف من قبل شركة تكامل لخدمات الأعمال وهي شركة حكومية تابعة لمنظومة وزارة الموارد البشرية تقدم حلولاً متكاملة للعمل عن بعد من خلال وضع القوانين والضوابط والتنسيق مع الجهات الخاصة والحكومية لتوفير الدعم اللازم.

إن كنت من ذوي الإعاقة فلن تقف جاهزية مكان العمل أو صعوبة التنقل اليومي عائقاً أمام انضمامك إلى سوق العمل بشكل رسمي، حيث يوفر لك البرنامج الحل الأمثل

مكان العمل أو صعوبة التنقل اليومي عائقاً أمام انضمامك إلى سوق العمل بشكل رسمي، حيث يوفر لك البرنامج الحل الأمثل للانضمام إلى سوق العمل من خلال فرص عمل رسمية ومكافئة للوظائف العادية في مردودها المادي وضمان مستقبلك الوظيفي. كما أنّ الوظائف المتاحة واسعة النطاق وستفتح أمامك أبواباً مختلفة لزيادة خبراتك و تنمية مهارتك دون التقيد بالعوائق التقليدية

طريقة التسجيل للباطين عن عمل:

### أنشئ حسابك

- عند إنشاء الحساب قم ببناء أو تحميل سيرتك الذاتية
- عند الانتهاء من السيرة الذاتية سيظهر لك ملفك التعريفي ويمكنك التقديم على الوظائف المتاحة

### المرفقات

دليل الباحث عن عمل [تحميل](#)

وكل ذلك باتباع اجراءات بسيطة جداً كما يلي:

وذلك يتم بتحليل سيرته الذاتية مع التفاصيل اللازمة مما يجعل الوظائف الملائمة تظهر ماثلة امامه دون ان يتكبد العناء بالتفتيش لساعات وساعات عن عمل يناسبه. كما تقدم له دورات تدريبية الكترونياً عند الحاجة ليتزوّد بالمعلومات الكافية على الشكل التالي:

'''تقدم منصة دروب العديد من الدورات التدريبية في مجالات مختلفة بهدف تنمية وتطوير المعارف والمهارات للباحثين عن عمل ومن هم على رأس العمل وتشمل أيضاً دورات تدريبية لاكتساب مهارات العمل عن بعد وهي:

1. العمل عن بُعد – تفوّق على التحديات.
2. العمل عن بُعد – تهيئة بيئة عمله والانطلاق.

من خلال هذه الدورة سيتعلم<sup>158</sup> الآتي:

- مهارات التواصل في العمل عن بعد
- فوائد العمل عن بعد
- التحديات
- المزايا
- حقوق الموظف عن بعد
- مسؤوليات الموظف عن بعد
- متطلبات العمل عن بُعد. '''

<sup>158</sup> <https://teleworks.sa/ar/%d8%aa%d8%af%d8%b1%d9%8a%d8%a8-%d9%85%d9%86%d8%b5%d8%a9-%d8%af%d8%b1%d9%88%d8%a8/> تدريب منصة دروب الموقع الرسمي / تم الدخول بتاريخ 2023 /8/29

## ملحق ٢

F LL TIME EMPLOYMENT CONTRACT		عقد عمل الدوام الكامل	
PERMIT TYPE		نوع التصريح	
WORK STYLE F LL TIME		نمط العمل الدوام الكامل	
TRANSACTION NUMBER	PERMIT NUMBER	رقم التصريح	رقم المعاملة
It is on _____ Corresponding to _____ This offer has been made by _____ and between:		إته في يوم _____ الموافق _____ بين كل من:	
1. Establishment Name _____		1. اسم المنشأة _____	
Establishment Number _____		رقم المنشأة _____	
Represented by _____		وممثلها _____	
Passport No _____	Nationality _____	الجنسية _____	رقم الجواز _____
Title _____	Emirate _____	الإمارة _____	الصفة _____
Telephone Number _____	E-Mail _____	البريد الإلكتروني _____	رقم الهاتف _____
وشار إلى ما ذكر في هذا البند بالطرف الأول، أو صاحب العمل في عقد العمل.			
2. Name _____		2. الاسم _____	
Nationality _____	Date of Birth _____	تاريخ الميلاد _____	الجنسية _____
Passport number _____	Telephone number _____	رقم الهاتف _____	رقم الجواز _____
Academic Qualification _____	_____	_____	المؤهل العلمي _____
XXXXXXXXXXXX _____	XXXXXXXXXXXX _____	XXXXXXXXXXXX _____	XXXXXXXXXXXX _____
وشار إلى ما ذكر في هذا البند بالطرف الثاني، أو العامل في عقد العمل.			
Hereinafter referred to as the First Party / Employer in this Employment Contract.		Hereinafter referred to as the Second Party / Employee in this Employment Contract.	
First And Second Party are referred to collectively as the Parties/ Both Parties in this Employment Contract.		First And Second Party are referred to collectively as the Parties/ Both Parties in this Employment Contract.	
Article (1) (Working days and hours)		البند الأول ( أيام وساعات العمل )	
Based on the mutual agreement and acceptance of Job Offer No _____ dated _____ تاريخ _____			
Whereas the First Party expressed his/her desire to contract with the Second Party to fill the vacant position shown below, accordingly this offer is presented, which includes the following: أيدي الطرف الأول يعرضه في التصريح مع الطرف الثاني للتغلب على المهنة الموضحة أدناه، متضمناً التالي:			
1. The Second Party shall work for the First Party in the designation / profession of _____ بـ _____ في ( إمارة / مدينة ) _____ وساعات عمل مقدورها _____ ساعات			
2. The Second Party will undergo a probation period of _____ Ordinary working hours _____			
3. The First Party shall grant the Second Party a paid annual leave of _____ days.			
4. The Second Party is entitled to get a weekly rest of _____ days with full payment for the following days _____			
Article (2) (Contract Details)		البند الثاني ( تفاصيل التعاقد )	
1. The term of this contract shall be two years starting from _____ and ending on _____			
2. The Parties to the contract may renew the same once or more times for similar or shorter period/ periods. In the event of renewal of the contract the new period/ periods are deemed to be an extension of the original period and shall be added in calculation of the employee's total period of service.			
3. Both parties continue to apply the contract after the lapse of its original term or completion of work agreed to, without an express agreement, it should be understood that the original contract has been extended under the same conditions except for condition regarding its duration.			
Article (3) (Salary Details)		البند الثالث ( تفاصيل الأجر )	
Parties hereto agree that the Second Party shall work for the First Party in return for a salary of _____ Such salary includes: _____ ويشمل: _____			
Basic Salary _____ المراتب : بدل سكن _____ بدل لتغذية _____			
Allowances: Housing Allowance: _____ Transport Allowance: _____ بدل أخرى : XXXXXXXXXXXXXXX			
Other Allowances : XXXXXXXXXXXXXXX			
Article (4) (Additional Terms)		البند الرابع ( الشروط الإضافية )	
1. _____			
2. _____			
3. _____			
4. Any condition that violates the provisions of Decree-Law No. 33 of 2021 concerning the regulation of labour relations and the executive regulations and the relevant decisions in force in respect thereof shall be null and void.			
Article (5) (Declarations)		البند الخامس ( إقرارات )	
1. The parties hereto acknowledged that they had thoroughly reviewed and agreed to the articles stipulated herein which forms an integral part of the Employment Contract. This contract is executed in two original counterparts duly signed by both Parties.			
2. The provisions of Federal Decree-Law No. 33 of 2021 concerning the regulation of Labour Relations And its Executive Regulations and decisions implemented shall apply.			
Ministry approval	Second Party's Signature	First Party's Signature	توقيع الطرف الأول
اعتماد الوزارة	توقيع الطرف الثاني	توقيع الطرف الأول	

يظهر هذا الملحق، احدى نماذج عقود العمل عن بعد في الامارات العربية

## ملحق ٣

**Tableau 1.** Panorama des formes de télétravail

Télétravail à domicile occasionnel	Télétravail pratiqué régulièrement à domicile, en raison d'un jour ou moins par semaine
Télétravail à domicile «régulier» ou «alterné»	Télétravail pratiqué régulièrement à domicile, en raison de plus d'un jour par semaine
Télétravail mobile	Télétravail pratiqué à raison de plus d'un quart de son temps de travail, ni «au bureau» ni au domicile, soit dans les bureaux de clients, dans les moyens de transports et tiers-lieux
Télétravail en télécentre ou bureau satellite	Télétravail pratiqué dans un espace de travail décentralisé loué par, ou appartenant à, l'employeur, un jour par semaine au moins (sans que cela ne soit intégré dans les statistiques européennes aujourd'hui, les espaces de coworking peuvent être utilisés à cette fin)
Télétravail indépendant	Le télétravail est réalisé par un travailleur indépendant

جدول يظهر انواع العمل عن بعد

**Tableau 2.** Avantages et inconvénients associés au télétravail à domicile (notre synthèse)

Employeurs		Travailleurs	
Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients
-Accroissement de la productivité (temps de travail plus long et plus dense)	-Perte d'une forme de contrôle managérial	-Réduction des déplacements	-Isolement social (perte du sentiment d'appartenance, des échanges informels...)
-Réduction de coûts (diminution de l'espace de bureaux)	-Investissements (systèmes d'information, espaces de travail 'smart'...)	-Accroissement de la productivité	-Sentiment d'invisibilité (opportunités de développement moindres, anonymisation)
-Fidélisation du personnel	-Diminution de l'implication et de la loyauté, socialisation problématique des nouveaux engagés	-Accroissement de la qualité du travail	-Conflit et confusion entre vie (espace) privé(e) et professionnel(le)
-Baisse de l'absentéisme	-Gestion des équipes à distance (accompagnement du management, collaboration et communication plus difficiles...)	-Accroissement de la qualité de vie au travail (flexibilité horaire, conciliation vie privée/vie professionnelle, bien-être...)	-Coûts (aménagement d'un espace de travail, électricité, chauffage...)
-Image positive lorsqu'associé à de nouveaux modes d'organisation et de management (modernité)		-Accroissement de l'autonomie dans le travail	-Difficulté à s'auto motiver, sédentarité
		-Diminution du stress lié au travail	

جدول يظهر حسنات وسيئات العمل عن بعد

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع باللّغة العربيّة

#### أ- الكتب العامّة:

- الحلايبي (عبد الاله المالكي)، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، دار نشر المعرفة، مطبعة المعارف الجديدة الرباط، طبعة 2021، الاصدار رقم 77 .
- انطونيوس ايوب (ولين)، الحماية القانونية للحياة الشخصية في مجال المعلوماتية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت 2009.
- بحر ممدوح (خليل)، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2010 .
- بن يونس عمر (محمد)، اشهر المبادئ المتعلقة بالانترنت في القضاء الامريكي، مكتبة النهضة المصرية، طبعة 2004 .
- بناصر (حاجي)، المسؤولية التقصيرية او العمل غير المشروع، بدون دار نشر، طبعة 2006 .
- البهجي عصام (احمد)، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الانسان والمسؤولية المدنية، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، طبعة 2014 .
- الجمال مصطفى (محمد)، السعي الى التعاقد في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2001 .
- السنهوري عبد الرزاق (احمد)، مصادر الحق في الفقه الاسلامي، الجزء الثالث، دار احياء التراث العربي، طبعة 2001 .
- شوفاني (ناجي)، الوسيط في قانون الضمان الاجتماعي، طبعة أولى، بيروت. 2011

- محمد عبد الرحمن (محمود)، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة مقارنة في القانون الوضعي الأمريكي والفرنسي والمصري والشريعة الاسلامية، دار النهضة العربية القاهرة، طبعة 1994 .
- محمد (العروضي)، المختصر في الحماية الاجتماعية، المخاطر المهنية المخاطر الحياتية، شركة الخطاب للطباعة، الطبعة الأولى 2009 .
- مصطفى (صغري)، أحكام حوادث العمل، والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، الأردن، 1997 .
- وهدان رضا (متولي)، النظام القانوني للعقد الالكتروني والمسؤولية عن التعاقدات الالكترونية، دار الفكر والقانون، الطبعة الأولى 2013 .
- اليحياوي (يحي)، في العولمة والتكنولوجيا والثقافة، مدخل الى تكنولوجيا المعرفة، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، طبعة 2002 .

#### **ب- المراجع المتخصصة:**

- بناني (محمد سعيد)، قانون الشغل في المغرب في ضوء مدونة الشغل-علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الأول، مطبعة دار السلام، طبعة يناير 2007 .
- بنحساين (محمد)، شروح في القانون المتعلق بمدونة الشغل، مطبعة طوب بريس-الرباط، الطبعة الثانية 2007 .
- حمدي (احمد سعد)، العمل عن بعد، ذاتيته، تنفيذه، دراسة تأصيلية تحليلية في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار شتات للنشر والبرمجيات مصر، طبعة 2010 .
- حمدي عبد الرحمن (خالد)، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع القاهرة ، طبعة 2006 .

- خالفي (عبد اللطيف) :
- حوادث الشغل والأمراض المهنية، المطبعة والوراقة الوطنية ، طبعة 2004 .
- الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية رصد لمبادئ ولقرارات المجلس الأعلى ومحاكم الاستئناف، المطبعة الوراقة الوطنية، طبعة 2000 .
- دياب صلاح (محمد احمد)، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظلّ الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية القاهرة، الطبعة الأولى سنة 2010.
- الذبيات (محمد جمال مطلق)، شرح قانون العمل، مكتبة القانون والاقتصاد للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 2012 .
- قاسم (محمد حسن)، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى 2011 .
- مباركة (دنيا)، احكام اسناد مسؤولية المشغل في حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقا للقوانين رقم 01.19 و 03.06، مطبوعات الهلال، وجدة، الطبعة الأولى، 2001 .
- مبروك ممدوح (محمد علي)، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية- دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، طبعة 2009 .

### ج- الدراسات والمقالات والأبحاث:

- الديراني (سارة) وشرانق (اليسار)، واقع عقد العمل عن بعد في لبنان،الرئيسية مجلة الحياة النيابية،العدد 128 ، ايلول 2023.
- بسبوني (ابراهيم حمادة)،دور وسائل الاتصال في صنع القرار الثاني الوطني العربي، مجلة سلسلة اطروحات الدكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2003 .

- الدسوقي ابو الليل (ابراهيم)،التوقيع الالكتروني ومدى حجّيته في الاثبات، مجلة الحقوق، ملحق العدد الثالث/الكويت،شنتبر 2005 .
- الشطي (محمد صالح)، الأنماط الجديدة للعمل،تعريفها وخصائصها ومكانها في سوق العمل، مجلة القضاء والتشريع، العدد 4. سنة 2005.
- مصطفى (مالك)، ابرام العقد بشكل الكتروني،مجلة المؤتمر المغربي الأول حول المعلوماتية والقانون،طرابلس 27 و 28 اكتوبر 2009 .

#### د- رسائل الدبلوم والأطروحات:

- برجوي (ملاك محمود)، عقد العمل عن بعد، عبر استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الاعمال ، الجامعة اللبنانية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الادارية ، 2017-2018 .
- بنور (سعاد)،حماية الحياة الخاصة للعامل، اطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة وهران 2 محمد بن احمد كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016-2017 .
- تلمساني (يونس)، الحماية الجنائية للمعطيات ذات الطابع الشخصي في القانون المغربي والمقارن، سالة ماستر تخصص علوم جنائية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، السنة الجامعية 2008-2009 .
- جباري (منى)، الأمراض المهنية بين التحديد والتمديد، رسالة لنيل الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال -كلية العلوم القانونية والاجتماعية- اكدال، جامعة محمد الخامس،السنة الجامعية 2010-2011.
- حرب جميلة عبد النور ، تطور مفهوم رابطة التبعية في عالقات العمل ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الاعمال ، الجامعة اللبنانية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية و الادارية ، 2011 .

- دكي (عز الدين) ،الصحة والسلامة المهنية في قانون الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر  
شعبة القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قوانين التجارة والأعمال، كلية العلوم  
القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول، وجدة، السنة الجامعية 2010-  
2011.

- جان قادري (سينتيا)،حوادث العمل د ارسه مقارنة بين القانون اللبناني والقانون  
الفرنسي رسالة معدة لنيل شهادة دبلوم دراسات عليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية، سنة 2020.

- هبيي (مراد)،حماية الأجير في عقد الشغل عن بعد،دراسة مقارنة،رسالة لنيل دبلوم في  
الماستر قانون العقود والعقار، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية  
والاجتماعية بوجدة، السنة الجامعية 2012-2013 .

#### و- القوانين والأنظمة:

- قانون العمل اللبناني 1946/9/23
- قانون العقوبات اللبناني شباط 1946
- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 /3/9
- مدونة الشغل المغربية 8 يونيو 2004
- مشروع قانون العمل اللبناني 2019 (لم يتم التصديق عليه- لا يزال قيد الدراسة)
- مرسوم 11802: تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة  
لقانون العمل (عدد المواد: 66) تاريخ: 2004/01/30 - عدد الجريدة الرسمية:  
8 |تاريخ النشر: 2004/02/12 |الصفحة: 813-528.
- مرسوم 14229 تاريخ: 2005/02/26 (تحديد الامراض المهنية)
- قانون العمل الفرنسي المعدل سنة 2016

#### ز- المواقع الإلكترونية:

- <http://www.legallaw.ul.edu.lb/Law.aspx?lawId=245127> موقع الجامعة اللبنانية
- مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية.
- موقع الجيش اللبناني الرسمي
- <https://www.imlebanon.org/newspaper/remote-work/> نحو تفعيل العمل عن بُعد:  
بشرى سارة لَكُمْ... وَلَكُمْ!

- منظمة العمل الدولية تقول إن العاملين من المنزل بحاجة إلى حماية أفضل- ١٣ يناير، ٢٠٢١ -  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_766228/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_766228/lang--ar/index.htm)
- [https://www.researchgate.net/publication/327034222\\_altkyyf\\_alqanwny\\_l](https://www.researchgate.net/publication/327034222_altkyyf_alqanwny_l)
- <https://teleworks.sa/ar/81> / تدريب منصة دروب الموقع الرسمي .

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

### **A-Ouvrages généraux:**

- Chauvy (Y), Astreintes et temps de travail, RJS, Editions Francis Lefebvre, France, 2004.
- DESPAX (M), La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat du travail, J.C.P,Toulouse, 1963.
- F.LEMETRE, jouer sur le lieu de travail est illégal Estiment les juges, le monde 2000. - j.fr. le CLERC, la notion d'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail dans la doctrine des arrêts de la cour, J.T.T,Lefebvre Sarrut Belgique NV / SA,Rue Haute 139 - Loft 6 à 1000 Bruxelles2002.
- KAYSER (P), La protection de la vie privée par le droit, Protection du secret de la vie privée, 3eme Edition, presses universitaire d'aix-marseille ECINOMICA, France, 1995.
- Niles JACK and FL CARLSON JR ROY, the Telecommunications-Transportation Tradeoff, John Wiley & Krieger-Sons, Publishing 1976.
- Y.Picod, Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat, LGDJ, Librairie générale de droit et de jurisprudence , Paris1989.
- Elisabeth MASSACRAIT, Pierre MOTHER, l'évolution du travail, édition hachette, Entrevue avec Roland Lecomte. Reflets, 6(1), 18–34, Printemps 2000.

- H.Jonas, Jacqueline Russ et Clotilde Leguil, l'éthique pour la civilisation, Que sais-je ? Presses Universitaires de France, 2020
- technologique, Chapitre V, Edition du cerf, 2012, p 31-39. - KAREN (M), E-mail, and the Attorney - Client Privilege Richmond Journal of Law Technology, Volume VII, Issue 3, Winter 2001.
- Noël LECHAT, le télétravail, lutté plus pour gagner plus, société d'études, imprimé par nos soins, France, 2011.
- P.EIGLIER, E.LANGEARD, la servuction, édition Mc Graw-Hill, le marketing des services Paperback – France, June 1 1996
- 
- PELISSIER (J), SUPIOT (A) et JEAMMAUD (A), Droit du travail, Dalloz, 2e Edition, France, 2009.

### **B- Ouvrages spéciaux:**

- BOUCHET (H), La cyber surveillance des salariés dans l'entreprise Rapport présenté devant la CNIL, Paris, Mars 2001.
- Emmanuelle CAMPS, télétravail, sens du travail, rapport de vie travail, vie hors travail, université Paul Valery Montpellier 3 France, 2006.
- Ferrât (d), le travail sur écran est - nuisible à ma santé ? Liaisons sociales - le mensuel, Paris, Janvier 1996.
- Floque Pérotin ISABELLE, le télétravail en France, édition le forum des droits sur internet, Paris, 15 décembre 2004.
- Frédéric ROBERT, le télétravail à domicile, Edition lancier, France 2005.

- Geneviève MADOU, télétravail et travail à domicile, pourquoi, comment ? Edition du puits fleuri, France 2006.
- 
- Grêlon BERNARD, les entreprises de services, collection gestion poche economica, Paris 1978,
- Las fargue (y), techno mordus et Tech exclus? vivre et travail à l'ère numérique, éditions-d'organisation-les échos, février, 2000. - M. Richevaux: L'introduction des nouvelles technologies dans l'entreprise, 2000.
- Pierre MOREL -A- L'huissier, du télétravail au travail mobile, Edition la documentation française, Paris, 2007.

### **C- Theses et memoires:**

- AMEGEE(M), Le contrat de travail à l'épreuve des NTIC, Le temps effectif du travail et le lien de subordination sont-ils remis en cause, Doctorant en droit des Nouvelles Technologies à l'Université Paris X, Faculté de droit, 2002.
- Alexander CHABAUD, l'ordinateur et les salaires ? Mémoire pour l'obtention de (DEA) droit social option santé en milieu du travail faculté des sciences juridique, et sociales, université de Lille 2, année universitaire, 2001-2002.
- Louis VOGEL, Les clauses de confidentialité et de non-concurrence dans les contrats français et américains, Mémoire de Master, Droit Européen Comparé, Institut de Droit Comparé, Université Paris II Panthéon-Assas, 2014-2015.

- Monein DAVID, le télétravail, la nécessaire création d'un statut spécifique? mémoire de droit social, faculté des sciences juridiques politiques et sociales, université de Lille 2, 2000-2001.
- Zahra MANSOURI, l'investissement privé étrangers dans le contexte des mutations de l'économie 54 marocaine, thèse pour l'obtention de doctorat national des sciences économiques, université Mohammed 5, faculté des sciences juridiques économiques et sociales, agdal rabat, juin 2006.

**D-Articles de doctrine:**

- Bernard EGBEZO, Travailler autrement, la révolution du télétravail, revue internationale du travail, N 14, 1995.
- Confédération générale du travail - force ouvrière (C.G.T.F.O), guide CG.T.F.O, édition vert, paris, 1987.
- Diruzza, la prescription du travail dans les centres d'appelés téléphonique, revue de L'IREs, 2003.
- 
- J-E.RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordinations, Dr.Soc, 1992.
- Jacques Barthélémy, Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire, Droit social, 2001.
- -J-E.RAY, et s, Acar (B) et Bélier (G), Astreintes et temps de travail, Droit social, 1995.
- Jean Emmanuel RAY, ntic et droit syndical? Revue droit, 1 janvier 2002.

- Laurent COOP, Gilles PANETIER, télétravail et télé services, Edition economica, Paris 1998.
- Monulle R, chenaux l'introduction des nouvelles technologies dans l'entreprises, revue science sociale, juillet - septembre, 2001.
- Olivier de TISSOT, internet et contrat de travail, revue droit social, N 2 février 2000.
- Pascal couhepin, conseillers fédéral suisse, chef du département fédéral de l'économie, des cours prononcée le 12 décembre 2000 le 6eme réunion régional européenne de l'O.I.T.
- Paul-Henri ANTONMATTEI, NTIC et vie personnelle au travail, Droit social, janvier 2002.
- Vittorio di MARTINO et Linda WIRTH, le télétravail, un nouveau mode de travail et de vie, revue internationale du travail, vol 129 n 5, 1990.
- Waquet (P), En marge de la loi Aubry, travail effectif et vie personnelle du salarié, Droit social, 1998.
- WAQUET (P), Le pouvoir de direction et libertés des salariés, Droit social, France, 2000.
- Ariane MOLE, Mails personnels et responsabilités, quelles frontières? Droit social, janvier 2002.
- Dominique NIVAT, olivier PAQUIER, de localisation et emploi, une relation controversée, revue semestrielle, n 5, 1994.

### **E- 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.

### **F- References électroniques:**

- La notion de maladie professionnelle à été définie par l'article 3 al. 3 de la loi de 1994 qui l'étend à : «< tout manifestation morbide, infection microbienne ou affection dont l'origine est imputable par présomption à l'activité professionnelle de la victime », réparation du risque professionnelle en Tunisie, URL : [www.stmt-tn.com](http://www.stmt-tn.com)
- Prime Minister of Japan and His Cabinet, «Information Technology», URL: [http://www.kantei.go.jp/foreign/it\\_e.html](http://www.kantei.go.jp/foreign/it_e.html)
- Report of the Australian Tele work Advisory Committee to the Australian Government, [http://www.piacipr.com/members/ncc/it21\\_02.html](http://www.piacipr.com/members/ncc/it21_02.html) .
- Bureau of Labor Statistics, «Work at Home in 2001», U.S. Department of Labor, March 2002, [URL:http://www.bls.gov/news.release/homey.nr0.htm](http://www.bls.gov/news.release/homey.nr0.htm)
- Department of Information Technology. «< Recommendations of the Working Group on IT Human Resource Development », Ministry of Communications and Information Technology

(Government of India), URL:  
<http://www.mit.gov.in/itmases/reports.htm>

- Innovations Canada, << Canadian Telework Studies >>, URL:  
<http://www.ivc.ca/studies/canadianstudies.htm>
- R . Mayer, information et compétitivité, Rapport du commissariat général au plan, la documentation française, paris, 1998.
- Trabajar desde casa, La nueva forma de ganarse la vida, Telework Ireland, URL: <http://www.telework.ie>
- Work Arrangements. Paper presented in the 8th European Assembly on New Ways to Work 'Telework 2001, Helsinki, Finland, September 12-14, 2001. URL:  
<http://www.telework2001.fi/Korte.doc>

## الفهرس

2	المقدمة
8	القسم الأول: ضمان حماية الأجير من خلال النظام القانوني لعقد العمل عن بعد
10	الفصل الأول: ماهية عقد العمل عن بعد ومعياري تكييفه القانوني
13	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد، صورته وأهميته
15	المطلب الأول: تعريف العمل عن بعد وصورته
18	أولاً: العمل عن بعد من خلال شبكة المقاوله
19	ثانياً: العمل عن بعد في المنزل
20	ثالثاً: العمل عن بعد في مراكز الاتصال
21	رابعاً: العمل عن بعد المتنقل
22	المطلب الثاني: أهمية العمل عن بعد
23	أولاً: الأهمية الاقتصادية للعمل عن بعد
28	ثانياً: الأهمية الاجتماعية للعمل عن بعد
32	المبحث الثاني: معيار تكييف هذا العقد وتأثير ركن التراضي عليه
33	المطلب الأول: معيار تكييف عقد العمل عن بعد
36	المطلب الثاني: تأثير ركن التراضي على عقد العمل عن بعد
38	الفصل الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد وأحكامه
38	المبحث الأول: مدى ملائمة التبعية التقليدية مع التبعية الاقتصادية في عقد العمل عن بعد
39	المطلب الأول: خصوصية تطبيق التبعية القانونية كمعيار لعقد العمل عن بعد
41	المطلب الثاني: مدى ملائمة التبعية الاقتصادية لعقد العمل عن بعد
44	المبحث الثاني: أحكام هذا العقد وموقف الفقه من معيار التبعية
45	المطلب الأول: أحكام عقد العمل عن بعد
45	أولاً: التزامات الأجير:
45	ثانياً: التزامات رب العمل:
45	أولاً: حماية البيانات إن صاحب العمل مسؤول عن اتخاذ التدابير اللازمة لحماية البيانات؛
46	ثانياً: تحمل النفقات المرتبطة بالعمل عن بعد:"
46	ثالثاً: التواصل بين الأجير وصاحب العمل:
46	رابعاً: الالتزام بحماية الأجير من مخاطر العمل:
48	المطلب الثاني: موقف الفقه من معيار التبعية
50	القسم الثاني: حماية حياة الأجير عن بعد من مخاطر التقنية الحديثة
56	الفصل الأول: حماية المعلومات والمراسلات الشخصية والمهنية للعامل عن بعد

57	المبحث الأول: حماية بيانات وحياة الأجير عن بعد الشَّخصية تجاه نظم المعالجة والمراقبة الالكترونية.....
59	المطلب الأول: تدخّل رب العمل في الحياة الخاصة للأجير العامل عن بعد.....
62	المطلب الثاني: تدخّل رب العمل في الحياة الخاصة للأجير اثناء فترة الجهوزية.....
67	المبحث الثاني: حماية المراسلات الالكترونية للعامل عن بعد ومدى أحقية مراقبته من قبل رب العمل.....
67	المطلب الأول:مراقبة البريد الالكتروني لأجير العامل عن بعد.....
72	المطلب الثاني:مراقبة الاتصالات الهاتفية للأجير العامل عن بعد.....
75	الفصل الثّاني: المحافظة على صحة وسلامة الأجير عن بعد من مخاطر هذه التّقنية.....
76	المبحث الأول: حوادث العمل عن بُعد.....
77	المطلب الأول : مدى التزام رب العمل بتوفير التدابير الوقائية في نظام العمل عن بعد.....
80	المطلب الثاني: القصور الحمائي اثناء تحقق حادثة العمل في اطار العمل عن بعد.....
84	المبحث الثّاني : حماية الأجير عن بعد من الأمراض المهنية.....
86	المطلب الأول :التزام رب العمل بحفظ صحة الأجير العامل عن بعد.....
88	المطلب الثاني : القصور الحمائي للأجير العامل عن بعد من الأمراض المهنية.....
<b>93</b>	<b>خاتمة</b> .....
<b>96</b>	<b>الملاحق</b> .....
<b>102</b>	<b>المصادر والمراجع</b> .....
<b>114</b>	<b>الفهرس</b> .....