



أ

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

العمادة

تأثير التحولات التكنولوجية على عقود العمل

(دراسة مقارنة)

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في الحقوق

قسم قانون الاعمال

إعداد

نور فتحي شحاده

لجنة المناقشة

رئيساً

أستاذ مشرف

الدكتور يحيى ضاهر

قارئاً

أستاذ مساعد

الدكتور حسني سليمان

عضواً

أستاذ مساعد

الدكتورة باتريسيا قزي

2025-2024



ج

"الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة وهي تعبر عن رأي صاحبها فقط."

## الاهداء

إلى من يرون في كل نجاحٍ لي فخراً واعتزازاً...  
 إلى من أزالوا من طريقي الشوك والتعب، وكانوا خيرَ داعٍ...  
 إلى من علموني أن العمل والاجتهاد هما طريقُ النجاح...  
 إلى من كانوا السبب وراء كلِّ إنجازٍ أحققه...  
 إلى سبب وجودي في الحياة...  
 والديَّ الحبيبين...

إلى أحبِّ الناس إلى روعي...  
 إلى الداعم الأول، ومصدر قوتي...  
 إلى كتفي وسندي الذي لا يميل...  
 إلى الجزء الثابت في فوضى الأيام...  
 إلى من زرع فيَّ الثقة، وحفّزني على الاستمرار...  
 إلى من آمن بي، وأعطاني القوة لمواصلة التحدي...  
 إلى من مَدَّ يدَ العون، وتحمَّلَ معي مشقَّة الطريق...  
 إلى الحضن الذي لا يتغيَّر...  
 إيمان...

إلى من يفرحون لفرحي، ويفتخرون بنجاحي...  
 اخوتي الاعزاء...

اليكم اهدي هذا النجاح تقديراً لعطائكم ودعمكم ومجهودكم...

## شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي المشرف الدكتور يحيى ضاهر، على ما بذله من جهد، وما قدمه من دعم علمي وتوجيه مستمر، وما خصّصه من وقت لمتابعة هذا البحث من بدايته إلى اكتماله. لقد كان لتوجيهاته القيمة وملاحظاته الدقيقة الأثر الكبير في تطوير هذا العمل وصقله.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء اللجنة الكرام الدكتور حسني سليمان والدكتورة باتريسيا القزي على قراءتهم المتأنية للرسالة، وملاحظاتهم العلمية التي أسهمت في إثراء هذا البحث.

## ملخص

مما لا شك فيه أن البحث عن آثار التحولات التكنولوجية على عقود العمل بات حاجة ملحة في الآونة الراهنة، ولا سيما في ظل الانتشار الواسع والمخيف لأدوات الذكاء الاصطناعي وتقنيات وسائل التواصل الاجتماعي واندماجهم في الحياة الخاصة والعامة للأفراد وحتى حلولها محل الإنسان في تأدية المهام مما خلق تحدياً في مواجهة هذا التطور الهائل في ظل الفجوة الملحوظة بين وتيرة التطور التكنولوجي السريع وتطور القوانين.

فبينما تتسم التكنولوجيا بتجديد مستمر واحداث تغييرات جذرية في مختلف مجالات الحياة والعمل على مدار الساعة، تبقى التشريعات متباطئة في الاستجابة لها خاصة في ظل الجمود التشريعي والتقيد بقوالب تنظيمية محدودة ومراحل تشريعية صارمة تجعلها متأخرة في مواكبة هذا التطور، مما يعرض الأفراد والمؤسسات للفراغ التشريعي الذي يترك العديد من الجوانب بلا تنظيم ومواكبة فعالة.

انطلاقاً من ذلك، استوجب البحث في انعكاس التطور التكنولوجي السريع على الإطار القانوني الذي ينظم عقود العمل لا سيما فيما يتعلق بإعادة تشكيل المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها العلاقة العقدية في البيئة الرقمية. بالإضافة الى تسليط الضوء على التحديات الناشئة عن الاعتماد المتزايد على الذكاء الاصطناعي التي أدت بدورها الى إعادة النظر في الاحكام التقليدية لضمان حماية حقوق الأطراف وخصوصيتهم في العلاقات العقدية الرقمية، والتركيز على الدور الذي تلعبه التشريعات الحديثة في تنظيم طريقة استخدام هذه الأدوات الذكية.

## Abstract

**There is no doubt that the search for the effects of technological transformations on employment contracts is now an urgent need. In particular, given the widespread and frightening spread of artificial intelligence tools and social media technologies and their integration into the private and public life of individuals and even their replacement of human beings in the performance of tasks, this has created a challenge in the face of this tremendous development in the context of the marked gap between the pace of rapid technological development and the development of laws**

**While technology is characterized by continuous renewal and radical changes in various spheres of life and work around the clock, legislation remains slow to respond, especially in light of the legislative stalemate, limited regulatory stereotypes and stringent legislative stages that make it lagging in this development, exposing individuals and institutions to a legislative vacuum that leaves many aspects unregulated and effective.**

**Accordingly, the reflection of rapid technological development on the legal framework governing employment contracts has necessitated research, particularly regarding the reshaping of the fundamental concepts underlying the nodal relationship in the digital environment. In addition to highlighting the challenges arising from the increasing reliance on artificial intelligence, which in turn led to a review of traditional provisions to ensure the protection of parties' rights and privacy in digital nodal relationships, and a focus on the role that modern legislation plays in regulating the way these smart tools are used.**

## Abstrait

**Il est incontestable que la recherche des effets des transformations technologiques sur les contrats de travail est aujourd’hui une nécessité urgente. En particulier, compte tenu de la diffusion généralisée et effrayante des outils d’intelligence artificielle et des technologies des médias sociaux et leur intégration dans la vie privée et publique des individus et même leur remplacement par les êtres humains dans l’exécution des tâches, Cela a créé un défi face à cette évolution formidable dans le contexte de l’écart marqué entre le rythme du développement technologique rapide et le développement des lois. Alors que la technologie se caractérise par un renouvellement continu et des changements radicaux dans divers domaines de la vie et du travail, la législation reste lente à réagir, surtout à la lumière de l’impasse législative, Les stéréotypes réglementaires limités et les étapes législatives strictes qui le font traîner dans ce développement, exposant les individus et les institutions à un vide législatif qui laisse de nombreux aspects non réglementés et efficaces.**

**La réflexion sur le cadre juridique des contrats de travail, face à l’évolution technologique rapide, a donc nécessité une recherche, notamment en ce qui concerne la reformulation des concepts fondamentaux sous-tendant les relations nodales dans l’environnement numérique. En plus de mettre en lumière les défis découlant du recours croissant à l’intelligence artificielle, qui a conduit à une révision des dispositions traditionnelles pour assurer la protection des droits des parties et de la vie privée dans les relations numériques nodale, et se concentrer sur le rôle que joue la législation moderne dans la réglementation de l’utilisation de ces outils intelligents.**

## دليل المصطلحات الملخصة

### أ-باللغة العربية

ص: صفحة

م.ع.ت: مجلس عمل تحكيمي

م وع: موجبات وعقود

### ب- باللغة الأجنبية:

P: page

GDPR: General Data Protection Regulation

Op.cit: opus citatum

Cass.soc: Arret de la cour de cassation, chambre social

Cass.civ: Arret de la cour de cassationm chambre criminal

Ibid: Latin word ibīdem, meaning “in the same place”

Éd: édition

## ملخص التصميم

القسم الأول: عقد العمل بين الاحكام التقليدية والتحولات التكنولوجية

الفصل الأول: دور التحول الرقمي في إعادة تشكيل مفاهيم العمل التقليدية

مبحث اول: تطور عقد العمل في ظل التحولات التكنولوجية

مبحث ثانٍ: التقدم التكنولوجي بين الفرص والتحديات الاجتماعية

الفصل الثاني: تأثير التحولات التكنولوجية على ملائمة أحكام عقد العمل

مبحث اول: خصوصية التعاقد في العصر التكنولوجي

مبحث ثانٍ: انعكاس التكنولوجيا على العناصر المشكّلة لعقد العمل

القسم الثاني: التدابير الوقائية في ظل التحديات التكنولوجية الحديثة

الفصل الاول: انعكاس التطور التكنولوجي على حقوق والتزامات الاطراف

مبحث أول: الالتزامات المتبادلة بين المسؤولية والمرونة

مبحث ثانٍ: تحديات تطبيق القواعد التقليدية لإنهاء عقد العمل في بيئة العمل الرقمية

الفصل الثاني: الدور التشريعي والنقابي في ظل الانتهاكات الالكترونية

مبحث أول: انتهاك الخصوصية بين الحق والواجب

مبحث ثانٍ: النقابات وحماية العامل في مواجهة التحول التكنولوجي

## المقدمة

لطالما كانت طبيعة العمل وطرق تنظيمه محورًا أساسيًا في تطور المجتمعات الاقتصادية وانعكاسًا للواقع الذي يعيشونه، لكونه شرط ملازم لبقاء وتطور الأفراد والمجتمعات. فكل مرحلة شهدت تغيرات جذرية في أساليب وأطر العمل بدءًا من العمل لسد الحاجات الشخصية، والعمل لتلبية حاجات الغير، وصولاً إلى العصر الرقمي الذي أضحى فيه العمل متشابكًا عبر الحدود والزمان.

فمنذ القدم كان يعرف عقد العمل بأنه العقد الذي يتم بموجب اتفاق بين فريقين يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الشخص الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه. فكان هذا التعريف متناسبًا وملائمًا مع حقوق الأفراد والعمال بحيث كان العمل يتم ضمن نطاق مكاني معين، وفق أطر زمنية محددة، وتحت إشراف ورقابة رب العمل المباشرة. كون أن هذا النوع من العقود كان يعتمد في الغالب على النفاهم والمعرفة الشخصية، والثقة بين الأطراف بحيث كانت العلاقات الاجتماعية بينهم مباشرة.

لكن مع تطور الأنظمة الاقتصادية خاصة مع بداية الثورة الصناعية، بدأ عقد العمل يأخذ شكلًا تنظيميًا أكثر تعقيدًا بحيث أصبح من الضروري تحديد شروط العمل بشكل دقيق وتطوير أساليب العمل وفقًا لحاجات العمال. هذا التطور جعل عقد العمل يتحول من مجرد اتفاق بين شخصين إلى عقد منظم بشكل قانوني يحمي حقوق الأفراد ويضمن استقرار العلاقات العملية.

ومع تطور المجتمعات ونتيجة للثورة التكنولوجية برزت تحولات عميقة أحدثت تغييرًا وانعكاسًا على جميع المستويات، وغيرت طبيعة النشاط الاقتصادي وإدارة الأعمال. اتاحت العولمة إمكانية الوصول إلى أسواق جديدة ومصادر متنوعة للموارد والكوادر البشرية مما أدى إلى زيادة التنافس على المستوى العالمي وتبني استراتيجيات مبتكرة لتحسين الكفاءة، بالإضافة إلى دورها في تعزيز التكامل الاقتصادي من خلال العمل ضمن شبكات تتجاوز مستوى الوطن. بالإضافة إلى ذلك، أسهمت العولمة في إدخال عوامل جديدة على بيئة

الاعمال وجعلت من التكنولوجيا ووسائل الاتصال والانترنت جزءًا لا يتجزأ من بيئة العمل الجديدة مما أدى الى تطوير الإدارة الرقمية وتوسيع نطاق التجارة.

أدى هذا التحول الى تعزيز دور وسائل الاتصال والتكنولوجيا بحيث أصبحت تشكل عصب الاعمال الحديثة، مما اجبر الشركات الى إعادة هيكليتها لتتلاءم مع متطلبات الحياة العملية الحديثة، مما ساهم في جعل بيئة العمل أكثر مرونة وديناميكية ولم يعد الالتزام المكاني والزمني ضرورة ملحة في العقود الامر الذي أدى الى تبدل ملامح عقد العمل الأساسية ومفهومي الزمان والمكان وذلك لتلاشي الحواجز والمسافات بين العامل ورب العمل. نتيجة لذلك لم يعد التعريف المذكور أعلاه يخدم مصالح الافراد والعمال لذلك تفرغ عقد جديد عن عقد العمل عرف ب " عقد العمل عن بعد".

برز عقد العمل عن بعد كإحدى الأدوات القانونية التي تواكب متطلبات العصر الرقمي، فقد أصبحت الشركات تعتمد بشكل كبير على هذه العقود للاستفادة من الكفاءات والخبرات عبر الحدود مستفيدة من التطور التكنولوجي الذي سهل عملية التواصل والمتابعة والاشراف وإنجاز المهام عن بعد.

نتج عن هذه التغيرات التكنولوجية آثارًا إيجابية سهلت عمليات التوظيف عن بعد من خلال المنصات المختلفة التي أنشأت مثل البريد الإلكتروني ومنصات العمل الجماعي وبرامج الفيديو مما جعل الحدود الجغرافية تختفي وتتلاشى بين العامل ورب العمل.

علاوة على ذلك فقد أتاح العمل عن بعد مرونة غير مسبوقة في العمل واعطائهم القدرة على إدارة وقتهم الامر الذي دفع العديد من الشركات الى تبني هذه الطريقة كاستراتيجية لرضا الموظفين وخلق بيئة عمل أكثر مرونة وابتكارًا وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحولات السريعة، الامر الذي أدى ظهور تسهيلات عديدة في سياق عقد العمل عن بعد من ناحية انشاءه وتكييفه.

أسهمت هذه التغييرات في تيسير عملية انشاء عقود العمل عن بعد بشكل كبير، فقد أصبحت إمكانية التواصل الرقمي بين العامل ورب العمل عبر الإنترنت من خلال من خلال عدة أدوات مثل البريد الإلكتروني وتطبيقات المحادثة الفورية مثل Zoom و Microsoft Teams أمرًا روتينيًا، مما يسمح بإجراء مفاوضات

فورية وإبرام العقود بسرعة وكفاءة<sup>1</sup>. كما أدى انتشار التوقيع الإلكتروني المعتمد قانوناً إلى تبسيط عملية إبرام العقود، حيث مكن الأطراف من توقيع الاتفاقيات عن بُعد باستخدام تقنيات تشفير تضمن مصداقية العقد وسلامته<sup>2</sup>.

ولم تقتصر الإيجابيات التي حملتها التكنولوجيا على مرحلة إنشاء العقد، بل امتدت لتفرض إعادة تكييف مضمون العقود بما يتلاءم مع البيئة الرقمية الجديدة. فقد أصبح من الممكن تعديل شروط ساعات العمل لتتسم بمرونة أكبر، بما يسمح بمراعاة الفوارق الزمنية ومتطلبات الحياة الشخصية للعامل<sup>3</sup>، كما ظهرت أدوات إلكترونية متعددة تتيح لصاحب العمل متابعة وتقييم أداء الموظفين عن بُعد بفعالية، باستخدام برامج إدارة المشاريع وتتبع الإنجاز.

تعود بداية بروز عقد العمل عن بعد إلى القرن العشرين في الدول المتقدمة التي تتسم بمستوى عالٍ من التطور التكنولوجي مع انتشار الإنترنت بشكل واسع وتطور الأدوات الرقمية مما مهد الطريق إلى تغيير جذري في نماذج العمل التقليدية. ومن أبرز الدول التي استدركت انعكاسات العولمة على تطور العمل وأثرها على البنية الاقتصادية كانت المشرع الفرنسي والمشرع المصري<sup>4</sup>.

عرفت فرنسا سلسلة من التعديلات التي طالت قانون العمل الفرنسي بما يتلاءم مع التغييرات الاقتصادية والعالمية<sup>5</sup>. حيث نشأ عقد العمل الفرنسي في ظل الفكر الليبرالي الداعي إلى رفض أي قيد على الحرية

---

<sup>1</sup>Stone Katherine, Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for the Changing Workplace, Berkeley Journal of Employment and Labor Law, Vol. 27, 2006. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=894930](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=894930).

<sup>2</sup> Regulation (EU) No 910/2014 of the European Parliament and of the Council of 23 July 2014 on electronic identification and trust services for electronic transactions in the internal market and repealing Directive 1999/93/E: It establishes a legal framework for e-Signature, electronic seal, electronic time stamp, electronic delivery services, and website authentication <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0910>

<sup>3</sup> International Labour Organization (ILO), Teleworking Arrangements during the COVID-19 Crisis and Beyond, 2020.

<https://www.ilo.org/media/385776/download>

<sup>4</sup> نانسي عمر، عقد العمل عن بعد و ضمانات حقوق العامل في مواجهة التكنولوجيا الحديثة (دراسة مقارنة)، المجلة الدولية للبحوث المتقدمة في القانون والحكم، المجلد، العدد، 2023، ص 1.

<sup>5</sup> G. Lyoun Caen, permanence et renouvellement du droit dans une economie globalise, Dr.Ouv 2004, N2, p51.

الفردية انطلاقاً من الشعار الذي رفعتة الرأسمالية الحرة في نطاق الاقتصاد" دعه يعمل-دعه يمر"، ولكن سرعان ما تدخل المشرع الفرنسي لإدخال تعديلات إلزامية لحماية الاجير في ظل عدم التوازن العقدي كونه الطرف الأضعف اقتصادياً<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لمصر فقد قام المشرع المصري بإصدار القانون رقم 12 تاريخ 2003/6/30 وذلك لمواكبة التطورات الداخلية والعالمية الجديدة بحيث ان القانون رقم 137 الصادر سنة 1981 لم يعد يليب التغييرات العالمية، ف جاء هذا القانون ليحقق التوازن الاجتماعي والاقتصادي ويحمي الاجراء واصحاب العمل على حدٍ سواء . وبذلك بات عقد العمل وسيلة أساسية من وسائل الحوار الاجتماعي<sup>2</sup>.

بالإضافة الى ان النزعة الحديثة في علاقات العمل أدت الى ظهور منظمة العمل الدولية (ILO) التي كانت نقطة تحول في تأسيس قانون العمل الدولي بحيث وسعت نطاق قانون العمل الدولي ليشمل القضايا العمالية وضمان ظروف عمل لائقة الامر الذي جعلها من اهم الأدوات لتعزيز العدالة الاجتماعية وضمان حماية حقوق العمال في مواجهة التحديات المتغيرة لسوق العمل<sup>3</sup>.

كما أقرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 177 بشأن العمل من المنزل عام 1996 التي دخلت حيز التنفيذ عام 2000، وقد كان الهدف منها توفير الحماية للعاملين عن بعد ومنحهم حقوقاً متساوية فيما يتعلق بالصحة والسلامة في مكان العمل وحقهم في الضمان الاجتماعي والتدريب والأجور وغيرها من الحقوق.

ونتيجة لمتابعة التطور المستمر تم تعديل هذه الاتفاقية في العام 2017 بحيث تعدل مصطلح العمل في المنزل إلى العمل عن بعد، كما اشتمل تعزيز مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين عن بعد والعاملين التقليديين لاسيما فيما يتعلق بتطبيق القوانين المحلية فيما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل العادي على العمل عن بعد.

<sup>1</sup> G. Spyropoulous, les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation, Dr. Soc, 1999, p 230.

<sup>2</sup> احمد حسن البرغي، الوسيط في القانون الاجتماعي والحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 28

<sup>3</sup> نساء منظمة العمل الدولية، <https://rb.gy/ka5ijb> ، تاريخ الاطلاع: 2024/11/25.

لكن مع التطور المستمر وانتشار الهواتف الذكية والاتصال الدائم بالإنترنت برزت عدة تحديات ومخاطر قانونية تمس استقرار عقود العمل التقليدية، ومن أبرز هذه التحديات مسألة الاعتماد المتزايد على الخوارزميات في عمليات التوظيف والفصل الأمر الذي أثار إشكاليات تتعلق بالمساواة وعدم التمييز، بالإضافة إلى عدم الاستقرار المهني في ظل غياب الضمانات الاجتماعية لهم، إلى جانب التحديات التي تتعلق بالتوازن بين حق العامل في الخصوصية وحق رب العمل في الرقابة. وفي ذات الشياق ظهر تحدٍ جديد يتعلق بالحق في الراحة مما طرح إشكالية حماية حق العامل في الراحة خارج وقت أو ساعات العمل المحددة في ظل هذه المرونة.

ومن جهة أخرى طرحت التكنولوجيا تحديًا يتعلق بتعديل شروط عقد العمل بإرادة منفردة خاصة عندما يتعلق الأمر بتغيير مكان أداء العمل أو طبيعة المهام نتيجة الاعتماد على وسائل التكنولوجيا مما يستدعي ضرورة اشتراط موافقة العامل الصريحة على أي تعديل جوهري تطبيقًا لمبدأ استقرار التعاملات العقدية<sup>1</sup>. أما على صعيد الضمان الاجتماعي فقد بات العديد من العاملين عن بعد خارج نطاق الحماية مما دفع العديد من التشريعات المقارنة كالمشرع الإسباني إلى إصدار قانون 2021/10 لاعتبار العاملين في المنصات الرقمية وعن بعد بمثابة إجراء يتمتعون بحقوق اجتماعية كاملة<sup>2</sup>.

ولا يمكن إغفال أثر التكنولوجيا على العنصر الاجتماعي للعمل إذ ساهمت بيئة العمل الرقمية في تفكك الروابط الاجتماعية مما أضر بجودة العمل وسلامة العامل النفسية مما دفع منظمة العمل الدولية ILO إلى اقتراح إدراج العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل ضمن حقوق العامل الأساسية<sup>3</sup>.

ومع إزدياد الطابع الدولي لعقود العمل، خاصة مع انتشار العمل عن بعد نتيجة الثورة التكنولوجية أصبح تحديد القانون الواجب التطبيق والمحكمة المختصة للنظر في هذه العقود مسألة ذات أهمية بالغة، بحيث

---

<sup>1</sup>Deakin, S., & Morris, G., Labour Law, Oxford University Press, 2012. <https://goo.su/REDNO>

<sup>2</sup> [https://ignasibeltran.com/teletabajo/#:~:text=Definiciones%20\(Art.-2%20Lev%2010%2F2021\),de%20ella%2C%20con%20car%C3%A1cter%20regular.](https://ignasibeltran.com/teletabajo/#:~:text=Definiciones%20(Art.-2%20Lev%2010%2F2021),de%20ella%2C%20con%20car%C3%A1cter%20regular.)

<sup>3</sup> International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, 2021. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)

طرحت تحديات جديدة على قواعد القانون الدولي الخاص التقليدية مما طرح إشكالية جوهرية في إمكانية تطبيق هذه القواعد إذ ان طبيعة العمل عن بعد تتم غالبًا من أماكن غير ثابتة باستخدام وسائل إلكترونية تصعب تحديد مكان أداء العمل.

أمام هذه التحولات كان لزمًا على التشريعات أن تتفاعل مع الواقع الجديد سواء من خلال تكييف القوانين القائمة أو تعديله بما يتناسب والوضع الجديد أو إصدار قوانين جديدة ترعى حقوق كل من الطرفين سواء من خلال إنشاء هذا العقد أو تنفيذه أو فسخه. ونجد أن العديد من الدول الأجنبية استجابت لهذا التحول من خلال تعديل قوانينها وتنظيم علاقات العمل بما يتلاءم مع عقد العمل عن بعد. بادرت فرنسا إلى تقنين العمل عن بعد من خلال المادة رقم 1222-9 من قانون العمل الفرنسي ونصت بشكل واضح على ضرورة وجود اتفاق بين الطرفين وأن سام صاحب العمل على تأمين مستلزمات هذا العقد وتوفير المعدات اللازمة وضمان حق العامل في الراحة<sup>1</sup>. كما تم اعتماد القانون رقم 2021/10 في إسبانيا بشأن العمل من المنزل والذي اشترط إبرام عقد مكتوب ينظم صراحة عدد أيام العمل والراحة وآلية الرقابة<sup>2</sup>. وفي ألمانيا بالرغم من غياب نص قانوني إلا ان الاجتهاد القضائي لعب دورًا بارزًا في تكييف احكام قانون العمل مع مقتضيات العمل عن بعد، ومن أبرز الاحكام الصادر عن المحكمة الاجتماعية الفيدرالية الذي اعتبر إصابة العامل اثناء تنقله من غرفة نومه الى مكتبه هو حادث عمل يستوجب تغطية تأمينية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قانون العمل الفرنسي، [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044605366](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044605366)، تاريخ الاطلاع: 2025/4/28.

<sup>2</sup> قانون رقم 2021/10 الاسباني بشأن العمل من المنزل،

[https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#:~:text=Definiciones%20\(Art.-2%20Ley%2010%2F2021\),de%20ella%2C%20con%20car%C3%A1cter%20regular](https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#:~:text=Definiciones%20(Art.-2%20Ley%2010%2F2021),de%20ella%2C%20con%20car%C3%A1cter%20regular)، تاريخ الاطلاع: 2025/4/28.

<sup>3</sup> قضت المحكمة الاجتماعية الفيدرالية في ألمانيا بتاريخ 08 ديسمبر 2021 (رقم الملف (B 2 U 4/21 R): بأن إصابة العامل أثناء توجهه من غرفة نومه إلى مكتبه المنزلي تُعدّ حادث شغل، مما يعكس توسعًا قضائيًا في تفسير مفهوم "مكان العمل" في ظل التحولات، وقد شددت المحكمة على أن المسافة القصيرة داخل المنزل لا تنفي الطابع المهني للانتقال، طالما أنه مرتبط مباشرة بالشروع في أداء المهام المهنية.

[https://www.bsg.bund.de/DE/Entscheidungen/Entscheidungsversand/entscheidungsversand\\_node.html;jsessionid=4BD2AF49716C8A40B618DBE654A39CFF.internet012](https://www.bsg.bund.de/DE/Entscheidungen/Entscheidungsversand/entscheidungsversand_node.html;jsessionid=4BD2AF49716C8A40B618DBE654A39CFF.internet012)، تاريخ الاطلاع: 2025/4/28

وعلى المستوى العربي سمحت سوق أبو ظبي العالمي ADGM للشركات توظيف العاملين عن بعد من خلال اصدار لوائح تنظيم العمل الجديدة وذلك في إطار الجهود المستمرة في تطوير وتحسين الأنظمة بما يتماشى مع أحدث المعايير العالمية في ممارسات أنظمة العمل وشملت هذه اللوائح تعديل تعريف الموظف لتمكين أصحاب العمل من توظيف عمال عن بعد وإتاحة نماذج أكثر مرونة لتوضيح أي التباس او غموض فيما يتعلق بمستحقات الموظفين<sup>1</sup>.

أما في لبنان وعلى الرغم من اعتبار قانون العمل اللبناني الصادر في 23-9-1948م من أقدم القوانين في المنطقة التي نظمت العلاقة العقدية إلا أن تحديثه ظل محدودا نسبيا مقارنة بالتغيرات المتسارعة في سوق العمل العالمي.

وفي هذا الإطار نجد ان الثورة الصناعية والتطور التكنولوجي والعولمة لم يشكوا العامل الوحيد المؤثر على علاقات العمل وتنظيم العقود، فقد ازدادت أهمية "عقد العمل عن بعد" بعد جائحة كورونا حيث نادى الكثير من أرباب العمل لمتابعة العمل من المنزل في ظل إجراءات الإغلاق الكامل للبلاد فأصبحت عقود العمل عن بعد لا مفر منها لاستكمال العمل والإنتاج<sup>2</sup>.

فوفقاً لاستطلاعات منظمة العمل الدولية قبل انتشار جائحة كورونا في العالم عام 2020 كانت نسبة العاملين عن بعد حوالي 24% في أوروبا وبين 18 إلى 20% في أمريكا، وقدّرت منظمة العمل الدولية أن عدد الأشخاص المنخرطين بالعمل عن بعد قد تضاعف منذ بداية الجائحة<sup>3</sup>، مما جعل نسبة العاملين عن بعد تصل إلى 60% في بعض البلدان.

كما تزايدت التقارير والتوصيات لمحاولة تنظيم عقد العمل عن بعد فقد نشرت منظمة العمل الدولية تقريرا بعنوان العمل عن بعد من التخفي إلى العمل اللائق الذي يسلط الضوء على ظروف العمل السيئة للعاملين

1 لوائح تنظيم العمل الجديدة، <https://goo.su/SNq18y0> ، تاريخ لاطلاع: 2025/4/28.

2 سارة الديراني، اليسار شرنق، واقع عقد العمل عن بعد في لبنان، مجلة الحياة النيابية، العدد 128، 2023، ص 128.

3 Abdullah, legal aspects of regulating remote work: An overview of Qatar and selective comparative models, p 92.

عن بعد بما في ذلك مخاطر الصحة والسلامة المهنية وعدم الحصول على الضمان الاجتماعي وتباطؤ التدريب وساعات العمل غير المنتظمة والزائدة عن عدد ساعات العمل المتوقعة<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى التوصية رقم 198 الصادرة عام 2020 على أنه ينبغي اعتماد تدابير لتوفير إرشادات لأصحاب العمل والعمال بشأن تمييز العاملين عن بعد عن العاملين لحسابهم الخاص والترتيبات تعاقدية التي تشمل أطراف متعددة ومن المسؤول عن ضمان الحماية الفعالة<sup>2</sup>.

ومن حيث ردّات الفعل التشريعية للسلطات اللبنانية على متطلبات العمل عن بعد نشرت وزارة العمل تعليمات كحل مؤقت "للعمل عن بعد" لتقشي وباء فيروس كورونا في نيسان 2020 وذلك بناء على التوصيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، فعرفته الوزارة على أنه العمل المنجز من المنزل مقابل رسم ينتج عنه إتمام عمل أو أداء خدمة لصاحب العمل تضمن استمرارية العمل، بالإضافة إلى فرض مجموعة من القيود التي تحكم صلاحيات وكفاءات ووظائف كِلا طرفي عقد العمل عن بعد خاصة لناحية كيفية ممارسة العمل وعلى ضرورة عدم تغيير الشروط والأحكام الرئيسية التي يتوجب احترامها في أي عقد عمل التي نص عليها المشرع اللبناني و كانت سارية قبل الانتقال إلى العمل عن بعد من حيث طبيعته وكيفية إنجازه وعدم التعدي على حقوق الأجير<sup>3</sup>.

انطلاقاً مما تقدم، نرى أن باباً جديداً قد فتح حول هذا العقد فهذه الجائحة جعلت عقد العمل أكثر رواجاً وألزمت العالم إلى التحول إلى قوة عاملة أكثر مرونة ملزمة على التأقلم مع مستجدات العمل، ودفعت الشركات حول العالم إلى اعتماد منطق العمل عن بعد وتنظيمه بالرغم من انتهاء هذه الجائحة.

انطلاقاً من ذلك، نجد ان تطبيق هذا العقد على المستوى العملي الطويل أظهر ان استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي وأدوات الاتصال الحديثة في تنفيذ عقد العمل عن بعد سلاحاً ذو حدين. فمن جهة، ساهمت هذه الأدوات في تحسين الكفاءة وتسهيل التواصل بين الأطراف، لكنها من جهة أخرى أثارت تحديات جديدة تتعلق

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، تقرير العمل عن بعد: من التخفي الى العمل اللائق، 2020.

<sup>2</sup> التوصية رقم 198 الصادر عن منظمة العمل الدولية، 2020

<sup>3</sup> سارة الديراني، اليسار شرناق، واقع عقد العمل عن بعد في لبنان، مجلة الحياة النيابية، العدد 128، 2023، ص 128.

بالخصوصية، الرقابة، والتوازن في العلاقة التعاقدية بين الأطراف. الى جانب تأثيرها على الحياة الاجتماعية والقيم والمبدئ التي يقوم عليها قانون العمل.

لذلك تظهر أهمية هذا البحث في ابراز الملامح الأساسية لهذا العقد في ظل التحول التكنولوجي والتطور التي شهدته ادوات الذكاء الاصطناعي وانعكاس هذا التطور على امكانية تطبيق الاحكام القانونية على العقد المبرم في البيئة الرقمية، ودورها في إعادة تشكيل المفاهيم المشككة لعقد العمل، مع التركيز على أثر هذه التحولات على مختلف جوانب هذا العقد بدءًا من مرحلة ابرامه، مرورًا بتطور الالتزامات المتبادلة بين الاطراف ووصولاً الى التحديات المتعلقة باحترام وحماية الحياة الخاصة للعامل. بالإضافة الى تسليط الضوء على انعكاس هذه التطورات على التشريعات وقدرتها في توفير الحماية لأطراف هنا العقد وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تتلاءم الأحكام التقليدية لعقود العمل مع التحولات التكنولوجية، سواء من حيث ما تقدمه هذه الأخيرة من إمكانات إيجابية على بيئة العمل، أو ما تطرحه من تحديات ومخاطر على العلاقة التعاقدية وحقوق أطرافها؟

للإجابة على هذه الإشكالية كان لا بد من اعتماد المنهج التحليلي، الذي تم من خلاله تحليل النصوص القانونية ذات الصلة في القانون اللبناني وبعض التشريعات المقارنة، بهدف استكشاف معالم هذا النمط المستجد من علاقات العمل، وتسلط الضوء على أبعاده القانونية المختلفة، لا سيما تلك المتعلقة بطبيعة العقد، وحقوق العامل، والتزامات صاحب العمل. بالإضافة الى المنهج المقارن، الذي أتاح دراسة الفروقات والتقاطعات بين القواعد القانونية في كل من القانون اللبناني، والفرنسي، وبعض القوانين العربية، كالقانون المصري، سعيًا لاستخلاص المبادئ المشتركة والأسس التي تضمن توازن العلاقة العقدية في بيئة العمل عن بعد. وقد توسّع البحث في هذا السياق ليشمل الاستعانة بالمعاهدات الدولية، والتشريعات الأجنبية الحديثة، بهدف الوقوف على السياسات القانونية التي اعتمدها الدول لتنظيم هذا النوع من العمل، والاستفادة من التجارب المقارنة في تطوير مقاربة قانونية تتلاءم مع خصوصيات الواقع اللبناني، وتواكب التحولات التقنية وسوق العمل المتغيّر.

من هنا، جاءت أهمية هذا البحث انطلاقاً من الحاجة الملحة إلى دراسة عقد العمل عن بعد كتنظيم قانوني مستجد، لا يزال في طور التشكّل، وذلك من أجل الإضاءة على الإشكاليات التي يثيرها هذا النموذج، توضيح أثر هذه التحولات على تغيير طبيعة العلاقات العقدية والمساهمة في اقتراح حلول قانونية تحقق التوازن المطلوب بين مصلحة صاحب العمل من جهة، وحقوق العامل من جهة أخرى وذلك من خلال قسمين. يتناول القسم الأول دور أدوات التكنولوجيا في تطور مفهوم عقد العمل عن بعد وفي خلق فرص وعقبات امام أطراف هذا العقد إثر الانتقال الى العالم الرقمي. كما يتناول القسم الثاني منه التدابير الوقائية الواجب مراعاتها لحماية أطراف الالكتروني من خلال توضيح انعكاس هذا التطور على حقوق والتزامات الافراد، كما البحث في الدور التشريعي والنقابي في حماية حقوق وخصوصيته حريات العامل عن بعد.

## القسم الأول

### عقد العمل بين الاحكام التقليدية والتحولات التكنولوجية

في ظل التحولات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية أصبحت مسألة تكييف عقد العمل عن بعد حاجة ملحة، حيث ان الانظمة القانونية التقليدية التي نشأت لضبط عقود العمل التقليدية لم تعد قادرة على مواكبة الاشكاليات القانونية التي يطرحها عقد العمل عن بعد.

بحيث ان هذا النمط من العقود يختلف في طبيعته عن العقود التقليدية التي تستند الى الوجود المادي لأطراف هذا العقد والتواصل ضمن مكان العمل، مما يطرح العديد من التساؤلات القانونية حول ماهية هذا النوع من العقود ومدى ملائمة الأطر القانونية التقليدية لهذا النوع من العقود.

وتتجلى أهمية دراسة وفهم ماهية عقد العمل عن بعد والبحث في الأطر القانونية لتحقيق العدالة لأطراف هذا العقد وتوفير حماية متساوية للعاملين عن بعد في ظل ظروفهم الخاصة، وذلك نظرًا للغموض الذي يشوب هذا العقد من الناحية العملية مما يستوجب توفير ضمانات واضحة للعمال تطبيقًا لمبدأ العدالة الاجتماعية. بالإضافة الى تسليط الضوء على خصوصية هذا العقد التي تستوجب تكييفًا قانونيًا جديدًا لسد الفراغ التشريعي.

ففي لبنان نجد ان المشرع اللبناني نظم قانون العمل ووضع الأسس لتنظيم علاقة العمل التقليدية بين العامل ورب العمل، ولكنه لم يواكب التطور الذي طرأ على هذا العقد ولم ينظم أي تعديل لنصوصه ليشمل عقد العمل عن بعد بشكل واضح وصريح مما أدى الى اللجوء الى القوانين والاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة ووضع تعريف لعقد العمل عن بعد والبحث في الصور التي يتمثل بها هذا النوع الجديد من العقود وتبيان سماته وخصائصه (الفصل الأول).

بالإضافة الى البحث في التحديات التي تواجه تطبيق القوانين التقليدية من حيث الايجاب والقبول وكيفية ابرام هذا العقد بحيث تغير مفهوم التواجد والالتزام بناء على مدى اعتماد العمل على التكنولوجيا الرقمية واختلاف مسألة الرقابة والتقييم مما فرض على التشريعات إيجاد توازن بين حق رب العمل والعامل، الى جانب توضيح نوع الرقابة التي يمارسها رب العمل لاعتبار العامل تابعًا له (الفصل الثاني)

## الفصل الأول

### دور التحول الرقمي في إعادة تشكيل مفاهيم العمل التقليدية

أدى التطور السريع في تكنولوجيا المعلومات والتحول الى العالم الرقمي الى احداث تغيير جذري في بيئة العمل، فبرزت صورة جديدة لعقد العمل وهي "عقد العمل عن بعد" بحيث اتاحت للعامل تنفيذ عقد العمل وحتى التعاقد مع رب العمل عن بعد أي خارج مراكز العمل التقليدية وذلك من خلال استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا. وقد شهد هذا النوع من العقود انتشارًا واسعًا خصوصًا مع انتشار جائحة كورونا حول العالم مما جعل منه خيارًا لا غنى عنه لضمان استمرارية العمل.

لذلك برزت الحاجة الى تطوير القوانين والتشريعات لتناسب مع هذا النمط الجديد من العقود بدءًا من تعريفه وتوضيح ماهية هذا العقد وبيان اسسه القانونية والمبادئ التي تنظمه كما ومقارنته مع عقد العمل التقليدي. ولما كان المشرع اللبناني لم يتناول هذا النوع من العقود في قوانينه المحلية كان لا بد من البحث في مفهومه على ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة خصوصًا في مصر وفرنسا نظرًا لدورهم الرائد والمتقدم في سن قوانين وادراج فصول تتناول عقد العمل عن بعد.

يتناول هذا الفصل تطور مفهوم عقد العمل إثر التحول التكنولوجي على ضوء المعايير الدولية والمحلية وتأثير هذا التحول على صحة تكوين العلاقات العقدية من خلال البحث في واقع الاهلية الالكترونية لأطراف هذا العقد. بالإضافة الى البحث في تطور ملامح وخصائص هذا العقد نظرًا لطبيعته الرقمية واعتماده على وسائل الاتصال والتكنولوجيا بشكل أساسي في تنفيذ هذا العقد او في انعقاده في ظل غياب العلاقة المكانية الثابتة من خلال إبراز صور هذا العقد المتعددة التي ظهرت بفضل المرونة التي يتمتع بها عقد العمل عن بعد (المبحث الأول).

كما سيتم تسليط الضوء الآثار التي نتجت إثر التقدم الرقمي واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وانعكاسه على الحياة العقدية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وذلك من خلال تناول أثر استخدام هذه التقنيات في خلق الفرص والتحديات في آنٍ واحد (المبحث الثاني).

## مبحث أول: تطور عقد العمل في ظل التحولات التكنولوجية

مثل عقد العمل عن بعد تحولاً هاماً في عالم العمل الحديث، وقد تطور هذا النظام في السنوات الأخيرة بفضل التطور التكنولوجي إذ ترتب عليه آثار جوهرية على المستويات الاقتصادية، الاجتماعية والشخصية، كما انه شكل تحديات تتعلق بالتواصل، والانفصال الاجتماعي، وتأثيرات على الصحة النفسية والبدنية وغيرها. مما دفع التشريعات الى سن قوانين لمواكبة سرعة التطور وحماية حقوق الافراد نظراً لتغير ملامح عقد العمل التقليدي في بيئة العمل الرقمية الامر الذي طرح التساؤلات حول أثر هذه التحولات على تطور الاحكام القانونية التقليدية في عقد العمل سواء من ناحية المفهوم او من ناحية الخصائص. انطلاقاً ممن تقدم، كان لا بد في البحث في تطور مفهوم عقد العمل وأثر الذكاء الاصطناعي وتأثيره على واقع الاهلية التعاقدية (المطلب الأول) وانعكاس التطور التكنولوجي على ملامح عقد العمل في بيئة العمل الرقمية (مطلب ثان).

### مطلب اول: عقد العمل عن بعد واطرافه في بيئة العمل الرقمية

أثر التطور التكنولوجي الواسع واستخدام أدوات التواصل الاجتماعي والذكاء الاصطناعي على علاقات العمل بشكل مباشر وأدى الى خروجها عن إطارها التقليدي الذي كان يعتمد على التواجد المادي المباشر بين الطرفين. فأدى هذا التطور والتحول الى ظهور عقد العمل عن بعد مما استوجب إعادة تشكيل المفاهيم التي يقوم عليها عقد العمل والبحث في واقع ملاءمتها على هذه الصورة الجديدة من العقود. انطلاقاً من ذلك، كان لا بد من تناول تطور مفهوم عقد العمل (فقرة أولى) وواقع أهلية التعاقد في ظل العمل عن بعد (فقرة ثانية)

### فقرة أولى: تطور مفهوم عقد العمل عن بعد

لظالما كان عقد العمل من العقود الأساسية التي لا بد ان تتوفر لها قواعد ونظم قانونية في كل تشريع وذلك لأهمية العلاقة التي تنظمها. من هنا أولت التشريعات القانونية اهتماماً كبيراً لهذا العقد فقد عرّف القانون اللبناني عقد العمل في المادة 624 موجبات وعقود بأنه عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق اداءه له بالإضافة الى ذلك فقد صدر في العام 1946 قانون العمل اللبناني بحيث انه تناول قواعد وحدد مسؤوليات وحقوق وموجبات أطراف العقد

وذلك لحمايتهم من التعسف. كما يُعرّف عقد العمل في القانون الفرنسي في المادة الأولى من القانون رقم 1249-2008 والتي تنص على ما يلي: "يعتبر عقد العمل عقدًا بين طرفين أو أكثر، أحدهما يتعهد بتقديم خدمات معينة مقابل أجر، والآخر يتعهد بدفع هذا الأجر". بالإضافة الى التشريع المصري الذي عرفه في المادة 674 من القانون المدني المصري بأنه: "العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر<sup>1</sup>."

فبالنظر الى جميع هذا التعريفات نجد ان العامل المشترك بين هذه التعريفات هي ان يقوم العامل بعمل، لقاء أجر، تحت اشراف ورقابة رب العمل المباشرة، وفي مكان وزمان محدد وفقاً للعقد. فنجد أن هذه التعريفات أصبحت لا تخدم ولا تتسجم مع طبيعة عقد العمل عن بعد بحيث ان العنصر الأساسي الذي يقوم عليه عقد العمل التقليدي لا يتوافر في عقد العمل عن بعد.

فبالرغم من انتشار وظهور عقد العمل عن بعد خاصة مع الثورة التكنولوجية إلا انه لا يزال يشوبه الغموض فباستقراء العديد من قوانين الدول وعلى وجه الخصوص القانون اللبناني والقانون المصري يظهر بجلاء انه لا يوجد قانون ينظم عقد العمل عن بعد، فكان لا بد من العودة الى القانون المقارن والاتفاقيات والمنظمات الدولية للبحث في مفهومه.

فنجد ان الاتفاق النموذجي الأوروبي المؤرخ بتاريخ 2002/7/25 كان اول من تناول هذا النوع من العقود اذ نص في مادته الثانية بأنه: "العمل الذي يؤديه العامل التابع او المستقل باستخدام وسائل الاتصال السلكية او اللاسلكية ونظم المعلومات بصفة أساسية لهذا العمل، ويمكن أيضًا انجاز العمل داخل العمل وخارجه بشكل منتظم"<sup>2</sup>.

كما ان القانون الفرنسي اعتمد تعريفًا مشابهًا له وكان من الدول المتقدمة في تنظيم قانوني واضح لعقد العمل عن بعد فنجد انه وضع إطار واضح لتحديد مفهوم عقد العمل عن بعد كما حدد حقوق وواجبات أطراف هذا العقد. تنص المادة 1222-9 من القانون الفرنسي المعدل بموجب القانون رقم 622-2023 المؤرخ 19

<sup>1</sup> عبد العزيز خليفة، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي (الخصائص - الأثار - الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي)، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 84.

<sup>2</sup> L'accord cadre du 16 juillet 2002, art.3 mentionnée au Henri peschaud: Travail et teletravail a domicile, op.cit, p.27.

يوليو 2023- المادة 3 على ان العمل عن بعد: " يشير العمل عن بعد إلى أي شكل من أشكال تنظيم العمل يقوم فيه موظف خارج تلك المباني بالعمل الذي كان يمكن أن يؤديه أيضا في مقر صاحب العمل على أساس طوعي باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات."

اما اتفاقية العمل من المنزل الدولية رقم 177 لعام 1996 فقد عرفت في مادتها الأولى بأنه: " العمل الذي يؤديه الشخص في المنزل أو في أماكن مغايرة لأماكن عمل صاحب العمل نظير أجر يؤدي مقابل إنتاج أو خدمة طبقاً للشروط والمواصفات التي يحددها صاحب العمل، بغض النظر عن الجهة التي تقوم على تقديم سائر الآلات والمعدات والمواد المستخدمة، ما لم يتمتع هذا الفرد بدرجة من الاستقلالية وخاصة الاقتصادية لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم"<sup>1</sup>.

ونجد أن منظمة العمل الدولية عرفت بأنه: " نظام عمل يؤدي فيه العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل بمعزل عن الاتصال مع باقي العمال، وتقوم الوسائل التكنولوجية الحديثة للاتصال هذه العزلة بتعويض من خلال تسهيل عملية الاتصال بينهم"<sup>2</sup>.

وفي روسيا الاتحادية قام المشرع في 2013/4/8 بتعديل قانون العمل اذ قام بإدخال فصل جديد عليه ينظم فيه عقد العمل عن بعد وقد عرفه بموجب المادة 312. 1 بأنه: "تنفيذ مهام محددة خارج موقع العمل وفروعه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، تحت إدارة رب العمل باستخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال"<sup>3</sup>. أما على المستوى الفقهي فقد عرفه الأستاذ كريستيا جاكسون بأنه: " عمل لحساب المنشأة في أي مكان بمساعدة وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والتكنولوجيا الأخرى، سواء أكان العمل من المنزل أو في مركز العمل عن بعد أو في أي مكان"<sup>4</sup>. كما عرفه الأستاذ جيفري ايلوم بأنه: " الاتفاق الذي يبرم ويوقع بين طرفي

---

<sup>1</sup> مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية 177 لسنة 1966، بشأن العمل من المنزل، تاريخ 1996/8/22، ص5.

<sup>2</sup> Yolanda Ruizand Anntte Walling, Home- based working using communication technologies, labor market division, office for national statistics, oct 2005, p 418.

<sup>3</sup> Jon Hellevig, Artem Usov, Ivan Katyshev, Awara Russian Labor Law Guide, Moscow, 2014, p.29.

<sup>4</sup> Krista Jaakson and Epp kallaste; beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework, Blackwell publishing, oxford,2010, p 197.

العقد، لأداء العمل المؤدى في الأماكن البديلة، ووفقاً للشروط التي تضعها المنشأة، والتي تطبق على العاملين<sup>1</sup>.

من هنا يتضح من خلال التعريفات السابقة ان استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا في تنفيذ هذا العقد من الشروط الأساسية لاعتباره عقد عمل عن بعد بحيث انه من الأمور الفارقة بينه وبين عقد العمل التقليدي بحيث ان العامل لا يكون تحت الاشراف المباشر لرب العمل ولا يتلقى الأوامر منه مباشرةً، وبذلك يمكن تعريف عقد العمل عن بعد بأنه العقد الذي يبرم بين العامل ورب العمل بحيث يقوم العامل بتنفيذ العمل، مقابل أجر، بعيداً عن الاشراف المباشر لرب العمل وذلك باستخدام وسائل التكنولوجيا بشكل رئيسي وبعيداً عن مقر العمل.

### فقرة ثانية: أهلية التعاقد في ظل العمل عن بعد

وفي ضوء تطور مفهوم عقد العمل واكتسابه شكلاً جديداً كان لا بد من تحديد أطراف هذا العقد، والبحث في تطور أهلية التعاقد والاشكاليات التي تتمحور حولها خاصة في ظل التحول الى العالم الرقمي والعمل عن بعد. فنجد ان البحث في توافر أهلية أطراف عقد العمل أصبحت أكثر تقيداً مع دخول التقنيات الحديثة. لذلك كان لا بد من تحديد أطراف هذا العقد (أولاً) والبحث في تطور الاهلية التقليدية (ثانياً).

### أولاً: أطراف عقد العمل عن بعد

بالعودة الى احكام عقد العمل التقليدي نجد ان قانون العمل اللبناني في مادته الأولى عزّف رب العمل بأنه كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأي صفة أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الاجر عيناً او نصيباً من الأرباح. كما عزّفه القانون المصري في مادته الأولى بأنه كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملاً او أكثر لقاء أجر.

---

<sup>1</sup> Jeffrey A. Mello, managing Telework programs effectively, employ respons rights J, springer science and business media, LLC, 2007, p.247.

أما الاجير او العامل فقد عرفه القانون اللبناني في نفس المادة بانه: "كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو اجمالي خطياً كان أم شفهيًا". أما القانون المصري فقد عرّفه بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت ادارته واشرافه.

انطلاقاً من ذلك، نجد ان هذه التعاريف تتماهى مع تعريف رب العمل والعامل في عقد العمل عن بعد ويمكن تطبيقها الى حد كبير مع الإشارة الى وجوب زيادة الخاصية التي يتميز بها هذا العقد ألا وهي استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا في تنفيذ هذا العقد وذلك لان تنفيذ هذا العقد لا يقتصر على توجيه تعليمات واوامر من رب العمل يقوم العامل بتنفيذها، بل ان هذه التعليمات لا بد ان تصل الى العامل عن طريق وسائل التكنولوجيا، فرب العمل في عقد العمل عن بعد هو ذاك الشخص الطبيعي او الاعتباري الذي يستخدم أجيلاً أو أكثر يقوم بإعطائهم التعليمات والاورام والاشراف عليهم بصورة غير مباشرة عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا وذلك لقاء أجر يتقاضاه الأخير.

ونجد ان المادة 1/ج من اتفاقية العمل من المنزل رقم 177 لسنة 1996 عزّفت صاحب العمل عن بعد بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة او عن طريق وسيط، سواء أكان التشريع الوطني ينص على وجود وسطاء، عمالاً في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته". أما العامل عن بعد فهو ذاك الشخص الطبيعي الذي يقوم بعمل بعيداً عن اشراف ورقابة وادارة رب العمل المباشرة، خارج مقر العمل الأساسي، باستخدام وسائل التكنولوجيا، لقاء أجر". كما عرفه المشرع الفرنسي في المادة 9-1222L من قانون العمل بأنه أي موظف في الشركة يقوم، إما بمجرد تعيينه أو لاحقاً، بالعمل عن بعد خارج تلك المباني بالعمل الذي كان يمكن أن يؤديه أيضا في مقر صاحب العمل على أساس طوعي باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. أما الاتفاق الاطاري الأوروبي بشأن العمل الصادر عام 2002 عرفه بأنه: "أي شخص يقوم بالعمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في سياق عقد العمل، ويقوم بتنفيذ العمل في مكان بعيد عن مباني العمل بشكل منتظم". وبالتالي يظهر من التعريفات السابقة لأطراف عقد العمل عن بعد بأن استخدام وسائل التكنولوجيا في تنفيذ هذا العقد أمر لا بد منه نظراً لخصوصية هذا النوع من العقود.

## ثانياً: واقع الاهلية في ظل العمل عن بعد

تلعب الاهلية دوراً اساسياً في تشكيل عقود العمل وذلك نظراً لأهميتها واعتبارها ركناً اساسياً لصحة العقود، ومن البديهي القول ان ابرام عقد العمل يتوجب توافر أهلية للتعاقد واجراء التصرفات القانونية، فإن عديم الاهلية لا يمكن له ان يباشر هذه العقود سواء بصفة رب عمل او اجبر طالما لا يحق له ان يقوم بتصرفات قانونية<sup>1</sup>.

وفي ظل الثورة الالكترونية وتوسع وانتشار عقد العمل عن بعد بوصفه عقداً الكترونياً والاعتماد على وسائل الاتصال والتكنولوجيا في ابرام العقود، ظهرت العديد من الإشكاليات حوله ومن أبرزها فيما يتعلق بأهلية التعاقد الالكتروني وكيفية التحقق من توافرها مما دفع التشريعات الدولية والمحلية الى تنظيم قوانين تفرض التحقق من أهلية المتعاقد في وسط عالم رقمي يفصل بين المتعاقدين شاشة الكترونية. لذلك كان لا بد من البحث في التشريعات التي تناولت الاهلية في المعاملات الرقمية واهم التحديات التي طرأت على تطبيق احكام الاهلية التقليدية.

### 1- الاهلية في ظل القوانين الدولية والداخلية

تناولت القوانين الدولية مسألة الاهلية في التعاقد عن بعد ضمن إطار تنظيم العقود الالكترونية ضمان حقوق الأطراف، ومن أبرز هذه القوانين:

- اتفاقية الأمم المتحدة بشأن استخدام الخطابات الالكترونية في العقود الدولية<sup>2</sup>: اكدت الاتفاقية بموجب المادة 6 منها على شرعية التعاقد الالكتروني بحيث ان الأطراف يعتبروا قد ابرموا العقد إذا تم تبادل رسائل الكترونية بينهما وفقاً للقانون المعمول به، بالإضافة الى انها تناولت مسألة التوثيق والتحقق من هوية الأطراف في المعاملات الالكترونية وذلك بموجب المادة 9 منها.

<sup>1</sup> وسام غياض، الوجيز في قانون العمل، دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2013، ص 47  
<sup>2</sup> United nation covention on the use of electronic communications in international contracts issued in 2005.

- التوجيه الأوروبي رقم 7 الصادر سنة 1997: نصت المادة الرابعة من هذا القانون على ضرورة تحديد هوية الأطراف المتعاقدة عند إبرام العقد عبر تقنية الاتصال بما في ذلك الاهلية القانونية<sup>1</sup>.

- التوجيه الأوروبي رقم 31 الصادر سنة 2000 بشأن التجارة الإلكترونية: تطالب ضرورة تحديد كافة عناصر هوية بما في ذلك الاهلية القانونية<sup>2</sup>.

- اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) الصادرة بتاريخ 2018<sup>3</sup>: تناولت هذه اللائحة مسألة الاهلية في الفصل الثاني منها تحت عنوان المبادئ فيما يتعلف بأخذ الموافقة لمعالجة البيانات وقد شددت على حماية القاصر وضرورة أخذ موافقة ولي والتأكد منها في ظل المعاملات الإلكترونية كما وحددت الحالات التي لا تتطلب تحديد هوية في ظل هذه المعالجة في ظل المادة 11 منه.

- قانون الانسيترال النموذجي بشأن التجارة الإلكترونية 1996<sup>4</sup>: أكد هذا القانون بموجب المادة 13 منه على ضرورة التأكد من هوية الأطراف المتعاقدة بشأن اسناد رسائل البيانات وبالتالي تحديد هويته واهليته<sup>5</sup>.

أما بالنسبة للقوانين الداخلية فقد حاولت القوانين التشريعات مواكبة التطور والتأكيد على أهمية توافر الاهلية في العقد الإلكتروني. فنجد أن المشرع اللبناني وفي إطار صدور قانون المعاملات الإلكترونية 2018/81 لم يتناول نص خاص بالأهلية الواجب توافرها في العقود الإلكترونية إلا أنه نصف المادة 30 منه على خضوع

<sup>1</sup> قرنان فضيلة، خصوصية الاهلية واشكالاتها في العقد الإلكتروني، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 8، العدد 2، الجزائر، 2022، ص 892.

<sup>2</sup> امينة كوسام، خصوصية الاهلية في التعاقد عبر وسائل الاتصال الحديثة، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، العدد السادس، 2015، ص 349.

<sup>3</sup> General Data Protection Regulation, <https://gdpr-info.eu/>, DATE OF ACCESS: 24/11/2024.

<sup>4</sup> UNCITRAL MODEL LAW ON ELECTRONIC COMMERCE-1996.

<sup>5</sup> قرنان فضيلة، خصوصية الاهلية واشكالاتها في العقد الإلكتروني، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 8، العدد 2، الجزائر، 2022، ص 893.

عقود التجارة الإلكترونية لأحكام القوانين العامة في كل مرة لا يرد نص للقوانين المرعية الإجراء، وبالتالي فإن العقود الإلكترونية لا تتطلب توافر أهلية خاصة تختلف عن الأهلية التقليدية فتطبق أحكام المواد 215، 216، 217، 218 في هذا الإطار.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد نص قانون الاستهلاك الفرنسي في مادته 121/18 على إجبارية التحقق من شخصية الأطراف المتعاقدة في المعاملات الإلكترونية بحيث يلتزم بتقديم كافة البيانات التي تفصح عن هويته وشخصيته بما في ذلك الأهلية القانونية<sup>1</sup>، بالإضافة إلى التزام المشرع الفرنسي بقانون الثقة في الاقتصاد الرقمي<sup>2</sup> LCEN<sup>2</sup> بحيث يشمل تحديد هوية المتعاقدين في البيئة الرقمية بكونها جزء من تكوين صحة العقد.

بالإضافة إلى المشرع المصري الذي تناول مسألة الأهلية فيما يخص المعاملات الإلكترونية بموجب المادة الثامنة من قانون المعاملات الإلكترونية 2004/15 بحيث نصت على أن الأشخاص الطبيعيين الذين بلغوا سن الرشد وأصبحوا في حالة قانونية كاملة الأهلية يحق لهما إبرام المعاملات الإلكترونية، بالإضافة إلى نص المادة أربعة من قانون حماية المستهلك 2006/67 الذي تناول ضرورة تضمين جميع المراسلات والمحركات الإلكترونية البيانات التي من شأنها تحديد شخصية المتعاقدين.

## 2- تحديات تطبيق احكام الاهلية التقليدية

انطلاقاً مما سبق نجد ان العقد الالكتروني بمفهومه لا يخرج عن العقد التقليدي، ولكن تتبعه بعض الخصوصية التي تميزه عن غيره من العقود التقليدي تتركز حول استخدام وسائل الاتصال الحديثة<sup>3</sup>. كما في ذلك فيما خص الاهلية فهي تخضع للأحكام العامة للتعاقد لاعتبار العقد صحيحاً، ولكن الصوبة تكمن في التحقق من أهلية الطرف الآخر خاصة في ظل سهولة قيام أي شخص بانتحال صفة شخص آخر أو سرقة

<sup>1</sup> بلقاسم حامدي، إبرام العقد الإلكتروني، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2015، ص127.

<sup>2</sup> LOI no 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique

(1), <https://www.wipo.int/wipolex/ar/legislation/details/12761>, DATE OF ACCESS 24/11/2024.

<sup>3</sup> محمد حسين منصور، المسؤولية الإلكترونية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006، ص33.

بياناته وإبرام عقد باسمه أو قيام شخص قاصر بإبرام عقد العمل<sup>1</sup>، خاصة في ظل الانتشار الواسع للأدوات الرقمية بين القاصرين. مما يطرح التساؤل حول مدى صحة العقود المبرمة من قبل الشخص الذي لا تتوافر فيه أهلية التعاقد.

إن الإجابة على هذا التساؤل تقتضي الرجوع إلى الأحكام العامة للأهلية فإذا أبرم عديم الأهلية عقدا إلكترونيا يعتبر هذا العقد باطلا بطلانا مطلقاً سواء بصفته أجيرو أم رب عمل. أما بالنسبة لناقص الأهلية المميز فإن إبرامه لعقد عمل بصفته رب عمل لا يعتبر صحيحاً إلا إذا كان مأذوناً له بالتجارة والصناعة (مادة 217 موجبات وعقود) أما بصفته أجيرو أي شاب أن يكون قد تجاوز الحد الأدنى بالتشغيل وهو 15 عام بالإضافة إلى الحصول على إذن الولي أو الوصي.

وفي إطار التعويض عن الضرر الحاصل نتيجة الخداع والتعاقد مع شخص قاصر تطرح الإشكالية حول مسؤولية الآباء عن تصرفات أبنائهم، وقد ذهب الفقه إلى القول بأن الوالد يلتزم بالعقود التي يبرمها ابنه القاصر استناداً إلى نظرية الظاهر وهنا تبدو مصلحة الآباء والأوصياء في مراقبة استعمال أبنائهم القاصرين لشبكة الإنترنت فضلاً عن محافظة على بطاقتهم السرية<sup>2</sup>. أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد نص بموجب المادة 1307 منها القانون المدني المعدل على أن القاصر الذي يخدع الغير لإخفاء نقص أهليته لا يحق له استرداد ما دفع تنفيذاً لما تعهد به وهذا الحكم يمتد ليشمل كل فاقد الأهلية<sup>3</sup>. كما تناول المشرع المصري<sup>4</sup> التصرفات الحاصلة من قبل ناقص الأهلية بموجب المادة 119 بحيث نصت على أنه يجوز لناقص الأهلية أن يطلب إبطال العقد وهذا مع عدم الإخلال بالتزامه بالتعويض إذا لجأ إلى طرق احتيالية ليخفي نقص أهليته.

<sup>1</sup> بشار محمد دودين، الإطار القانوني للعقد المبرم على شبكة الانترنت، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 153.

<sup>2</sup> مندى عبد الله محمد حجازي، التعبير عن الإرادة عن طريق الانترنت واثبات التعاقد وفقاً لقواعد الفقه الإسلامي والقانون المدني (دراسة مقارنة)، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 170.

<sup>3</sup> بلقاسم حامدي، مرجع سابق، ص 127.

<sup>4</sup> القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 الصادر بتاريخ 16/7/1948.

أما بالنسبة لإمكانية التحقق من أهلية المتعاقد الإلكتروني فهناك العديد من الوسائل التي ظهرت لتمكن الأطراف من التأكد من هوية الطرف الآخر، ومن أبرزها:

- الوسائل والرسائل التحذيرية: تنتشر هذه الوسائل بشكل واسع في ظل العالم الرقمي بحيث أن جميع الشبكات تعتمد الى اظهار نماذج تتضمن أسئلة ومعلومات عن الاسم وتاريخ الميلاد وحتى في بعض الأحيان تطلب تصوير الهوية وذلك لتمكينه من الولوج إلى الموقع والتأكد من اهليته لممارسة التصرفات القانونية، فإذا أمتنع عن ملء هذه البيانات أو اتضحت عدم أهليته فلا يستطيع الدخول إلى الموقع<sup>1</sup>.

- التوقيع الإلكتروني: نص مشروع اللبناني في المادة الأولى من قانون المعاملات الإلكترونية على أن التوقيع الإلكتروني هو التوقيع لإكمال عمل قانوني يعرف بصاحبه ويثبت رضاه عن العمل القانوني المذيل بالتوقيع. وبالتالي ينتج هذا التوقيع الإلكتروني ذات المفاعيل القانونية التي تتمتع بها الكتابة شرط أن يكون صادر عن شخص ممكن تحديده فيظهر من خلال ذلك أن المتعاقد يمكنه التأكد من هوية الشخص الآخر من خلال طلب توقيعه الإلكتروني والتثبت من صحته.

- استخدام أنظمة حماية " الجدار الناري - FIREWALL": يعمل الجدار الناري على مراقبة حركة مرور الشبكة الواردة والصادرة وذلك من خلال سماح أو منع مرور البيانات استنادا الى مجموعة من قواعد الأمان لضمان منع حركات المرور الضارة مثل الفايروس او المتسللين<sup>2</sup>. كما ويعمل هذا النظام من خلال مراقبة كافة أوجه الاتصالات ويختبر مصدر إرسال الرسالة ويعالجها ويحتفظ بها ضمن بياناته. فينتبين انها تقنية متطورة لديها القدرة على تصميم شبكة إنترنت صعبة الاختراق من خلال كشف عمليات التسلل غير الشرعي والقدرة على التعرف على هوية

<sup>1</sup> محمد العيش الصالحين، الكتابة الرقمية طريقا للتعبير عن الإرادة ودليلا للإثبات، دراسة لقوانين المعاملات الإلكترونية في ضوء القواعد العامة، منشأ المعارف للتوزيع، مصر، 2008، ص 74.

<sup>2</sup> عصمت عبد المجيد بكر، دور التقنيات في تطور العقد دراسة مقارنة، دار الكتب العلمية، بيروت، 2015، ص 211.

المستخدمين من خلال تعليمات السر أو البطاقات الذكية لمعرفة إذا كان المستخدم يتمتع بأهلية التعاقد أم لا<sup>1</sup>.

ومع تسارع وتيرة تطور تقنيات وأدوات الذكاء الاصطناعي وانعكاسها على مختلف المجالات، أصبحت هذه الأدوات تلعب دوراً مهماً في تعزيز فعالية التحقق من أهلية الأفراد في مختلف الجوانب القانونية والاقتصادية والسياسية، مما وضع الأنظمة القانونية في سباق مستمر مع أنظمة الذكاء الاصطناعي وذلك نظراً للحاجة للتأقلم مع التحديات التي تطرأ على الساحة الرقمية خصوصاً فيما يتعلق بالأهلية القانونية في التعاقدات الإلكترونية وحماية البيانات. ونجد ان الاتحاد الأوروبي لاحظ هذا الدور المهم الذي تلعبه تقنيات الذكاء الاصطناعي وأهمية ادراجه في السياسات والأنظمة الداخلية من ناحية، إلا انه تنبه الى الخطر الذي يمكن ان يسببه في حال استخدامه بشكل عشوائي مما دفعه الى وضع القانون رقم 2024/1689<sup>2</sup> لتنظيم استخدام هذه التقنية وضمان توافقها مع القوانين والأنظمة. ويرتبط هذا القانون بالتحقق من الاهلية من خلال وضع أطر قانونية تنظم استخدام هذه التقنية بشكل آمن وشفاف بعيداً عن التمييز وانتهاك حقوق الافراد نظراً للإمكانيات التي تتمتع بها هذا الأدوات في ضمان التحقق من هوية الافراد والمتعاقدين عن بعد وتحديد مدى تمتعهم بالأهلية القانونية على ابرام العقود، وذلك من خلال التعرف على الوجه، بصمة العين، البصمة الإلكترونية او التوقيع الإلكتروني<sup>3</sup> والتحقق من البيانات الرقمية عبر الأنظمة الرقمية المدمجة. انطلاقاً من ذلك، نجد ان هذا القانون ساعد على وضع معايير للتحقق من الاهلية وعزز الثقة في المعاملات الإلكترونية وذلك من خلال نص المادة 60 من قانون الذكاء الاصطناعي بحيث تناولت قابلية أدوات الذكاء الاصطناعي في التقييم بموثوقية الأدلة والشكاوى فيما يتعلق بأهلية الأشخاص الطبيعيين الذين يتقدمون بالحصول على مركز او بغرض الكشف على الأشخاص الطبيعيين والتعرف عليهم، كما تناولت إمكانية استخدام هذه

<sup>1</sup> نافان عبد العزيز رضا، دراسة تحليلية في ضوء التوقيع الإلكتروني والمعاملات الإلكترونية، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 23، العراق، 2017، ص 221.

<sup>2</sup> REGULATION (EU) 2024/1689 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL.

<sup>3</sup> قرنان فضيلة، خصوصية الاهلية واشكالاتها في العقد الإلكتروني، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 8، العدد 2، الجزائر، 2022، ص 902.

الادوات من قبل الدول وعلى الحدود بوصفها وسائل دقيقة وشفافة نظرًا لطابعها غير التمييزي لا سيما في احترام حقوق الافراد.

كما أظهر هذا القانون تطور هذه التقنيات وامكانياتها العالية في تصنيف الأشخاص ليس فقط من حيث الاهلية القانونية انما من حيث توافر الشروط الموضوعية من قبل الدولة<sup>1</sup> مما أدى الى تقليص فرص التزوير والانتحال فيظهر ذلك من خلال المادة 6(2)<sup>2</sup> التي نصت على إمكانية أدوات الذكاء الاصطناعي في تقييم أهلية الأشخاص الطبيعيين للحصول على مزايا ومساعدات من قبل السلطة. بالإضافة الى انها تناولت الطريقة التي يتم بموجبها تحديد الهوية البيومترية من خلال المادة 15 من هذا القانون: "تحدد الهوية البيومترية من خلال التعرف الآلي على السمات البشرية الجسدية والفسولوجية والسلوكية مثل الوجه وحركة العين وشكل الجسم والصوت والعروض والمشي والموقف ومعدل ضربات القلب وضغط الدم والرائحة وخصائص ضربات المفاتيح ، لغرض تحديد هوية الفرد من خلال مقارنة البيانات البيومترية لذلك الفرد بالبيانات البيومترية المخزنة للأفراد في قاعدة بيانات مرجعية، بغض النظر عما إذا كان الفرد قد أعطى موافقته أم لا.

ولكن في المقابل صنف هذا القانون بعض أدوات الذكاء الاصطناعي ومنها أنظمة التعرف على الوجه بانها عالية الخطورة وذلك لقدرتها على تحديد الهوية البيومترية عن بعد كما ذكرنا سابقًا وجمع وتحليل البيانات دون موافقة الافراد وهذا ما يخالف المبادئ التي يقوم عليها هذا القانون.

نتيجة لذلك، نجد ان أدوات الذكاء الاصطناعي تساهم بشكل أساسي في تعزيز التحقق من أهلية الأطراف مما يوفر الاستقرار في العلاقات العقدية الالكترونية، ولكن يتوجب احترام القواعد والحدود التي يضعها القانون عند استخدام هذه الأدوات وعدم استخدام البيانات والمعلومات بشكل يخالف مبدأ الشفافية والأمان ومن دون موافقة الطرف الآخر.

<sup>1</sup> يمكن ان تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي في تحليل الشروط والمعايير التي تحددها الدولة في مختلف المجالات، ومساعدة الجهات المعنية على تقييم ما إذا كان الأفراد يلبون هذه المتطلبات أم لا كملائمتهم للحصول على منحة تعليمية أو مساعدات طبية.

<sup>2</sup> ANNEX III High-risk AI systems referred to in Article 6(2).

## مطلب ثانٍ: ملامح عقد العمل عن بعد في بيئة العمل الرقمية

يعتبر عقد العمل عن بعد مميزاً عن غيره من العقود وذلك بالنظر إلى السمات التي يتسم بها هذا العقد فنجد أنه يتميز عن غيره من العقود بشكل عام وعن عقد العمل التقليدي بشكل خاص، ولكن دون أن يخرج من ظل هذا العقد فيمكن تكييفه باعتباره عقد العمل عن بعد صورة من صور عقد العمل تقليدي مع الاحتفاظ ببعض الخصوصية لهذا العقد نظراً لطبيعته الخاصة والمختلفة.

ف نجد ان محكمة النقض المصرية عرفت التكييف القانوني بأنه الحاق واقعة بمبدأ قانوني وذلك بتصنيفها وردّها إلى الفئة القانونية التي تنظمها وتطبق عليها<sup>1</sup>. أو كما عرفه الفقه ان التكييف القانوني هو إضفاء الصفة القانونية المعروضة على القاضي وذلك بأن يستبدل بمسماها العامي او الدارج عملاً المسمى القانوني المناسب من اجل تطبيق النظام القانوني المناسب لها عليها او انه إعطاء العقد الوصف الصحيح الذي يتفق مع حقيقة ما قصده المتعاقدين<sup>2</sup>.

وبالتالي يستنتج من ذلك ان تكييف عقد العمل عن بعد او أي عقد لا يخضع للتسمية التي أعطاه إياه الفرقاء انما يخضع للظروف التي وقع فيها فتمت توافرت عناصر عقد العمل في العقد المنشئ بين الفريقان اعتبر عقد عمل بغض النظر عن الإرادة الظاهرة او التسمية المعطاة، وذلك يظهر أيضاً من القرار الصادر عن القضاء الفرنسي تاريخ 2000/12/19 الى ان العبرة في تكييف عقد العمل ووجوده لا تعتمد على الإرادة الظاهرة بواسطة الأطراف او الأسماء التي أسبغوها على اتفاقهم، ولكن بظروف العمل التي يمارس فيها العاملون عملهم. وعند تكييف عقد العمل يقوم القاضي الفرنسي بالبحث عن نية المتعاقدين من ابرام هذا العقد كما يبحث في العناصر المؤسس عليها أي ان أحد الطرفين يقوم بعمله خدمة للطرف الاخر تحت اشرافه ورقابته مقابل أجر .

ولا شك في ان تكييف عقد العمل عن بعد هو من الأمور الأساسية وذلك لأنه يحدد حقوق كل من العامل ورب العمل وواجباته والتزاماته وتزيد من ضماناته وبالتالي باعتبار ان عناصر عقد العمل التقليدي تتوفر في

<sup>1</sup> الطعن رقم 9447 لسنة 82 قضائية الصادر بجلسة 2014/5/11، الطعن رقم 9405 لسنة 80 قضائية الصادر بجلسة 2012/3/27 مكتب فني (سنة 63- قاعدة 80- صفحة 526)

<sup>2</sup> سعيد عبد السلام، مصادر الالتزام المدني، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2003، صفحة 232.

عقد عن بعد مع إضفاء بعض الخصوصية لعقد العمل عن بعد من جهة التبعية-سنتناول ذلك لاحقاً- فيندرج ضمن خانة عقود العمل. من هنا كان لا بد من البحث في تطور خصائص هذا العقد (فقرة أولى) وتحديد الصور التي تفرغت عن هذا النوع من العقود (فقرة ثانية)

### فقرة أولى: خصائص عقد العمل عن بعد

نظراً لاعتبار عقد العمل عن بعد صوره من صور عقد العمل التقليدي وامتداداً له، فكان لا بد من ان يشترك معه ببعض النقاط التي تبقى ثابتة حتى في ظل تبدل بيئة العمل، وان يتميز عنه بالبعض الآخر بحكم طبيعته المختلفة. لذلك سنتناول خصائص عقد العمل العامة (أولاً) وخصائص عقد العمل الخاصة (ثانياً).

### أولاً: خصائص عقد العمل عن بعد العامة

يشترك عقد العمل عن بعد ببعض الخصائص مع عقد العمل التقليدي تتمثل بالتالي:

1- **عقد رضائي:** عرفت المادة 624 قانون موجبات وعقود اجارة العمل او الخدمة، ونصت المادة

625 على ان العقود المبينة في الفقرة السابقة تتم بمجرد التراضي بين الفريقين، فإرادة الفرقاء هي الاساس في ابرام العقود شرط عدم مخالفة القوانين والأنظمة.

كما ان المشرع المصري نص في المادة 89 من القانون المصري المدني على ان "يتم العقد بمجرد ان يتبادل طرفان التعبير عن ارادتين متطابقتين مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من اوضاع معينه لانعقاد العقد"

وتجدر الإشارة الى ان المشرع لم يشترط شكلاً معيناً لانعقاد عقد العمل فيمكن ان يكون شفهيًا كما يمكن ان يكون خطياً وذلك ما نصت عليه المادة 12 من قانون العمل اللبناني، فالكتابة ليست شرطاً لانعقاد العقد انما فقط لإثباته فللمتعاقدين ان يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون شرط ان يراعوا القوانين والأنظمة.

وهذا ما قرره محكمة النقض<sup>1</sup>، بأن الأصل ان اشتراط الكتابة في العقود الرضائية انما يكون لمجرد اثباتها إلا انه ليست ثمة ما يمنع الطرفين من اشتراط تعليق انعقاد العقد على التوقيع المحرر المثبت له إذ ليس في هذا الاتفاق ما يخالف النظام العام.

وبالعودة الى عقد العمل عن بعد فإنه عقد يتم باتفاق وإرادة الفرقاء فيمكن ان يكون شفهيًا كما يمكن ان يكون خطيًا وهو ما أكدت عليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 2 تشرين الأول 2001<sup>2</sup>، اذ اعتبرت ان العامل غير مجبر على الموافقة على العمل خارج المؤسسة وان أي تعديل لعقد العمل يسمح للعامل اعتباره فسخًا للعقد، ومن جهة أخرى أكد الاتفاق الأوروبي المتعلق بالعمل عن بعد الصادر في 6 يوليو 2002 اذا لم يكن العمل عن بعد جزءًا من الوصف الوظيفي الاولي وقدم صاحب العمل عرضًا للعمل عن بعد فيجوز للعامل قبول هذا العرض او رفضه.

وإذا أعرب العامل عن رغبته في اختيار العمل عن بعد فيجوز لصاحب العمل قبول هذا الطلب او رفضه. ان رفض العامل الانخراط في مجال العمل عن بعد ليس بسبب يبرر انتهاء عقد العمل او تغيير ظروف عمل هذا الأخير<sup>3</sup>.

2- **عقد معاوضة:** هو العقد الذي يوضع لمصلحه جميع المتعاقدين فينالون منه منافع تعد متعادلة على وجه محسوس كالبيع والمقايضة والايجار وعقد الاستخدام والقرض ذي الفائدة، وذلك وفقا للمادة 169 موجبات وعقود. وعقد العمل عن بعد يدخل ضمن هذه العقود فهو يقوم على مبدأ التوازن في الموجبات فكل فريق يقدم خدمه للفريق الاخر مقابل بدل. فرب العمل يدفع الاجر للعامل عن بعد

<sup>1</sup> الطعن رقم 487 لسنة 30 قضائية بجلسة 1965/10/26 مكتن فني (سنة 16-قاعدة 146-صفحة 925)

<sup>2</sup> Isabelle Benalcazar: Droit du travail et Nouvelles technologies: collecte de donnees internet, cyber surveillance teletravail, paris gualino et monchrestien (B-business), 2003, p 64

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

ويوفر له جميع الامكانيات لتنفيذ العمل كما ان العامل يقوم بتنفيذ هذا العمل لمصلحه رب العمل مقابل الاجر الذي يتقاضاه.

ولما كان الفارق الاساسي بين عقد العمل عن بعد وبين غيره من عقود العمل هو طابع البعد الذي يتسم به والذي لا يؤثر على طبيعة عقد العمل، فذلك الاجير الذي يلتزم ان يؤدي عمله في الاماكن البديلة بعيداً عن صاحب العمل فانه يشترط ان يؤدي العمل لصاحب العمل مقابل اجر يعطيه له هذا الاخير نظير عمله وآلا فيعد هذا العامل مستقلاً.

**3- عقد مدة:** عقد العمل عن بعد هو من العقود الزمنية وهو من العناصر الجوهرية التي يجب ان يتضمنها الايجاب عن بعد وذلك لأنه على أساس هذه المدة سيحدد البديل الذي سيتقاضاه هذا الاجير، ولكن عقد العمل قد يكون محدد المدة وقد لا يتم تحديد المدة فيه.

فالعقد محدد المدة هو الذي يتفق اطرافه على تنفيذ العمل ضمن مهلة محددة من الزمن او حتى انتهاء المشروع موضوع العقد. اما العقد غير محدد المدة هو الذي يتم العمل فيه دون تحديد مدة وبالتالي يتوجب على من يريد انهاء هذا العقد انذار الفريق الاخر تحت طائلة العطل والضرر. ولكن في جميع الحالات على الاجير ان يلتزم بتنفيذ العمل المطلوب منه طيلة المدة التي يكون فيها هذا العقد قائماً. وتجدر الإشارة الى ان عقد العمل عن بعد لا يمكن ان يكون مدى الحياة وذلك لان التعاقد مدى الحياة باطلاً بطلاناً مطلقاً بحيث ان الشخص لا يمكن ان يلزم نفسه بعمل طيلة حياته.

## ثانياً: خصائص عقد العمل عن بعد الخاصة

أما خصائص عقد العمل عن بعد التي نتجت عن التحول الى العالم الرقمي فتتمثل بالتالي:

### 1- استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا

ادى التطور الكبير في وسائل الاتصال والتكنولوجيا كما في مجال التعاقدات الى جعل العالم قرية كونيه صغيره بحيث يستطيع العامل او رب العمل اينما كان ووقتما كان ابرام عقد دون الاكتراث الى المكان والزمان وذلك من خلال وسائل الاتصال والتكنولوجيا والانترنت، وقد ادى ذلك الى ظهور نوع جديد من العقود ويبرم عبر شبكه الانترنت يسمى العقد الالكتروني.

ويكون العقد الكترونياً إذا ابرم أو نفذ الكترونياً، فإذا كان التعاقد بالطرق التقليدية، ولكن نفذ العقد بطريقة الكترونية عدّ ذلك العقد الكترونياً. وفي الصورة الثانية إذا ابرم العقد بالطرق الالكترونية ونفذ بالطرق التقليدية عدّ أيضاً عقداً الكترونياً، ومن باب أولى يكون العقد الكترونياً الى ابرم ونفذ الكترونياً<sup>1</sup>.

وعقد العمل عن بعد يكون الكترونياً في اغلب الحالات من دون استبعاد حصوله بالطرق التقليدية، فيمكن ابرام وتنفيذ عقد العمل عن بعد بالطرق التقليدية.

كما تجدر الإشارة الى ان عقد العمل عن بعد قد يكون عقداً داخلياً أي ضمن إطار الدولة كما يمكن ان يكون خارجياً أي بين طرفين كل منهما في دولة مختلفة فيكون بذلك عابراً للحدود.

2- **عقد مرن:** من اهم مزايا هذا العقد هو المرونة اذ ان العمل عن بعد يتم في مجال مكاني وزماني فاصل بين صاحب العمل والعامل وإن هذا العامل يتمتع بمرونة في أداء العمل، إذ يمكن للعامل تنفيذ العمل المطلوب في منزله لحساب صاحب العمل<sup>2</sup>، او في أي مكان يختاره مثل مقهى او مطعم او مكان للاستراحة<sup>3</sup>.

3- **عقد الكتروني:** عرّف الفقهاء العقد الالكتروني باعتباره من عقود المسافة أي ان هذه العقود تبرم عن بعد، ويرى جانب آخر انه عقد يتسم بالدولية فهو العقد الذي يتم ابرام العقد فيه باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا ومن بينها شبكة الانترنت<sup>4</sup>. فنجد ان جميع هذه التعريفات تنطبق على عقد العمل عن بعد باعتباره عقداً الكترونياً يتم باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا من خلال مسافة بعيداً عن اشراف ورقابة رب العمل المادية.

---

<sup>1</sup> أسامة أبو الحسن مجاهد: خصوصية التعاقد عبر الانترنت، المؤتمر العالمي الثالث لكلية الحقوق جامعة حلون بعنوان التطورات المصرفية والإنتاجية المعاصرة في مصر والعالم العربي، 2004، ص 919.

<sup>2</sup> نجلاء توفيق نجيب فليح، نادييه محمد مصطفى، التكيف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، بحث مقدم الى مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مجلد 18، عدد 1، 2018، ص 205.

<sup>3</sup> بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، بحث منشور في المجلة الدولية للقانون، مجلد 9، عدد 4، 2020، ص 135.

<sup>4</sup> محمد عبد المجيد الذنبيات، الاهلية القانونية للتعاقد في البيئة الالكترونية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020، ص 27.

## فقرة ثانية: صور عقد العمل عن بعد

وبالنظر الى هذا النمط من العقود نجد انه ظهرت له تسميات مختلفة فقد تعددت المصطلحات التي تشير الى هذا العقد منها “TELEWORK- VIRTUAL”، “WORKING FROM HOME”، “REMOTE ، “WORKING” “WORK FROM DISTANCE” ومن الصور التي يمكن ان يتخذها:

### أولاً: العمل من المنزل

هذه الصورة الأكثر انتشاراً بحيث ان هذا النهج اتبعته العديد من الدول الأوروبية منذ الثورة الصناعية والتكنولوجية وذلك لتخفيف الاعباء المكتبية والمصاريف بحيث متى كان العمل ممكن إنجازه من المنزل يمكن ان يؤدي ذلك الى انجاز العمل بشكل أسرع دون تضييع الوقت على الانتقال الى أماكن العمل بحيث ان الحضور الى مقر العمل يقتصر على المهام الضرورية التي تتطلب الحضور شخصياً وعلى الاجتماعات السنوية. ولا شك بأن جائحة كورونا أدت الى انتشاره بشكل أوسع في البلدان العربية بحيث أن الحضور والعمل من مقر العمل كان الشكل الراجح في قبل جائحة كورونا في لبنان ومعظم الدول العربية.

### ثانياً: العمل من مكان يختاره رب العمل

يمكن ان يكون هذا المكان مركز للأبحاث او مصانع او أماكن أخرى بحيث يؤمن سهولة لإنجاز العمل أكثر من وجود العامل في المكتب أو مقر العمل.

### ثالثاً: العمل عبر الحدود

عندما يكون العامل في مكان او بلد محدد، ولكنه يعمل لشركة خارج حدود البلد او فروع أخرى للشركة متواجدة في بلدان مختلفة، كما انه يمكن انشاء عمل يعتمد بشكل كامل على وسائل الاتصال والتكنولوجيا بحيث ان لا يكون هناك مقر للعمل قرب العمل يعمل من المنزل عبر شاشات الحاسوب كما ان العمال ممكن ان يكونوا من جنسيات مختلفة وبلدان مختلفة والتواصل بينهم يتم عبر الانترنت بشكل كامل.

## مبحث ثانٍ: التقدم الرقمي بين الفرص والتحديات الاجتماعية

في ظل التقدم الرقمي والاستخدام اليومي لوسائل الاتصال والتكنولوجيا وانعكاسها المباشر على علاقات العمل، فُتحت أبواب جديدة أمام الافراد والمجتمعات واتاحت العديد من الفرص التي سهلت الحياة الاجتماعية والاقتصادية، لكنها في ذات الوقت اثرت على القيم والمبادئ التي وضع على أساسها عقد العمل وانعكست على المستوى الاجتماعي للأفراد من خلال الاعتماد على الآلة بدلاً من الانسان وأتمتة المهام في عالم الاعمال مما أثر على العدالة الاجتماعية. لذلك كان لا بد من تسليط الضوء على إيجابيات التحول الرقمي (المطلب الأول) وانعكاس التحولات التكنولوجية على علاقات العمل والعدالة الاجتماعية (المطلب الثاني).

### مطلب أول: إيجابيات التحول الرقمي

وفي ظل هذه التحولات الجذرية ومع ظهور جائحة كورونا توسع مفهوم العمل عن بعد وطلبت الكثير من المنشآت وأرباب العمل والشركات من عمالهم العمل عن بعد ومن منازلهم، مما أدى الى انتشار هذا النمط من العمل خاصة مع ما يحمله من إيجابيات وفوائد تعود على الطرفين من انخفاض التكاليف والمرونة في الوقت وغيرها. ولكن مع مرور الوقت وبالرغم من العديد من الفوائد والميزات إلا أنه بدأت عيوبه تظهر على عدة أصعدة فكان لا بد من استعراض آثاره الإيجابية والسلبية.

ومن أبرز التحولات الإيجابية لهذا العقد هو انخفاض التكاليف على رب العمل، فبعد أن كان هناك كلفة للإنتاج من أجل تشغيل مكان العمل واستهلاك للكهرباء وغيرها من التكاليف جاء عقد العمل عن بعد ليخفي هذه التكاليف بحيث أن كل موظف يعمل في مكانه او منزله وبالتالي لا يسبب كلفة على رب العمل. بالإضافة الى أن هذا العقد أدى الى تقليل ازدحام السير، فساعات عمل الشركات والمدارس ومختلف القطاعات تبدأ في ذات الوقت مما يسبب ضغط على الطرقات فأثر هذا العقد على تقليل الازدحام من جهة وانخفاض نسبة التلوث من جهة أخرى. كما أدى ذلك الى توفير الوقت الضائع على الطرقات فالكثير من العاملين والموظفين يتأخرون على عملهم من جراء الازدحام أو حوادث أو حوادث السير على الطرقات التي تؤدي الى ضياع وقت العمل والتأخر على الاجتماعات بالإضافة الى التأثير على نفسية العامل بحيث يصل الى مكان عمله منهكاً من الطاقة التي صرفها على الطرقات.

كما أن التحول الى عقد العمل عن بعد أدى الى توفير المرونة في العمل فالموظف يمكنه العمل من أي مكان يريده شرط أن ينجز العمل المطلوب منه مقارنةً بالعمل داخل الشركة إذ أن الموظف إذا كان يريد الذهاب الى مكان ما يتوجب عليه طلب إجازة والتوقف عن العمل من أجل الذهاب الى مكان آخر. كما أن العامل أصبح بإمكانه قضاء المزيد من الوقت مع عائلته، فغالبًا ساعات العمل تكون طويلة تبدأ من الثامنة صباحًا حتى الساعة الخامسة والنصف ذلك بالإضافة الى الوقت الذي يحتاجه الموظف الى الوصول لمنزله فيصل منهكًا ومتعبًا ولا يستطيع القيام بأي نشاط مع أطفاله او أصدقائه فبذلك أصبح بإمكان العامل عن بعد موازنة وقته. كما ان العمل عن بعد حفّز العاملين على إظهار مهاراتهم وزيادة انجازاتهم فالكثير من الموظفين يعتمدون على رب العمل او المشرف في مكان العمل وينفذون تعليماتهم حرفيًا. أما في عقد العمل عن بعد فإنه غالبًا ما تكون الرقابة والاشراف لاحقة على انجاز العمل فإن ذلك يؤدي الى تحفيز حس المسؤولية لدى الموظفين وزيادة الابداع والابتكار وتنوع الأفكار بعيدا عن التشويش والتدخل المستمر من قبل رب العمل الذي غالبًا يكون لديه حب للسيطرة مما يجعل الموظف محدودًا في أفكاره وانجازاته وذلك لأن ليس كل الأفكار تكون واضحة منذ البداية فتحتاج إلى فرصة لإنجاز العمل بشكل كامل لتوضيح الصورة.

كما أن ضغط العمل داخل الشركة وساعات العمل الطويلة وضياح الوقت على الطرقات تؤدي إلى تقييد الجدول الزمني للموظفين وبالتالي لا يتيح لهم الفرصة لتطوير ذاتهم والتعلم على أشياء تزيد من إمكانياتهم ومعرفتهم وبذلك أثر عقد العمل عن بعد في إتاحة الوقت للموظف والمرونة في تحديد جدولته الزمني بحيث يستطيع المشاركة في ندوات ودورات واتاح الوقت للمزيد من القراءة والتوسع في مجال المعرفة ومشاهدة مقاطع تعليمية، كما انه أتاح للموظفين الفرصة للتواصل مع الخبراء والمحترفين وتوسيع شبكة اتصالاتهم. وأخيرًا يمكن للعمل عن بعد ان يقلل من الصراعات داخل الشركات كما والحد من الضغط والتوتر، فغالبًا ما يكون المكتب يضم عددًا من الأشخاص كلٌ منهم يعمل على حالة أو قضية معينة فتواجههم مع بعضهم وإجراء الاتصالات في ذات الوقت يسبب التوتر وعدم التركيز كما ويزيد من الصراعات داخل الفريق الواحد بحيث أنهم يسببون إزعاج لبعضهم البعض. كما أن توتر أحد الأشخاص أو غضبه يؤثر على الفريق بكامله لذلك فإن العمل عن بعد يحد أو يقلل من هذه المشاكل والصراعات.

## مطلب ثانٍ: انعكاس التحولات على علاقات العمل والعدالة الاجتماعية

بوجه الإيجابيات التي نتجت عن استخدام أدوات الاتصال والتكنولوجيا وتطور تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة بشكل كبير مقارنة بالسنوات السابقة، برزت العديد من التحديات والقضايا الأخلاقية الهامة بحيث أثرت على حياة العامل وامنه وخصوصيته. ومن أبرز المسائل التي يثيرها الاستخدام اليومي لهذه الوسائل هي العدالة في تطبيق استخدامات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على سوق العمل والتوظيف<sup>1</sup>.

ف نجد انه بالرغم من التقدم والتطور الهائل الذي تلعبه هذه الوسائل إلا ان اغلب الشخصيات العالمية أطلقوا تحذيرات حول الذكاء الاصطناعي ومخاطره خصوصاً فيما يتعلق بالخصوصية، ففي العام 2015 أصدر العديد من المبرمجين رجال الاعمال المتخصصون في المجال الرقمي منهم " بيل غيتس " و " ايلون ماسك " وستيفن هو كينغ " مقترح رسالة مفتوحة حول الذكاء الاصطناعي وقد تناولت التهديدات المحتملة للخصوصية التي تنشأ عن تطبيقات الذكاء الاصطناعي<sup>2</sup>، نظراً لما تشكله من خطر على حياة الانسان الخاصة وضرورة توخي الحذر بشأن الذكاء الاصطناعي بحيث انه أكبر تهديد وجودي للإنسان وعلى ضرورة وجود رقابة تنظمه على المستوى المحلي والدولي<sup>3</sup>.

انطلاقاً من ذلك نجد ان تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي واستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا أثرت بشكل سلبي على قيم قانون العمل من جهة وعلى الحياة الاجتماعية للعامل من جهة أخرى.

### فقرة أولى: أثر الذكاء الاصطناعي على قيم قانون العمل

أحدثت التحولات التكنولوجية تحولاً جذرياً في مفهوم وقيم عقد العمل التقليدي. فلطالما كان عقد العمل هو ذلك القانون الاجتماعي الإنساني بحيث ان احكامه لا تقتصر على تنظيم الحقوق والواجبات، بل تمتد لتشمل تحقيق القيم الاجتماعية والإنسانية بشكل يحفظ كرامة العامل ورب العمل وتحقيق التوازن بينهم. فعقد العمل

<sup>1</sup> مقالة حول الذكاء الاصطناعي والامتة: نظرة شاملة <https://bit.ly/3YWLUmB> تاريخ الاطلاع: 2024/11/21.  
<sup>2</sup> هيثم براهيمية، وائل شرفة، الذكاء الاصطناعي والحماية القانونية في التعامل مع المعطيات الشخصية للأشخاص الطبيعيين، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة 8 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مصر، 2024، ص 63.  
<sup>3</sup> مقالة تتناول رسالة مفتوحة من باحثي الذكاء الاصطناعي تحذر من المخاطر المستقبلية وتضع خطة لتجنبها مع تحسين جودة الذكاء الاصطناعي <https://www.theguardian.com/technology/2015/jan/12/elon-musk-ai-artificial-intelligence-pitfalls> تاريخ الاطلاع: 2024/11/21.

ليس مجرد اتفاق بين شخصين، بل هو قانون يقوم على حماية العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الاستقرار الاجتماعي بالإضافة الى احترام حقوق الانسان وحمايته من التمييز والتعسف.

فقانون العمل يشكل لب النظام الاجتماعي ويشمل احكامًا الزامية تمثل حدودًا دنيا لا يجوز التنازل عنها ومخالفتها إلا في حدود مبدأ سيادة الاتفاق الاكثر فائدة للأجير، إلا ان التحول التكنولوجي وطرح المرونة في أشكال العمل أثر بشكل مباشر على هذا المبدأ وجعل مبدأ الأكثر فائدة او الحقوق المكتسبة موضوع نقاش عند التفاوض على ما يضمن استمرارية العمل واستمرارية سيادة منظومة الحقوق.1 فنجد ان التحولات الرقمية واستخدامات الذكاء الاصطناعي أدى الى اضعاف العلاقة التعاقدية التقليدية وإلغاء القيم الإنسانية في العقد بحيث أصبح ينظر الى العامل بأنه أداة انتاج بدلاً من انسان ذو حقوق وكرامة.

بالإضافة الى ذلك أثر أدى التحول التكنولوجي والتطور في تقنيات المعلومات الى أتمتة الوظائف بشكل يؤثر على العديد من الوظائف البشرية بحيث انه ألغى بعضها وعقد البعض الاخر من خلال الاعتماد على مدى تكيف العامل مع التكنولوجيا واكتساب المهارات الجديدة.

فقد ذكر تحليل أعده صندوق النقد الدولي ان الذكاء الاصطناعي قد يؤثر على 40% من الوظائف على مستوى العالم ووفقاً لأغلب السيناريوهات المحتملة فيبدو ان الذكاء الاصطناعي قد يؤدي الى تقاوم مشكلة عدم المساواة في سوق العمل وأشار الى ضرورة التصدي لهذا الاتجاه المثير للقلق للحيلولة دون ان تؤدي التكنولوجيا الى تأجيج التوترات الاجتماعية<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار نجد انه في دراسة لجامعة أكسفورد أكدت ان الروبوتات سلاح ذو حدين فمن المتوقع ان تستحوذ أجهزة الروبوتات على حوالي 20 مليون وظيفة في انحاء العالم بحلول 2030 مما سيؤدي الى توسيع عدم المساواة اجتماعياً وفقدان العمال لوظائفهم<sup>3</sup>. وعلى مدار السنوات المقبلة سيبدأ أصحاب العمل في الاستغناء عن الموظفين واستبدالهم بروبوتات لا تطالبهم بزيادة في المرتب او بدل إضافي، وترى الدراسة أنه خلافاً عن الفترة التي أعقبت الثورة الصناعية حيث اضطر العمال إلى تحسين مهاراتهم والتأقلم مع

<sup>1</sup> دراسة قانونية حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذه، بيروت، 2022. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/legal-study-labour-flexibility-lebanon-arabic.pdf> تاريخ الاطلاع: 2024/11/21

<sup>2</sup> مقالة حول الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الوظائف منشور في 2024/1/15 <https://bit.ly/3CEHGbQ> تاريخ الطلاع: 2024/11/21.

<sup>3</sup> مقالة حول استيلاء الروبوتات على وظائف العمال في 2030 منشور في 2019/7/6 <https://rawabetcenter.com/archives/91999> تاريخ الاطلاع: 2024/11/21.

وظائفهم فإن الروبوتات ستحل مكان الإنسان هذه المرة والروبوتات الأكثر ذكاءً ستكون قادرة على تولي الوظائف التي تتطلب مستوى مهارة متوسط تاركة للبشر الوظائف التي تتطلب مستوى مهارة مرتفع أو منخفض. بالفعل فإن الآلة حلت مكان الإنسان في العديد من المجالات في الصين بدأت باستخدام روبوت " كيكو" في روضة أطفال بحيث يمكنه قراءة القصص والتفاعل معهم لما بدأت الشركات بالاستعانة بـ "Chatbots" لخدمة العملاء، بالإضافة إلى وضع خمس روبوتات محل خمسة موظفين في بنك سويسري من أجل تسريع وتيرة العمل بالإضافة إلى العديد من المجالات الأخرى التي حلت فيها الآلة مكان الإنسان<sup>1</sup>.

من هنا نجد ان حلول الآلة مكان الإنسان أفقد العامل لوظيفته ومصدر رزقه وبالتالي أفقد القانون القيم التي يقوم عليها. فقانون العمل وضع لينظم العلاقة بين العامل ورب العمل ويحفظ حقوق كل منهم وبالتالي فان الآلة وان وضعت الآلة مكان العامل لتوفير تكاليف واجور الأشخاص الا انه لا يمكن ان تحل مكانه فبعض المواقف تتطلب تعاطفًا ومشاعرًا للتعامل معها وحلها، الامر المفقود لدى الذكاء الاصطناعي والآلات والروبوتات.

### فقرة ثانية: الأثر الاجتماعي على حياة العامل

ان التحول الى بيئة العمل الرقمية والعمل عن بعد خاصة مع انتشار استعماله بشكل إجباري خلال فترة جائحة كورونا أدى الى ظهور أثره السلبي على الحياة الاجتماعية للعامل، ومن أبرز هذه السلبيات هي عدم إمكانية الفصل بين وقت العمل والوقت الشخصي فيجد الموظف نفسه يعمل بشكل متواصل دون وجود فاصل بين حياته الشخصية وحياته العملية. ففي الحالة التي يتواجد فيها الموظف داخل الشركة يعمل في وقت محدد وعند الخروج من الشركة ينفصل نهائيًا عن جو العمل، أما في حالة العمل عن بعد وخاصة مع انتشار الرقم الشخصي لكل موظف في بعض الحالات يجد نفسه الموظف داخل دوامة العمل بشكل دائم وتحت ضغط إنجاز عدد أكبر من المهام يوميًا. وبالتالي يؤدي هذا الضغط الى زيادة معدلات الضغط والتوتر والاكنتاب والقلق لدى الموظف وقد يصيبه الإرهاق والإحباط من عدم إمكانية تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية.

<sup>1</sup> مقالة حول الوظائف التي سترحل بسبب تطور عالم الروبوتات <https://bit.ly/4f2LCXA> تاريخ الاطلاع: 2024/11/21

كما انه من التحديات التي قد يواجهها العامل عن بعد هو فقدان الاتصال الفعال وضعف التواصل الفريقي، بحيث ان الاجتماعات الشخصية والوجود الفعلي داخل الشركة يؤمن وصول المعلومات الى كامل أعضاء الفريق بينما في حالة العمل عن بعد يمكن أن يؤدي إلى وصول المعلومات وفهمها بشكل خاطئ وذلك لقلة التواصل الفعال.

بالإضافة الى ان الفترة السابقة شهدت العديد من المشاكل المتعلقة بشبكة الاتصال والتكنولوجيا وخاصة في البلدان العربية التي تقتصر في معظم الأحيان الى شبكة اتصال جيدة تؤمن وصول المعلومات بالوقت المناسب الانترنت وعدم إمكانية المشتركين سماع بعضهم البعض بشكل جيد مما يؤثر على انتاجية وفعالية العمل. فعادة المكاتب وأماكن العمل تكون مجهزة بجودة انترنت سريعة تخدم عدد كبير من الأجهزة بعكس العمل عن بعد فقد يضطر الموظف الى تحمل أعباء وتكاليف الانترنت التي قد لا تكون متوفرة بمنطقته بجودة تخدم عمله.

كما ان ضعف التواصل يؤدي الى قلة الانتماء الفريقي بحيث ان بيئة العمل ومكان العمل تجعل من الموظفين والفريق الواحد يد واحدة تعمل بشكل متناغم إلا ان العمل عن بعد دون معرفة الموظفين لبعضهم البعض شخصياً ومن خلف الشاشات يؤدي الى تفكيك الفريق ويجعل من الصعب بناء علاقات وثقة وتعاون فعال بينهم. بالإضافة الى ذلك فإن العمل عن بعد يسبب عدم انخراط الموظف في المجتمع وبالتالي يؤدي الى العزلة الاجتماعية. فخلال العمل عن بعد يجد نفسه الموظف يعمل وحيداً وينفذ العمل بشكل منفرد دون مشاركة أفكاره مع أحد ودون تواصل حسي وفعال مع محيط العمل فيصبح منعزلاً عن زملائه وعن الفعاليات والاجتماعات التي تعزز الروابط الاجتماعية داخل الفريق هذا ما يؤثر على المدى البعيد على قدرة الموظف على التواصل مع العالم الخارجي وقدرته على إيصال أفكاره بشكل واضح وبناء علاقات اجتماعية مع الآخرين.

ذلك بالإضافة الى العديد من المشاكل التي قد يعانها الموظف من عدم إمكانية إيصال مشاكله المتعلقة بالعمل ومن إمكانية رب العمل من الكشف على معلومات الموظف الشخصية والتدخل في حياته من خلال وسائل المراقبة الالكترونية المستخدمة، كما وعدم إمكانية الوصول الى الأشخاص المطلوبة في بعض الأحيان.

ومع انتشار هذا العقد واتخاذها طابعًا دوليًا أظهر تحديدًا يتعلق بكيفية فض النزاعات بين العامل ورب العمل من حيث القانون الواجب التطبيق والمحكمة المختصة بالنظر بالنزاعات مما استدعى الرجوع الى القوانين الدولية لمحاولة ملائمة قواعدها على عقد العمل عن بعد.

نجد ان اللائحة الأوروبية رقم 2008/593 المعروفة باسم "Rome I regulation" عالجت هذه المسألة بشكل مفصل حيث نصت في مادتها الثامنة على ان عقود العمل الفردية للعامل تخضع لحرية الأطراف في اختيار القانون الذي يحكم العلاقة التعاقدية<sup>1</sup>. ومع ذلك قيدت اللائحة هذه الحرية بقيد جوهري يتمثل في انه لا يجوز للاختيار المتفق عليه ان يحرم العامل من الحماية التي توفرها له القواعد الآمرة لقانون البلد الذي يؤدي فيه عمله عادةً أو في حال عدم وجود مكان عمل ثابت قانون البلد الذي يوجد فيه مقر رب العمل الرئيسي<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار طرح تساؤل حول إمكانية تطبيق هذه القواعد في ظل عدم وجود مكان عمل ثابت أو بلد محدد يعمل منه العامل، نرى انه من الضروري اللجوء الى القواعد الاحتياطية لتطبيقها على العامل عن بعد. فإذا كان يعمل باستمرار من دولة معينة، كما هو الحال بالنسبة للعامل من المنزل فيكون القانون الواجب التطبيق هو قانون تلك الدولة، أما إذا كان العامل يتنقل بشكل مستمر بين دول مختلفة أو يؤدي عمله عن بعد بشكل متنقل فيصار الى تطبيق قانون الدولة الذي يوجد فيها المقر الرئيسي لرب العمل.

كما وجب التفريق بين القانون الواجب التطبيق ومسألة تحديد المحكمة المختصة بالنظر بالنزاع المطروح فنجد ان المادة (21) من اللائحة (EU) رقم 2012/1215 بشأن الاختصاص القضائي والاعتراف وتنفيذ الأحكام في المسائل المدنية والتجارية بروكسل الأولى المعادة (Brussels I Recast) تنص على أنه في المسائل المتعلقة بعقود العمل الفردية، يجوز للعامل أن يقيم الدعوى أمام محاكم الدولة التي يؤدي فيها عمله عادة، أو

<sup>1</sup> Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I), Article 8(1).

<sup>2</sup> Ibid., Article 8(2).

تلك التي يقع فيها أو كان يقع فيها مقر صاحب العمل. ويقيد صاحب العمل في المقابل، فلا يجوز له إقامة الدعوى إلا أمام محاكم الدولة التي يقيم فيها العامل<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Regulation (EU) No 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:351:0001:0032:en:PDF> .

## الفصل الثاني

### تأثير التحولات الرقمية على ملائمة أحكام عقود العمل

فرض عقد العمل عن بعد تحديات عدة مع انتشاره تتعلق بملائمة احكام عقد العمل التقليدي لمتطلبات عقد العمل عن بعد خاصة فيما يتعلق بجوهر هذا العقد. فنجد ان احكام عقد العمل التقليدي وضعت لنتناسب مع الوضع الذي كان سائدًا حينها بحيث يتطلب وجود تواصل مباشر بين العامل ورب العمل لانعقاد هذا العقد، لكن هذا التحول التكنولوجي والرقمي طرح العديد من التساؤلات.

فلما كان عقد العمل عن بعد صوره من صور عقد العمل التقليدي فإن احكام انعقاد هذا العقد من حيث الايجاب والقبول لا تختلف عن العقد التقليدي عندما يكون انعقاد العقد يتم بصوره تقليديه، ولكن تنفيذه يتم عن بعد، ولكن التساؤل الذي يطرح هو حول كيفية تحقيق الإيجاب والقبول عن بُعد كجزء جوهري من عقد العمل الرقمي، حيث يعتمد هذا النمط من العقود على توافق إرادة الطرفين في بيئة غير تقليدية خاصة عندما يتم بوسائل غير تقليدية مثل البريد الالكتروني او المواقع الأخرى وذلك لترتيب التزامات قانونية على الأطراف بموجب هذا الايجاب والقبول الصادر عنهم.

يتناول هذا الفصل تطور مفهوم الايجاب والقبول في البيئة الرقمية في ظل التشريعات المقارنة والاتفاقيات الدولية والصور التي يتمثل بها الايجاب والقبول وكيف أثرت التحولات التكنولوجية على الشروط الجوهرية التي يتوجب توافرها في العرض المقدم في ظل هذا العقد الالكتروني بالإضافة الى تناول الإشكاليات حول اللحظة التي يصبح فيها العقد مبرمًا وملزمًا للفرقاء وتطور مفعول صدور القبول وواقع تطبيق الاحكام العامة والنظريات التقليدية على هذا العقد والآثار القانونية التي تترتب على القبول الصادر من الشخص الموجه إليه الإيجاب (المبحث الأول).

كما يتم تسليط الضوء على انعكاس التكنولوجيا على العناصر المشكلة لعقد العمل من حيث تطور مفهوم الالتزام العقدي وكيفية تأدية العمل وتنفيذه لمهامه خاصة من تباين الأطر الزمانية والمكانية التي يتم فيها انجاز العمل بالإضافة الى البحث في واقع التبعية إثر تحول الالتزام العقدي حيث تختلف آلية الاشراف والمراقبة المعتمدة قبل رب العمل، فعلى الرغم من غياب الرقابة والاشراف الفعليين المباشرين من قبل رب

العمل إلا ان الرقابة والاشراف ورابطة التبعية تبقى موجودة، ولكن على أسس تتناسب مع بيئة العمل عن بعد (المبحث الثاني).

## مبحث أول: خصوصية التعاقد في عصر التكنولوجيا

يعتبر عقد العمل من اهم التصرفات القانونية التي يقدم عليها الافراد، وهذا التصرف يؤد التزامات متبادلة لدى أطراف هذا العقد فكل طرف في هذا العقد يسعى لتحقيق منفعة او غاية من الطرف الآخر قد تكون مادية، اقتصادية، او قد تكون خدمات متبادلة.

ان هذا التصرف يشكل التزاماً ويعرض اطرافه للمساءلة القانونية في حال الاخلال بالموجبات المترتبة عليهم فنجد ان المادة 178 من قانون الموجبات والعقود على ان الرضى في العقود هو اجتماع مشيئتين او أكثر وتوافقهما على انشاء علاقات الزامية بين المتعاقدين. كما ان المادة 176 نصت على ان الرضى هو الصلب والركن لكل عقد، بل لكل اتفاق على وجه العموم<sup>1</sup>. ولما كانت المادة قد نصت على ان الرضى لا بد ان يكون في كل عقد وكل اتفاق فإن ذلك يشمل عقد العمل عن بعد باعتباره عقداً يشكل التزاماً بين الأطراف.

ولما كان الرضى يتألف من عنصرين يتمثل في عنصرين وهما العرض والقبول، ولما كان قانون موجبات وعقود وضع احكاماً تتعلق بها بموجب المادة 179 موجبات وعقود على ان الايجاب الصريح او الضمني لا يلزم صاحبه بحيث يستطيع الرجوع عنه متى يشاء، إلا ان السؤال الذي يطرح هو صحة تطبيق الاحكام العامة في ظل التحول الرقمي، واستخدام، وسائل الاتصال التكنولوجيا. انطلاقاً من ذلك، كان لا بد من البحث في أحكام الايجاب في ظل مرونة العقد (المطلب الأول) وآثار القبول في العقد الالكتروني (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> مصطفى العوجي، القانون المدني العقد، الجزء الأول، منشورت الحلبي الحقوقية، طبعة 2019، لبنان، صفحة 233. ورد في النص الفرنسي اهذه المادة على الشكل التالي:

Article 176: Tout contrat et d'une facon plus generale, toute convention a pour ame et pour armature le consentement des parties.  
مما يعني ان الرضى يشكل كيان وروح العقد.

## مطلب أول: أحكام الايجاب في ظل مرونة التعاقد

في ظل التحول الرقمي والاعتماد على وسائل الاتصال والتكنولوجيا تطورت الاحكام المتعلقة بالإيجاب في ظل تبدل طرق التعبير عن الإرادة لتشمل الأدوات الرقمية والبريد الالكتروني وغيرها من المنصات الرقمية، لذلك كان لا بد من البحث في واقع الايجاب في ظل العقد الالكتروني المبرم بين أطراف العقد.

### فقرة أولى: مفهوم الايجاب عن بعد

يعتبر الايجاب الخطوة الأساسية لإبرام أي عقد، فهو الإرادة التي يظهرها أحد الأطراف من اجل التوصل الى ابرام عقد نهائي. ويمكن تعريف الايجاب بأنه تعبير صادر عن إرادة منفردة للتعاقد مع طرف آخر حول موضوع محدد بأوصافه وشروطه. وكي تتصف أي دعوة للتعاقد بصفة العرض لا بد من اجتماع عدة شروط فيها وهي ان تكون محددة بدقة، خالية من اية التباس حول موضوعها وشروطها، ثابتة المعالم، معبرة عن إرادة التعاقد الملزمة لمن صدرت عنه فإذا تخلف أحد هذه الشروط فقدت الدعوة صفتها كعرض له مفعول قانوني وأصبحت مجرد دعوة للتفاوض<sup>1</sup>.

ولا يختلف الايجاب في عقد العمل عن بعد عن عقد العمل التقليدي بمفهومه الجوهري بحيث ان الشروط ذاتها لا بد من توافرها حتى تعتبر هذه الدعوة عرضًا لكن مع زيادة بعض الخصوصية التي يتمتع بها هذا العقد خاصة، هذا ما اكدت عليه محكمة النقض الفرنسية في أحد احكامها ان: "الايجاب العام يلزم الموجب تجاه اول من يقبله بالشروط الواردة فيه كما لو كان موجها الى شخص محدد<sup>2</sup>. انطلاقًا من ذلك عرفه البعض<sup>3</sup> بأنه تعبير عن إرادة الراغب في التعاقد عن بعد حيث يتم من خلال شبكة اتصال دولية للاتصالات بوسيلة مسموعة ومرئية، ويتضمن كل العناصر اللازمة لإبرام العقد بحيث يستطيع من وجه اليه ان يقبل التعاقد مباشرة. ويصفه آخر بأنه تعبير قاطع وجازم عن إرادة الراغب في التعاقد عن بعد وذلك من خلال وسائل الاتصال الحديثة والتي تسمح لمن صدر عنه الايجاب باستخدام وسائل للإيضاح البياني أكثر ملائمة

<sup>1</sup> مصطفى العوجي، القانون المدني العقد، الجزء الأول، منشورت الحلبي الحقوقية، طبعة 2019، لبنان، صفحة 233.

<sup>2</sup> نقض فرنسي 3 حزيران 1998، المجموعة المدنية 3، رقم 507، ص 389.

<sup>3</sup> محمد حسين منصور، المسؤولية الالكترونية، دار الجامعة الجديدة، 2003. ص 67.

بالنسبة لأنواع معينة من العقود، حتى لا يكون الإيجاب مضللاً، ويجب كذلك أن يكون متضمناً كافة الشروط والضوابط للعقد المزمع إبرامه، بحيث ينعقد العقد فوراً إذا ما صادفه القبول المناسب والتقى معه.<sup>1</sup>

كما عرفه التوجيه الأوروبي رقم 7/97 بشأن حماية المستهلك بأنه "كل اتصال عن بعد يتضمن كافة العناصر اللازمة لتمكين المرسل إليه الإيجاب من أن يقبل التعاقد مباشرة ويستبعد من ذلك النطاق مجرد الإعلان".<sup>2</sup>

وتضمن البند 3/2 من مشروع العقد النموذجي في شأن المعاملات الإلكترونية والملحق بقانون الأمم المتحدة النموذج ما يلي: تمثل الرسالة إيجاباً إذا تضمنت إيجاباً لإبرام عقد مرسل من شخص واحد أو أشخاص محددين ما دام ومعرفين على نحو كاف وكانت تشير إلى مية مرسل إيجاب أن يلتزم في القبول، ولا يعتبر إيجاباً الرسالة المتاحة إلكترونياً بوجه عام ما لم يشير إلى غير ذلك.<sup>3</sup> كما حاول أحدهم وضع تعريف شامل للإيجاب الإلكتروني يتمثل في كونه تعبير جازم عن إرادة الراغب في التعاقد عن بعد ويتم من خلال شبكة دولية للاتصالات وسيلة مسموعة مرئية ويتضمن كل العناصر اللازمة لإبرام العقد إذ يستطيع من وجه إليه أن يقبل التعاقد مباشرة.<sup>4</sup> نتيجة لذلك نجد أن الإيجاب الإلكتروني لا يختلف عن الإيجاب التقليدي إلا من حيث الوسيلة المستخدمة للتعاقد. ويمكن تعريفه بأنه تعبير صادر عن إرادة أحد الأشخاص التعاقد مع طرف آخر حول موضوع محدد وبشروط محددة وذلك باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا.

وتجدر الإشارة إلى أنه لانعقاد عقد العمل عن بعد لا بد من توافر الأركان الأساسية الثلاث في أي عقد وهي الرضا والموضوع والسبب. فكما هو معلوم إن انعدام أي ركن من هذه الأركان يجعل هذا العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً، كما أنه يجب ألا يكون مخالفاً لقواعد النظام العام والآداب العامة.

<sup>1</sup> أسامة أبو الحسن مجاهد، الوسيط في قانون المعاملات الإلكترونية، دار النهضة العربية، 2007، ص 201.

<sup>2</sup> صدر التوجيه الأوروبي رقم 7/97 بتاريخ 20 أيار 1997 والخاص بعقود البيع عن بعد.

<sup>3</sup> نور الهدى مرزوق، التراضي في العقود الإلكترونية، مذكرة لنيل الماجستير في القانون فرع المسؤولية المدنية، جامعة مولود معمري- تيززي ورو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2012، ص 95.

<sup>4</sup> بلقاسم حامدي، إبرام العقد الإلكتروني، أطروحة مقدمة لنيل الدكتوراة تخصص قانون اعمال، جامعة الحاج خضر باتنة، كلية العلوم السياسية، الجزائر، السنة 2014/2015، ص 67.

## فقرة ثانية: صور الايجاب في عقد العمل عن بعد

يخضع الإيجاب عن بعد لذات القواعد والخصائص العامة التي تحكم الإيجاب التقليدي من حيث الدقة الوضوح الشفافية والثبات بحيث أن الإيجاب في عقد العمل عن بعد يجب أن يكون محددًا بدقة بالنسبة لشروطه وموضوعه بحيث أن صدور القبول عن الشخص المقابل يجعل من العقد قائمًا بصورة مبدئية، وبالتالي يجب أن يكون خاليًا من أي التباس وواضح المعالم. كما أنه يجب أن يكون ثابتًا غير متغير على الأقل في مهلة يستطيع فيها الأجير اتخاذ القرار. إلا أنه نظرًا للخصوصية التي يتمتع بها هذا العقد بالنظر إلى طبيعته فقد تعددت الصور التي يمكن من خلالها لرب العمل التعبير عن الإيجاب كون العرض يتم عبر شبكة الاتصال والمعلومات التي تتضمن عدة صور منها:

### أولاً: الايجاب عبر البريد الالكتروني

الايجاب الالكتروني هو عبارة عن طريقة لإرسال الرسائل الكترونياً واستقبالها بين الحواسيب باستخدام شبكة الانترنت، وهو يعد من اكثر خدمات الانترنت شيوعاً واستخداماً من قبل شتى الفئات ولا سيما المنتجين او المزودين وزبائنهم الذين توفر لهم بفضلها فرصة فريدة للتواصل والتراسل من دون شق الانفس بسرعة وكفاءة عاليتين<sup>1</sup>، كما أنه من أكثر الوسائل استخداماً من قبل ارباب العمل فالتواصل في عقد العمل عن بعد أو في عقد العمل العادي يبدأ من البريد الإلكتروني بدأً بإرسال السيرة الذاتية وخطاب القبول وكافة المعلومات الأولية التي يحتاجها رب العمل ومن ثم إلى تحديد مقابلة عمل قد تكون شخصياً أو قد تكون عن بعد من خلال استخدام منصات التواصل والاتصال ( google meet, Microsoft teams, zoom..) بالإضافة إلى أنه من أكثر الوسائل دقة فإن التواصل من خلاله يحتاج إلى تحديد موضوع الرسالة والشخص الموجه له البريد بحيث أن الخطأ في البريد يؤدي إلى ضياع الرسالة وعدم وصولها إلى الشخص الموجه إليه.

---

<sup>1</sup> Joshua Masur, "safety in numbers, revisiting the risk to client confidences and attorney client privilege posed by internet electronic mail, Berkley Technology law journal (BTLJ)vol 14, issue 3 fall, 1999.

ويعتبر البريد الإلكتروني ذو أهمية كبيرة لدى كثير من الأشخاص لما يتميز به من سرعة في الإرسال فهو بالفعل أسرع الوسائل جواً كانت أو برّاً لأنه قادر على تخطي أي مسافة مهما طالت، ويعتبر من أقوى الوسائل الإعلامية التي تؤثر بقوة عن غيرها من الوسائل<sup>1</sup>. ومن أجل ذلك تدخل المشرع الفرنسي بالقانون الصادر في 20-6-2004 الخاص بالثقة في الاقتصاد الرقمي والذي أعطى للحكومة سلطة إصدار الأوامر الخاصة بتعديل النصوص المطبقة بهدف الوصول إلى إبرام العقود بالطرق الإلكترونية وأعمالاً بذلك صدر مرسوم 674 في 16-6-2005 الذي سمح بإتمام بعض الشكليات التي يستلزمها القانون بالطرق الإلكترونية وأصبح البريد معترفاً به من الناحية التشريعية إذ نص المشرع في المادة 8/1369 من القانون المدني على أن الخطابات الخاصة بإبرام العقد أو تنفيذه يمكن إرسالها بالبريد الإلكتروني.

وبالتالي فإن الإيجاب في عقد العمل عن بعد قد يكون صادراً من قبل العامل أو من قبل رب العمل. فقد يرى الأجير نفسه ملائماً للعمل في شركة معينة ومهتم بها فيقوم بإرسال بريداً إلكترونياً يتضمن سيرته الذاتية وخطاباً تحفيزياً تحث الشركة على الاهتمام به والتواصل معه، وقد تكون الشركة تجمع البريد الإلكتروني من الجامعات أو عشوائيات أو من مكان تكون مهتمة به وتوجه عرضاً للجمهور كما قد تكون مهتمة بشخص محدد فترسل له عرضاً محدداً بذلك.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون المعاملات الإلكترونية اللبناني رقم 81 قد استثنى تطبيق المادتين 33 و35 منه المتعلقة بالإيجاب الإلكتروني، التي تستوجب توافر شروط معينة في العرض المقدم والمهل الزمنية لإبلاغ المتعاقد الآخر، إذا كان تبادل الرسائل يتم بواسطة البريد الإلكتروني أو من خلال اتصالات شخصية. فبذلك يكون المشرع اللبناني ميز البريد الإلكتروني عن الوسائل الأخرى باعتباره عرضاً موجهاً لشخص محدد بينما في الوسائل الأخرى يعتبر الإيجاب موجهاً إلى الجمهور فيتوجب بالتالي الالتزام بالقواعد والأحكام التي تحمي العلاقات السطحية وغير المباشرة بين الأطراف.

<sup>1</sup> مصطفى احمد إبراهيم نصر، التراضي في العقود الإلكترونية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص123.

## ثانياً: الايجاب عبر مواقع ويب او وسائل الاتصال الحديثة

مواقع الويب هي مجموعة صفحات ويب مرتبطة ببعضها البعض مخزنة على نفس الخادم ويمكن زيادة مواقع الويب عبر الإنترنت بفضل خدمة الويب ومن خلال برنامج حاسوبي يدعم متصفح الويب ويمكن عرض المواقع بواسطة الهواتف النقالة عبر تقنية الواب (WAP) مواقع الويب موجودة فيما يسمى بمزودات الويب<sup>1</sup>. ويعتمد الكثير من أرباب العمل على هذه الوسيلة أو هذا المتصفح من أجل عرض الوظائف إلى الجمهور بشكل عام بحيث أنه يحدد المقومات المطلوبة للوظيفة والأجر والوقت ويقوم الاجراء المحتملين في التقدم على الوظيفة، ولكن هذه الوسيلة تراجعت في الوقت الحالي بحيث أن منصات التواصل الاجتماعي من فيسبوك، انستجرام، تليجرام، واتساب وغيرها أصبحت الوسائل الأكثر حداثة من أجل العرض والطلب لأي موظف أو وظيفة شاغرة. كما أن linkedin يلعب دوراً فاعلاً في استقطاب أرباب العمل والأجراء بحيث أنه يعرض الوظائف بشكل منظم ويسمح لرب العمل طرح الأسئلة التي يحتاجها وفترة وتصفية الطلبات المقدمة من أجل اختيار الموظف أو الأجير الأمثل للوظيفة.

فمن خلال ملفك الشخصي، يمكنك عرض مسيرتك المهنية، وإنجازاتك ومهاراتك واهتماماتك وبناء شبكتك: تضطلع شبكتك بدور حاسم في الاستفادة من ميزات LinkedIn. تساعدك الشبكة في فهم ما يحدث في مجال عملك وفي دائرتك المهنية. يمكنك أن تبدأ بإضافة أفراد عائلتك وأصدقائك وزملائك السابقين أو الحاليين في الدراسة وزملائك في العمل إلى شبكتك<sup>2</sup>.

وان هذه الوسيلة تتسم بالسرعة والدقة والاختصار وتبقى معروضة ومستمرة إلى حين سحب العارض أو رب العمل عرضه وفي حالة ما إذا تم سحب الإيجاب من شبكة الإنترنت فإن هذا التصرف يعد إنهاء له واعتباره كأنه لم يكن بالرغم من بقاء الايجاب لدى الموجب لأن الوسيط لم يتيح إمكانية الاطلاع عليه للمتعاقد من خلال العرض وبالتالي لا يمكن معرفة ما داخل النفس البشرية من أفكار<sup>3</sup>. أما في حال اختفاء الإيجاب لأسباب ناتجة عن خلل فني في الشبكة أو جهاز حاسب المستخدم فهذه الأسباب لا

<sup>1</sup> <https://rb.gy/uz6wln> تاريخ الاطلاع: 2024/11/18.

<sup>2</sup> <https://rb.gy/ynk910> تاريخ الاطلاع: 2024/10/20.

<sup>3</sup> محمد فواز المطلقة، الوجيز في عقود التجارة الالكترونية، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2008، ص 63.

علاقة للموجب بها ولا تمنع دون بقاء الإيجاب قائماً لأن الخلل في معالجة البيانات التي يتم من خلالها إرسال الإيجاب ليس انهاءً للإيجاب وبالتالي لا ينعدم الأثر القانوني للإيجاب طيلة فترة سحبه أو اختفائه من الموقع في هذه الحالة<sup>1</sup>.

### فقرة ثالثة: مضمون الايجاب عن بعد

ان توسع وتشعب العلاقات التعاقدية في ظل التقدم التكنولوجي والتعاقد الالكتروني فرض على الأنظمة القانونية تطوير أنظمتها وقوانينها بشكل يحافظ على التوازن في الحماية العقدية. أدى التطور التكنولوجي الى ظهور قانون المعاملات الالكترونية وحماية البيانات الشخصية رقم 2018/81. لذلك كان لا بد من البحث في تطور الشروط التي يجب ان يتضمنها الايجاب في ظل القوانين التقليدية والقوانين الحديثة.

### أولاً: تحديد العمل

لا يصح عقد العمل عن بعد إلا إذا كان التراضي قد تم بين الطرفين والتقت مشيئتهما على تنفيذ عمل محدد. وبالتالي لا بد لهذا العمل أن يكون محددًا وثابتًا بحيث أن الاتفاق بينهما ينصب على الغاية ذاتها لذلك فإن عدم تحديد طبيعة العمل ونوعيته وتؤدي إلى عدم انعقاد العقد. وعليه يجب أن يتم تحديد العمل المطلوب وأن يقبله الطرف الآخر في العقد ويتم التراضي عليه فإذا اتجه قصد العامل إلى القيام بعمل معين واتجه قصة صاحب العمل إلى القيام بعمل آخر فلا ينعقد العقد في تلك الحالة لعدم التراضي على العمل، وينبغي كذلك أن يكون العمل مشروعًا فإذا أنصب الإيجاب على عمل غير مشروع فلا ينعقد العقد، فينبغي تحديد العمل في العقد أو بيان الأسس التي تسمح بتعيينه مستقبلاً<sup>2</sup>.

وفي إطار التحول الرقمي نص قانون المعاملات الالكترونية على ضرورة ان يتضمن الايجاب المراحل الواجب اتباعها لإبرام العقد الالكتروني بالإضافة الى شروط العقد بطريقة تسمح بالمحافظة عليها ونسخها وذلك بموجب المادة 33 منه. إسوةً بالمشرع الفرنسي في قانون المعاملات الالكترونية<sup>3</sup> الذي اوجب ايضاً

1 إبراهيم الدسوقي أبو الليل، الجوانب القانونية للمعاملات الالكترونية، الطبعة الأولى، جامعة الكويت، الكويت، 2003، ص 91.

<sup>2</sup> خالد موسى، ابرام عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية، 2017، ص 298.

<sup>3</sup> LOI no 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique (1), chapitre 7.

ان يتضمن الايجاب الخطوات المختلفة الواجب اتباعها لإبرام العقد بالوسائل الإلكترونية، في حالة أرشفة العقد، شروط وأحكام هذا الأرشفة من قبل صاحب العرض وشروط الوصول إلى العقد المؤرشف ووسائل التشاور بالوسائل الإلكترونية مع القواعد المهنية والتجارية التي يعترف مقدم العرض، عند انطباقها، الخضوع لها.

## ثانياً: أجر العامل

نصت المادة 57 من قانون العمل أنه يقصد بالأجر الأجر الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت... ويعطى من قبل صاحب العمل أو شخص لس ويحدد بين المتعاقدين. كما ان تعريف عقد العمل يشتمل على أن العمل يتم مقابل أجر يتقاضاه الأجير<sup>1</sup>، لذلك فإن عقد العمل سواء كان تقليدياً أو عن بعد لا يمكن اعتباره عقد عمل إذا افتقر إلى عنصر الأجر نظراً للدور الجوهرى الذي يلعبه في هذا العقد بالإضافة إلى وظيفته الاجتماعية والاقتصادية، فلولا هذا الأجر لما كان الاجير قد أقدم على العمل.

والمشرع اللبناني أشار إلى ضرورة توافر عنصر الأجر في عقد العمل وذلك من خلال المواد 624 و630 موجبات وعقود، وإذا لم يعقد اتفاق على تعيين الأجر أو بدل العمل فيعين بحسب العرف وذلك وفقاً للمادة 632 موجبات وعقود، ولما كان عقد العمل عن بعد هو امتداد او هيئة او شكل جديد لعقد العمل التقليدي فكان لا بد من بيات أهمية الاجر والضمانات التي نص عليها المشرع هو تحديد عناصره وملحقاته-سنتناول ذلك لاحقاً- .وقد اوجبت الفقرة الأخيرة من المادة 47 على صاحب العمل ان يقوم بدفع الأجر في أيام العمل والعبرة في ذلك تكمن في رغبة المشرع بعدم تكبيد الاجير مشقة الانتقال الى مكان العمل يوم راحته الاسبوعية من اجل تقاضي الاجر<sup>2</sup>. ولكن في ظل العمل إيجابيات العمل عن بعد فقد أصبح تنفيذ العمل كما تقاضي الاجر أسهل على العامل عن بعد من خلال الوسائل الرقمية ووسائل الدفع الالكترونية.

<sup>1</sup> المادة 624 قانون موجبات وعقود اللبناني.

<sup>2</sup> عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، 2000، بيروت، ص 64-65.

## ثالثاً: المدة

ان الأصل في الايجاب هو عدم الزاميته وبالتالي للعارض الحرية في البقاء عليه او سحبه متى يشاء وذلك سنذاً للمادة 179 موجبات وعقود، الا ان المشرع وضع استثناءً على هذه القاعدة بحيث اعطى الفرقاء حرية تحديد مدة للإيجاب تطبيقاً لمبدأ العقد شرعية المتعاقدين. كما انه ألزم العارض بالإبقاء على الايجاب لمدة معينة في حال توافر الحالات المحددة في المادة 179 موجبات وعقود.

ولكن في إطار التعاملات الالكترونية وعقد العمل عن بعد نجد ان المادة 33 من قانون المعاملات الالكترونية اوجبت على العارض تحديد مدى التزام مقدم العرض بالآثار القانونية للمفاوضة والعقد المبرم، وفي حال وجود هكذا التزام، تحديد هذا الالتزام وذلك لتوضيح حدود التعامل ومسؤوليات الأطراف في ظل التعاقد الالكتروني. بالإضافة الى ان المادة 34 من ذات القانون نصت على ان العرض يبقى ملزماً طالما يبقى بالإمكان الولوج الى هذا العرض بالوسيلة الالكترونية.

نتيجة لذلك، يتوجب على العارض في ظل التعامل الرقمي الالتزام بمدة الايجاب طيلة تواجده على شبكة الانترنت.

## رابعاً: النطاق المكاني للإيجاب

يستطيع رب العمل في عقد العمل ان يقوم بتحديد المنطقة الجغرافية التي يشملها ايجابه وكذلك العامل بحيث انه يجب ان يراعى مبدأ حرية التعاقد في انشاء العقود فالعارض يستطيع تختيار العامل في إمكانية العمل عن بعد كما والعمل من مكان العمل وإذا رفض العامل التعاقد على أساس مكان العمل او بسبب تغيير شروط العمل لا تترتب عليه اية مسؤولية وبالتالي العرض يمكن ان يكون مشروطاً فحتى في ظل العمل عن بعد يمكن لرب العمل تحديد نطاق ايجابه ليتمكن من التواصل والالتقاء مع العامل من وقت لآخر.

## خامساً: الوسائل التقنية المستعملة

وفي ظل خصوصية الايجاب في عقد العمل عن بعد بوصفه ايجابًا إلكترونيًا ونظرًا لأهمية تحديد الوسائل التقنية المستخدمة في تنفيذ هذا العقد. فنجد ان المشرع اللبناني نص في المادة 33 من قانون المعاملات الإلكترونية على وجوب تضمين الايجاب الإلكتروني الوسائل التي تسمح لمتلقي العرض بالتحقق من الاخطار المرتكبة لدى استعمال الوسائل الإلكترونية وتصحيحها قبل الموافقة النهائية التي تؤدي الى ابرام العقد.

وفي هذا الإطار نجد ان المشرع الفرنسي نص ايضًا بموجب قانون المعاملات الإلكترونية الفرنسي<sup>1</sup> على انه: " ويجب أن يبين العرض أيضًا ما يلي: الخطوات المختلفة الواجب اتباعها لإبرام العقد بالوسائل الإلكترونية؛ الوسائل التقنية التي تمكن المستخدم، قبل إبرام العقد، من تحديد الأخطاء التي ارتكبت في إدخال البيانات وتصحيحها...".

### سادسًا: اللغة المعتمدة

في ظل التعامل الإلكتروني والرقمي وباعتبار عقد العمل عن بعد عقدًا قد يكون عابرًا للحدود كان لا بد من تدخل المشرع للحد من المشاكل التي قد تثار جراء عدم إمكانية فهم شروط وبنود العقد من قبل المتعاقدين نتيجة لاختلاف اللغات، لذلك نص المشرع اللبناني بموجب المادة 33 من قانون المعاملات الإلكترونية على ضرورة تحديد لغة العقد المعتمدة.

مقارنة بالمشرع الفرنسي الذي اشترط بموجب المادة الثانية<sup>2</sup> على ضرورة استخدام اللغة الفرنسية في الايجاب الإلكتروني، ولكن سرعان ما تداركت الحكومة الفرنسية العقلة التي ممكن ان يتسبب بها هذا الشرط فقامت بإصدار قانون يجيز ان يصاحب استخدام اللغة الفرنسية ترجمة بالإنجليزية او أي لغة اخرى<sup>3</sup>. وفي العام 2004 أصدرت قانون يتعلق بالمعاملات الإلكترونية وقد نصت على وجوب ان يتضمن الايجاب الإلكتروني اللغات المقترحة لإبرام العقد دون التقييد بلغة معينة.

<sup>1</sup> LOI no 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique (1).

<sup>2</sup> قانون 94-345 الصادر في 1994/8/4 الخاص باللغة الفرنسية toubon.  
<sup>3</sup> أسامة أبو الحسن مجاهد: خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، المؤتمر العالمي الثالث لكلية الحقوق جامعة حلون بعنوان التطورات المصرفية والإنتاجية المعاصرة في مصر والعالم العربي، 2004، ص 75.

## فقرة رابعة: القوة الإلزامية للإيجاب

يعتبر الإيجاب التزاماً من جانب واحد فهو يعبر عن رغبة العارض في التعاقد وبالتالي فهو غير ملزم وقد نصت المادة 179 موجبات وعقود بأن الإيجاب غير ملزم في الأساس لصاحبه وبالتالي يستطيع العارض العدول عنه متى شاء فالعلاقة تحكمها حرية التعاقد<sup>1</sup>. وإن الإيجاب في عقد العمل عن بعد لا يختلف عن الإيجاب التقليدي سوى بوسيلة التعبير عنه.

ذهب جانب من الفقه الى ان القواعد التي تحكم الزامية الايجاب التقليدي هي نفسها التي تحكم الايجاب الالكتروني<sup>2</sup>. ولما كان المشرع اللبناني قد نص في المادة 179 بان الايجاب الصريح او الضمني لا يلزم صاحبه بمعنى انه يستطيع إذا شاء الرجوع عنه ووفاته او فقدانه الاهلية الشرعية يجعلان الايجاب لغوًا ويكون الامر على خلاف ذلك عندما يتحصل من ماهية الايجاب او من الظروف التي صدر فيها او نص القانون ان صاحب الايجاب كان ينوي إلزام نفسه استمرار الايجاب في المدة المعينة من صاحبه او المستمدة من العرض او القانون بالرغم من حدوث وفاته او فقدانه الاهلية الشرعية كذلك يكون الامر على هذا النحو لا سيما:

1- إذا كان الإيجاب مقرونًا بمهارة على وجه صريح

2- إذا كان الإيجاب في أمور تجارية

3- إذا كان الإيجاب بالمراسلة

4- إذا كان وعدًا بالمكافأة

ولما كانت إحدى صور عقود العمل عن بعد هي ان يكون هذا العقد قد تم بالمراسلة ومن خلال استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا من خلال البريد الالكتروني او الويب او لينكد ان وغيرها فنلاحظ ان المشرع اللبناني قد تطرأ للإيجاب في عقد العمل عن بعد بحيث يكون ملزمًا ومقرونًا بمهارة عندما يكون الإيجاب بالمراسلة وتكون هذه المهلة اما محددة بالعرض او حسب العرف والقانون.

<sup>1</sup> مصطفى العوجي، القانون المدني العقد، الجزء الأول، منشورت الحلبي الحقوقية، طبعة 2019، لبنان، صفحة 262.  
<sup>2</sup> سعد عبدالعال همام، النظام القانوني لعقود الاستهلاك في مجال المعلومات الالكترونية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، 2007، ص111

لكن في إطار العقود الالكترونية وتعدد صور الايجاب ظهرت عدة نظريات حول الايجاب، فرق البعض<sup>1</sup> بين الزامية الايجاب على موقع الانترنت والايجاب عبر البريد الالكتروني. فالايجاب عبر موقع الانترنت لا يكون ملزمًا لصاحبه إلا إذا كان مقرونًا بمهلة بشكل واضح وصريح فلا يمكن استخلاص المدة الزمنية من موقع الويب، أما في حالة الايجاب عبر البريد الإلكتروني فهو موجه لأحدهم بشخصه فيكون الايجاب ملزمًا سواء كان مقرونًا بمدة زمنية بشكل صريح ام لا.

واعتبر البعض الآخر<sup>2</sup> ان التعاقد الالكتروني هو صورته من صور التعاقد عن بعد وضرب من ضروبه وبالتالي ولما كان الهدف هو حماية المتعاقدين عن بعد وتوفير الثقة في التعامل فيجب مراعاة النقطتين التاليتين انه لا يدخل في حساب المهلة مدة وصول الايجاب او مدة الرد، كما وان الايجاب لا يكون موجودًا قبل وصوله الى من وجه اليه.

الا ان صدور قانون خاص بالعقود الالكترونية حسم الجدل حول الزامية الايجاب الالكتروني واعتبره ملزمًا بشكل واضح وصريح وذلك بموجب المادة 34 من قانون المعاملات الالكترونية رقم 2018/81 بحيث نص على ان: " العرض يبقى ملزمًا للعارض طالما يبقى في الإمكان الولوج الى هذا العرض بالطريقة الالكترونية".

### مطلب ثانٍ: آثار القبول في العقد الالكتروني

يعد القبول المرحلة الحاسمة التي تحول الايجاب الى التزام قانون بين الأطراف. ومع التطور المستمر في مجال العقود الالكترونية واستخدام أدوات الاتصال والتكنولوجيا أصبح للقبول آثار قانونية مميزة عن تلك الموجودة في العقد التقليدي، وخلق إشكاليات حول ملائمة الاحكام التقليدية لعقد العمل على العلاقات المبرمة بالوسائل الحديثة كالبريد الالكتروني. لذلك كان لا بد من البحث في انعكاس التطور التشريعي على المعاملات الالكترونية والاحكام التقليدية التي تحكم القبول في ضوء التشريعات المحلية والمقارنة.

<sup>1</sup> عمر خالد محمد الزريقات، عقد البيع عبر الانترنت، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2005، ص 112-113.

<sup>2</sup> احمد عبد التواب محمد بهجت، ابرام العقد الالكتروني، دار النهضة العربية، 2009، ص 154-155.

## فقرة أولى: مفهوم القبول في عقد العمل عن بعد

القبول الإلكتروني لا يخرج عن القبول بالمعنى التقليدي، سوى أنه يتم عبر وسائل إلكترونية من خلال شبكة الإنترنت فهو قبول عن بعد. لذلك فهو يخضع لذات القواعد والأحكام التي تنظم القبول التقليدي وإن كان يتميز ببعض الخصوصية التي ترجع إلى طبيعته الإلكترونية<sup>1</sup>. فالمبدأ هو ان من وجه اليه العرض غير ملزم بقبوله فهو كما سبق وذكرنا التزام من جانب واحد وبالتالي لا مسؤولية على من وجه اليه العرض في رفضه. تناولت اتفاقية فينا في المادة 18 منها تعريف القبول الإلكتروني فقد تم تعريفه: " يعتبر قبولاً أي بيان او تصرف آخر صادر عن المخاطب، يفيد الموافقة على الايجاب"، والقبول هو الإرادة الثانية في العقد التي تطابق الايجاب ومن دونها لا ينعقد العقد<sup>2</sup>.

وعليه، يمكن تعريف القبول بأنه التعبير الصادر عن من وجه اليه العرض بقبول الدعوة الى التعاقد اذ بقبوله يقترن الايجاب بالقبول، ولما كان صدور القبول يعتبر مكوناً للعقد اذ باقترانه يصبح عقداً منجزاً كان لا بد من اتصافه ببعض الصفات الأساسية.

## فقرة ثانية: صور القبول في عقد العمل عن بعد

لم يشترط المشرع صورة خاصة او شكلاً معيناً للقبول. إذ يمكن ان يتم القبول عبر وسائل الاتصال والتكنولوجيا، سواء كان ذلك كتابةً او شفاهه مثل رسالة نصية. المهم في القبول ان يكون صريحاً وواضحاً بحيث يعبر من وجه اليه العرض عن قبوله بشكل لا لبس فيه ودون ابداء أي تحفظات او شروط.

وعليه، يمكن ان تتم الموافقة باستخدام البريد الإلكتروني من خلال ارسال رسالة تتضمن القبول مع امكانية استخدام التوقيع الإلكتروني كوسيلة لإضفاء الرسمية على هذا القبول. كما ان من طرق القبول الإلكتروني، يتمثل أحد الأساليب في النقر مرة واحدة للموافقة على الشروط بعد الاطلاع عليها. ولضمان أن الموافقة تمت بوعي وليس عن طريق الخطأ، يقوم المبرمج بإضافة آليات تأكيد متعددة، مثل عرض رسائل توضيحية تطلب

<sup>1</sup> اميره بدوي نجم، التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد، باحثة دكتوراه، جامعة المتوفية، صفحة 38.

<sup>2</sup> نور الدين دناي، الايجاب والقبول في العقود الإلكترونية، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد الثاني، الجزائر، 2017، ص 97.

من المستخدم تأكيد موافقته بشكل صريح قبل الانتقال إلى الخطوة التالية. بالإضافة إلى ذلك، يتم استخدام تقنيات للتأكد من أن العملية يقوم بها شخص حقيقي وليس روبوتًا، وذلك من خلال إجابة المستخدم على اختبارات أو تحديات بسيطة للتحقق. ونجد ان المادة 180 موجبات وعقود نصت على ان القبول يمكن ان يكون ضمناً وبالتالي يمكن استنتاجه ممن وجه اليه العرض بأن تصرفاته توحى بأنه قبل العرض كأن يبدأ بالعمل أو يقوم بإنشاء صفحة او بريد الكتروني له في موقع الشركة الالكتروني او ان يقوم بإرسال المستندات المطلوبة منه قبل امضاء عقد العمل عن بعد او قبل التصريح بالقبول فيكون بذلك قبولاً ضمناً للعرض المقدم. ولكن تجدر الإشارة الى انه يجب ان يكون هذا القبول الالكتروني بصورة لا يرمي اليها الشك بحيث انه إذا كان هناك شك في قبوله لا يعتبر قبولاً.

**في هذا الإطار طرح تساؤل حول ما إذا كان سكوت الشخص الموجه إليه العرض، دون أن يبدي قبولاً أو رفضاً صريحاً، يمكن اعتباره بمثابة قبول للعرض.**

للإجابة على هذا التساؤل لا بد من العودة الى القوانين والاجتهاد والفقهاء، فنجد ان مجلة الاحكام العدلية كرسست بموجب المادة 67 قاعدة لا ينسب لساكت قول<sup>1</sup>. فالأصل ان مجرد السكوت عن العرض المقدم لا يعتبر، قبولاً إلا اننا نجد ان المشرع اللبناني كما المشرع المصري وضع استثناءً لهذه القاعدة. فقد نصت المادة 180 موجبات وعقود: " يكون القبول كالإيجاب صريحاً او ضمناً ويعد عدم الجواب قبولاً فيما يكون العرض مختصاً بتعامل كان موجوداً بين الفريقين وبعد سكوت مشتري البضائع يعد استلامها قبولاً للشروط المعينة في بيان الحساب(الفاتورة)". كما نصت المادة 98 من القانون المدني المصري على انه إذا كانت طبيعة المعاملة او العرف التجاري او غير ذلك من الظروف التي تدل على ان الموجب لم يكن ينتظر تصريحاً بالقبول، فإن العقد يعتبر قد تم إذا لم يرفض الايجاب في وقت مناسب.

ونجد ان هذا النص لا يختلف كثيراً عما استقر عليه القضاء الفرنسي بهذا الصدد وفي التشريع الأميركي وردت ثلاث استثناءات او ضوابط يمكن استخلاص القبول من خلالها وهي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> المادة 67 من مجلة الاحكام العدلية <https://maqam.najah.edu/legislation/158/item/7584> تاريخ الاطلاع: 2024/11/25

<sup>2</sup> أسامة أبو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الانترنت، المؤتمر العالمي الثالث لكلية الحقوق جامعة حلوان بعنوان التطورات المصرفية والإنتاجية المعاصرة في مصر والعالم العربي، 2004.

1- ان يستخلص القبول من سلوك الأطراف

2- إذا جرى العرف على اعتبار السكوت قبولاً

3- ارتباط الأطراف بمعاملة سابقة.

نتيجةً لذلك، لا يمكن اعتبار السكوت قبولاً إلا إذا اقترن بظروف تجعل القبول مفترضاً او ضمناً بصورة لا تثير اي الشك، فالسكوت بحد ذاته لا يفيد الموافقة الضمنية ما لم يقترن بفعل إيجابي ينم عن إرادة الساكت بالموافقة او حصوله في الحالات المنصوص عنها في المادتين 180 و 181 موجبات وعقود<sup>1</sup>.

أما في سياق العلاقات الالكترونية والتحول التكنولوجي حاول الفقهاء تطبيق هذه القاعدة على العقد المبرم عن بعد. فاعتبر جانب من الفقه<sup>2</sup> ان الحالات الاستثنائية الواردة في القواعد العامة لا بد من تطبيقها بحذر على القبول الالكتروني نظراً لحدائثة هذا الشكل من العقود وضبابية الرؤية حول المشاكل القانونية التي يمكن ان يثيرها تطبيق هذا النوع من العقود. وذهب رأي آخر الى القول بأن السكوت لا يعتبر قبولاً في عقد العمل عن بعد لان من يتسلم رسالة الكترونية عبر الانترنت متضمنه ايجاباً وينص في الايجاب على انه لم يرد على هذا العرض خلال مدة معينة اعتبر ذلك قبولاً، فله الحق ألا يرد على هذا الايجاب ولا يهتم به، وان سكوته في هذه الحالة لا يعتبر قبولاً<sup>3</sup>.

لكن في ظل صدور قانون المعاملات الالكترونية الذي يرفع العقد الالكتروني حسم المشرع اللبناني الجدل حول هذه المسألة باعتماده نظرية وصول القبول بدلاً من نظرية صدور القبول -سنتناول ذلك لاحقاً- لاعتبره ان صدور القبول عن وجه اليه العرض لا ينشأ أي مفعول قانوني إلا إذا وصل الى العارض، فإن مجرد إرسال القبول أو حتى السكوت لا يكفي لإبرام العقد. إلا ان التساؤل الذي يطرح هنا يتمثل في إلزامية اعلام العارض للشخص الذي قبل العرض بشأن وصول القبول.

1 استئناف، بيروت، الغرفة التاسعة، قرار رقم 95 تاريخ 19/6/1995.

2 أسامة أبو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الانترنت، مرجع سابق، ص 82.

3 احمد شرف الدين: الايجاب والقبول في التعاقد الالكتروني، بحيث مقدم الى المؤتمر العلمي الأول حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الالكترونية، مركز البحوث والدراسات باكاديمية شرطة دبي، الامارات العربية المتحدة، ص 71.

نرى ان المشرع اللبناني أجاب عن هذه الاشكالية بشكل صريح بموجب المادة 35 من قانون المعاملات الالكترونية فنص: " على مقدم العرض إبلاغ الطرف الآخر بورود القبول وذلك ضمن مهلة زمنية معقولة أو ضمن المهلة المحددة في العقد، ويلزم مقدم العرض بالتعويض عن أي اخلال بهذا الموجب ينشأ عنه ضرر " انطلاقاً مما سبق نجد ان المشرع اللبناني ألزم العارض ابلاغ الطرف الآخر بوصول القبول في ظل العلاقات العقدية الالكترونية. إلا انه خرج عن هذا المبدأ ووضع استثناءً له بموجب المادة 37 من قانون المعاملات الالكترونية فنص على انه في العقود المبرمة بين التجار او بين المحترفين يمكن للفرقاء مخالفة القواعد المنصوص عنها في المادة 35 من هذا القانون. مما يدل على ان المشرع في قانون المعاملات الالكترونية سار على خطى المادة 180 موجبات وعقود بحيث لا يكون ابلاغ القبول إلزامياً في حال وجود تعاملات سابقة بين الاطراف.

### فقرة ثالثة: مفعول صدور القبول

ان القبول هو التعبير عن إرادة الشخص الموجه اليه العقد في انشاء مفاعيل قانونية بينه وبين الشخص المتعاقد، وبالتالي فلصدور القبول أهمية بالغة في انشاء العقد وبالتالي تحديد المفاعيل القانونية له. فالمبدأ انه عندما ينعقد العقد يعتبر مكان وجود المتعاقدين هو مكان نشأة العقد ويخضع بالتالي لقانون ذلك المكان من حيث انشائه وصحة المعاملات التي يتطلبها. أما في حالة التعاقد عن بعد او عقد العمل عن بعد فإن التساؤل يطرح حول مكان وزمان انبرام العقد وذلك من اجل تحديد المسؤوليات والموجبات المتوجبة على عاتق كل فريق. فرأى البعض ان اقتران القبول بالعرض أي مجرد صدور القبول يؤدي الى انبرام العقد لان العرض كان بانتظار اقترانه بالقبول حتى يتم العقد<sup>1</sup>. بينما رأى البعض الاخر ان التقاء الارادتين يشترط ان يعلم كل منهما بموقف الاخر ولا قيمة لأحدهما إذا لم يعرف الاخر<sup>2</sup>.

من هنا ظهرت نظريات مختلفة حول اللحظة التي يعتبر فيها العقد مبرماً:

<sup>1</sup> Req.21 mars 1932. D.P1933 1.65. note salle de la marniere.

<sup>2</sup> Ripert et boulangier traite de droit civil 3 N338 (edition 1949 par LGDJ): " Il faut appliquer cette regle de principe qu'une declaration de volonte n'a d'effet qu'autant qu'elle est connue de l'autre.

1- فيذهب أنصار نظرية صدور القبول الى ان العقد يعتبر منجزاً وتاماً بمجرد صدور القبول لمن وجه اليه العرض ولا حاجة لإعلام العارض كي يعتبر العقد منجزاً فإن قبول من وجه اليه العرض يفيد النقاء الارادتين حول التعاقد، بحيث يكتفي أصحاب هذه النظرية بإعلان القبول حتى يتم العقد ولكنهم يشترطون ان يكون هذا الإعلان اعلاناً نهائياً لا رجوع فيه ولا يكون ذلك إلا اذا كان من صدر منه القبول قد بعث فعلاً بقبوله الى رب العمل بشكل لا يمكن استرداده من خلال اللقاء بالبريد او تسليمه لعامل التلغراف او ابلغه الى رسول لإيصاله<sup>1</sup>، وقد اعتمد المشرع اللبناني هذه النظرية لاعتبار العقد التقليدي مبرماً وتاماً<sup>2</sup>.

وفي سياق هذه النظرية ولما كان المشرع اللبناني استوحى من المشرع الفرنسي نصوصه القانونية خاصة فيما يتعلق بتنظيم العقود، ظهرت إشكالية حول دقة ترجمة النص الفرنسي والمقصود بنظرية صدور القبول فهل مجرد النية في القبول يجعل من العقد تاماً أم يحتاج الى فعل مادي يظهره؟

فنجد ان المقصود بمصطلح "صدور القبول" يعني ان مجرد ان أعلن الطرف الآخر الموجه اليه العرض قبوله للإيجاب تتوافق الارادتين ويتم العقد فلا معنى لتأخير وقت تمام العقد الى ما بعد ذلك<sup>3</sup>، أما المقصود بنظرية صدور القبول بالنص الحرفي الفرنسي هو ان العقد يعتبر تاماً عند إرسال القبول<sup>4</sup>.

وبالتالي فإن العقد يعتبر مبرماً بمجرد ان يقوم من وجه اليه العرض بقبوله بإرسال القبول بواسطة رسالة الكترونية او وثيقة او كتاب بغض النظر عن وصول القبول الى العارض او علمه به فالعبرة تكون بخروج الرسالة او التعبير عن القبول عن إرادة المرسل.

إلا انه وبفعل التطور التكنولوجي وتطور القوانين وصدور قانون المعاملات الالكترونية رقم 2018/81، ولما كان العقد المبرم عن بعد هو عقد الكتروني وتطبيقاً لمبدأ الخاص يقيد العام نجد

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، منشورات محمد الداية، الطبعة الأولى، بيروت، 1934، ص295.

<sup>2</sup> مصطفى العوجي، القانون المدني العقد، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2019، لبنان، صفحة 262.

<sup>3</sup> عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، منشورات محمد الداية، الطبعة الأولى، بيروت، 1934، ص294.

<sup>4</sup> تاريخ الاطلاع 2024/11/23 <https://bit.ly/3AWKrcD> Grande bibliothèque du droit (fr)-Acceptance selon la théorie de l'émission, le contrat est formé dès le moment où l'acceptation a été expédiée à l'offrant.

ان قانون المعاملات الالكترونية اللبناني تناول مسألة القبول واللحظة التي ينشأ فيها العقد فقد نص في المادة 38 منه: " عندما تكون المساومات في العقود المدنية والتجارية قد جرت بالوسيلة الالكترونية، فإن العقد لا يعد منشأ إلا في الوقت الذي يصل فيه القبول الى العارض. وتعتبر الرسالة الالكترونية قد أرسلت عندما تدخل اول نظام معلوماتي خارج سيطرة المرسل. وتعتبر الرسالة قد استلمت من قبل المرسل اليه في الحالتين التاليتين: عندما تدخل النظام المحدد من قبله..."

نتيجة لذلك، نجد ان المشرع اللبناني قد خرج عن القاعدة العامة وهي نظرية صدور القبول في حالة العقود المبرمة الكترونياً. ففي كل مره نكون فيها أمام عقد عمل عن بعد مبرم بوسيلة الكترونية بحيث ان الايجاب والمفاوضات تتم بشكل الكتروني يعتد بنظيرة استلام القبول لبدء انشاء المفاعيل القانونية لهذا العقد.

2- أما أصحاب نظرية استلام القبول يعتبرون ان العقد لا يعتبر منجزاً وتاماً إلا عند استلام العارض للقبول الصادر عن الشخص الموجه اليه العرض، فالعارض يبقى خارج نطاق المسؤولية الى حين استلامه لهذا القبول.

وفي هذا الإطار تستوجب الإشارة إذا أنا المشرع الفرنسي قبل التعديل الصادر في 2016/2/10 كان ينص في المادة 1121 من القانون المدني على أن العقد يعتبر مبرمًا عندما يتم تلقي العرض من الطرف الآخر، مما أدى الى إثارة الجدل خلال عقود فلم يكن هناك إشارة صريحة إلى لحظة انبرام العقد أو كيفية تحديده عندما يتم العقد بين غائبين. فقد كانت تتفاوت اجتهادات المحاكم الفرنسية بين اعتماد نظرية إصدار القبول أو نظرية استلام القبول<sup>1</sup>.

ففي قضية أعلنت المحكمة بأنه من المبادئ القانونية لكي يكون هناك اتفاق ملزم أن يكون هناك اتفاق بين إرادتي الطرفين وأنه ليس كافياً أن يصدر الرد إيجاباً على الإجابة، بل يجب أن يصدر الرد على الإيجاب قبل أن يكون رب العمل قد سحب إيجابه وأضاف أنه عندما يتم إجراء التعاقد بالمراسلات فإنه منذ اللحظة التي تصل فيها الرسالة المحتوية القبول يعتبر العقد مبرماً<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Acceptation par courier électronique theorie de la reception, edition du 18/1/2021, <https://bit.ly/4i5JfQ7>, date of access 24/11/2024.

<sup>2</sup> يزيد انيس نصير، الارتباط بين الايجاب والقبول في القانون الاردني والمقارن، مجلة الحقوق، الأردن، 2002، ص 100.

بالمقابل وفي قضية أخرى أمامها عادت واعتبرت أن العقد الذي يتم بمجرد إرسال برقية تحتوي على القبول يعتبر صحيحاً باعتبار أن قبولاً قد صدر قبل سحب العارض عرضه<sup>1</sup>.

ولكن بعد الإصلاحات بموجب القانون رقم 2016/131 حسم الجدل بشأن لحظة إبرام العقد بحيث تم تعديل المادة رقم 1121 وأصبحت تنص على التالي: "يتم العقد بمجرد وصول القبول إلى الموجب ويعتد في المكان الذي تم فيه القبول"<sup>2</sup>.

بذلك يكون وتعتبر أن العقد يعتبر مجرماً بمجرد أن يصل القبول إلى من وجه العرض، وهذا ما يعكس اعتماد نظرية استلام القبول بدلاً من نظرية إصدار القبول التي كانت محل نقاش لفترة طويلة من الزمن. وقد تُرجم هذا الاتجاه بموجب الحكم الصادر عن الغرفة المدنية الأولى بمحكمة النقض بتاريخ 6-1-2021م بحيث اعتبرت المحكمة أن تكوين العقد كان مربوطاً بعلم الموجب بقبول العرض قد أيدت محكمة الاستئناف هذا القرار واعتبرت أن استلام القبول من مقدم العرض في اليوم التالي للتاريخ انتهاء المهلة لا يمكن أن يكون له أي أثر<sup>3</sup>.

3- أما أصحاب نظرية العلم بالقبول فيرون انه حتى إذا لم يستلم الشخص القبول رسمياً فإن مجرد علمه بصدور القبول يجعله ملزماً وبالتالي يصبح العقد مبرماً بين الطرفين ومحدثاً لمفاعيله القانونية<sup>4</sup>. وبالعودة الى المشرع اللبناني نجد انه اعتمد نظرية صدور القبول وذلك بالاستناد الى نص المادة 184 موجبات وعقود على انه إذا كانت المفاوضات جارية بالمراسلة او بواسطة رسول بين غائبين فإن العقد ينشأ في الوقت والزمان اللذين صدر فيهما القبول ممن وجه اليه العرض وبالتالي يترتب على ذلك إلزام العارض بعرضه وان لم يعلم العارض بالقبول. وقد اعتمد المشرع اللبناني نظرية المعرفة بالقبول كاستثناء على القاعدة فيما يتعلق بعقد الهبة.

<sup>1</sup> يزيد انيس نصير، مرجع سابق، ص 101.

<sup>2</sup> Article 1121 civil code: " Le contrat est conclu dès que l'acceptation parvient à l'offrant. Il est réputé l'être au lieu où l'acceptation est parvenue."

<sup>3</sup> محكمة النقض الفرنسية، الغرفة المدنية الأولى، 2021/1/6. <https://www.lexbase.fr/article-juridique/64047240-brevessacceptationparcourrierelectroniquetheoriedelareception> تاريخ الاطلاع: 2024/11/24

<sup>4</sup> مصطفى العوجي، القانون المدني العقد، الجزء الأول، منشورت الحلبي الحقوقية، طبعة 2019، لبنان، صفحة 261.

أما المشرع المصري فقد نصت المادة 91 من القانون المدني المصري على انه ينتج التعبير عن الإرادة أثره في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه اليه ويعتبر وصول التعبير قرينة على العلم به ما لم يعم الدليل على عكس ذلك. بالإضافة الى ان المشرع الجزائري نص في المادة 77 انه يعتبر التعاقد بالمراسلة قد تم في الزمان والمكان الذين يتصل فيهما القبول بعلم الموجب ما لم يتفق على غير ذلك او يقضي القانون او العرف بخلافه. وبذلك يكون المشرع المصري والجزائري قد اعتمدا نظرية العلم بالقبول لإبرام العقد.

وفي هذا الإطار نجد ان المشرع اللبناني ميز بين القبول المبدئي والقبول النهائي من حيث المفعول الانشائي للعقد الالكتروني بموجب المادة 38 من قانون المعاملات الالكترونية 2018/81، فقد اعتبر ان القبول المبدئي لا يعتبر منشأ للعقد إلا بعد ان يؤكد مره ثانية من وجه اليه العرض بعد ان يكون تحقق من مضمون الالتزامات الفريقيين. أما في حالة المساومات فإن القبول النهائي يعتبر منشأ للعقد في الوقت الذي يصل فيه القبول للعارض، ويعتبر القبول قد أرسل الى العارض في الوقت الذي تخرج فيه الرسالة الالكترونية عن سيطرة المرسل وتدخل في النظام المحدد للاستلام.

نتيجة لما سبق، فإن العقد عن بعد يعد منعقدًا في اللحظة التي يصل فيها القبول لرب العمل بصرف النظر عن علمه به فعليًا من عدمه وعلى ذلك فإن العبارة هي بوصول القبول الالكتروني لصندوق البريد الخاص برب العمل حتى ولو لم يتصل علمه بمحتوى الرسالة الالكترونية المتضمنة القبول<sup>1</sup>، لكونها الأكثر ملائمة لطبيعة التعامل عن بعد حيث توفر حلولاً تقنية وعملية بالإضافة الى كونها عادلة في تعاملها مع إرادة الطرفين المتعاقدين.

## مبحث ثانٍ: انعكاس التكنولوجيا على العناصر المشكّلة لعقد العمل

نصت المادة 624 من قانون موجبات وعقود ان عقد إجارة العمل أو الخدمة هو عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجل يلتزم هذا الفريق أداءه له.

<sup>1</sup> مصطفى احمد أبو عمرو، مجلس العقد الالكتروني، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص131.

وبالتالي يتبين من هذا التعريف أن عقد العمل التقليدي يتألف من ثلاث عناصر أساسية تقوم على أداء العمل، تحت إشراف ورقابة رب العمل (التبعية) ومقابل أجر.

فنجد ان عنصر العمل هو من العناصر الأساسية إذ يعبر عن رغبة العامل في تأدية العمل والالتزام مع رب العمل سواء أكان هذا العمل مكتبي، يدوي، فكري... أي انه أي نشاط مبذول من قبل العامل في إطار عقد العمل. فنجد ان المادة 3 من قانون العمل عرّفت المستخدم بأنه كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو غير يدوي وعرفت العامل بأنه كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين، أي أن المشرع اللبناني لم يحدد طبيعة العمل الذي يجب أن يكون موضوعاً لعقد العمل.

أما بالنسبة لعنصر التبعية فهو يتجلى في أن العمل الذي يقوم به العامل هو تحت إشراف ورقابة وسلطة وإدارة رب العمل، وأن يقوم بعمله بصورة تبعية لصاحب العمل بحيث أنه لا يقوم بعمل مستقل. وهذه التبعية يمكن أن تكون تبعية اقتصادية أو تبعية قانونية (سنقوم بتفصيلها لاحقاً)

أما عنصر الأجر فهو من العناصر الجوهرية التي يقوم عليها هذا العقد وقد ورد في تعريف المشرع لعقد العمل بأن العامل يقوم بهذا العمل مقابل أجر إذ أن انتقائه يؤدي إلى فقدان هذا العقد لجوهره ويؤدي إلى اعتباره عقد تبرع أو عقد خدمة مجانية.

لكن في ظل التحول التكنولوجي وبالعودة إلى عقد العمل عن بعد ومن خلال التعريف الذي توصلنا إليه سابقاً بأنه ذلك العقد الذي يبرم بين صاحب العمل والعامل بحيث يقوم العامل بتنفيذ العمل مقابل أجر وبعيداً عن الإشراف المباشر لرب العمل وباستخدام وسائل التكنولوجيا بشكل رئيسي وبعيداً عن مقر العمل، نجد أن تحولاً طرأ على عناصر عقد العمل التقليدي مما أدى الى تطور مفهوم الالتزام العقدي (مطلب أول) واقع التبعية في ظل استخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال في تنفيذ هذا العقد (مطلب ثان).

### **مطلب أول: تطور مفهوم الالتزام العقدي**

عرّف الفقه الفرنسي العمل عن بعد بأنه العمل الذي يعني استخدام العامل لتقنيات الاتصالات والمعلوماتية التي تمنه من أداء العمل سواء أكان مستقلاً أو تابعاً بما يعطي المرونة لمفهومي وقت العمل ومكانه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> F. robert, le teletravail a domicile, lacier, Belgique, 2005, p 30.

كما عرّفه قانون تحسين العمل الأميركي الصادر في ديسمبر 2010 في المادة 6501 على أن العمل عن بعد يشير الى ترتيب عمل مرن يقوم خلاله الموظف بمسؤولياته... من موقع عمل يختلف عن موقع العمل المعتاد.

وبذلك نلاحظ أن الوجه الفارق في تأدية العمل بين عقد العمل التقليدي وعقد العمل عن بعد يظهر في تأدية العمل في وقت وزمان محدد في عقد العمل التقليدي بحيث ان العامل ورب العمل في مكان واحد بينما في عقد العمل عن بعد فإن مكان العمل يكون مرناً وخارج مقر العمل.

وتجدر الإشارة الى انه لا يعتبر عاملاً عن بعد إلا الشخص الذي يمارس نشاطه بصورة متكررة خارج مركز المؤسسة، فيجب على الاجير ان يمارس عمله بطريقة أساسية ودائمة خارج مركز العمل<sup>1</sup>.

بحيث ان العامل إذا قام بعمله خارج مركز العمل بصورة عرضية دون ان يكون ذلك بصورة متكررة لا يمكن اعتباره عقد عمل عن بعد، بل يبقى عقداً تقليدياً فالعبرة في الاستمرارية والديمومة في تنفيذ العقد خارج مقر العمل.

وبالتالي يمكن ان يتصف عنصر تأدية العمل بعدة أشكال:

أ- العمل عن بعد في مراكز الانترنت: أو في أي مركز قريب ويتم تعريفه على انه مركز قريب من منزل الاجير من أجل تقريب العمل إليهم ويسمى بمركز العمل عن بعد (telecontre) بحيث تضم مراكز العمل عن بعد مجموعة من الأشخاص الذين يعملون في مؤسسات مختلفة. يقدم المركز عن بعد العديد من الخدمات الضرورية للعاملين عن بعد (أدوات مكتبية، تركيب البرامج، الهواتف...)

وترتبط مراكز العمل عن بعد بشكل دائم مع مركز المؤسسة باستعمال التقنيات الجديدة.<sup>2</sup> فضلاً عما يعرف بأكواخ الاتصالات وهي مراكز الكترونية عادة ما تنشأ في الأماكن الريفية والناحية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Emmanuel Ray, Nouvelles technologies et Nouvelles forms de subordination, Droit social, 1992, p.525.

<sup>2</sup> Rana zeidan, etude de la notion de teletravail de ses enjeux et de son potentiel au liban, Université Saint Joseph ,Faculté de gestion de management ,Beyrouth , 2002, p.14.

<sup>3</sup> مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، صفحة 5.

ب- العمل عبر الحدود: وذلك عندما تفصل الحدود الدولية بين العامل ورب العمل وفي هذا الإطار استعانت الشركات وعلى وجه الخصوص تلك التي تصنف كشركات متعددة الجنسية وعابرة للحدود بتكنولوجيا العمل عن بعد من أجل إنشاء سوق عمل افتراضي يتم من خلاله تبادل طلبات العمل وعروضه<sup>1</sup>.

ج- العمل عن بعد المنتقل وهو الذي يقوم به الأشخاص الذين ينتقلون كثيرًا فيستطيعون التواصل مع رب عملهم من خلال استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا.

د- العمل من المنزل وهو الذي يمارس بطريقة منتظمة من منزل الاجير باستخدام وسائل الاتصال والتقنيات المعلوماتية الحديثة وهو يتميز بثبات مركز العمل باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا والمعلوماتية الثابتة في منزله<sup>2</sup>.

أما اللجنة الأوروبية في تقريرها المعنون باسم العمل الالكتروني "e work-2000" لم تعرّف العمل عن بعد، ولكنها قدمت شكلين جديدين لتأدية العمل عن بعد:

- العمل عن بعد المستقل وهو العمل الذي يؤديه الموظف من دون ان يكون هناك مركز عمل أساسي بحيث ان العمل ككل يقوم على استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا فكلّ من رب العمل والعامل على حد سواء يعملون من أماكن مختلفة من المنزل أو غيره.
- العمل المتأرجح وهو العمل الذي يقوم بشكل أساسي على العمل عن بعد وبشكل عرضي العمل بشكل تقليدي فالموظفون لا يذهبون الى مقر او مركز العمل الا في حالة الاجتماعات او في الحالات الضرورية التي تتطلب اجتماعهم.

وبالتالي يتضح من ذلك ان عنصر تأدية العمل في عقد العمل عن بعد يقوم على ركنين أساسيين احدهما العمل خارج مقر العمل المعتاد او بمكان مستقل عن مكان رب العمل، والآخر تنفيذ العمل باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا والمعلومات كالحاسوب الآلي والأجهزة الذكية والاتصالات السلكية واللاسلكية، على أن يكون هذا الاستخدام بصورة دائمة، متكررة تتصف بالاستمرارية ليتم اعتباره عقد

<sup>1</sup> مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، صفحة 5.

<sup>2</sup> Henri Peschaud, travail et teletravail a domicile, jurisclassseur **travail** traite, octobre 2003, p.11.

عمل عن بعد. وهذا ما أعطى هذا العقد مرونة ووفر راحة للعامل في تنفيذ وتنظيم عمله كما وفر له الاستقلالية بحيث ان للعامل الحرية في تنفيذ العمل في الوقت الذي يراه مناسباً سواء ليلاً أو نهاراً شرط أن يكون العمل منجزاً وقت التسليم.

وبالتالي فمع استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا والتقنيات الجديدة تشتت مفهومي الزمان والمكان بحيث أصبح العامل يعيش في عالم افتراضي حيث لا يوجد نهار او ليل او مسافة وأكثر من ذلك فقد ساهمت في نقل كفاءته المهنية بينما يبقى جسده موجوداً في مكانه مستقرًا أمام شاشة أو معلقاً بحاسوب يوفر له التواصل مع بيئته<sup>1</sup>.

### مطلب ثانٍ: واقع التبعية التقليدية إثر تحول الالتزام العقدي

إن عنصر التبعية هو العنصر الأساسي والمميز لعقد العمل عن غيره من العقود فهو ذلك العنصر الذي يميز العمل التابع عن العمل المستقل فمن خلال تعريف المشرع اللبناني لعقد العمل ذكر أنه ذلك العقد الذي يقوم بموجبه العامل بتنفيذ العمل مقابل أجر تحت إشراف ورقابة رب العمل.

كما وقد نصت المادة 31 من قانون العمل المصري أن عقد العمل هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر .

وقد ذهب محكمة النقض المصرية أن عقد العمل يتميز بخاصيتين أساسيتين هما عنصر التبعية والأجر، بحيث لا تقوم بهما إلا مجتمعتين، وإن المناط في تكيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لصاحب العمل وإشرافه ورقابته فقانون العمل لا يحكم إلا العمل التابع الذي يقوم به شخص لحساب شخص آخر وتحت رقابته أما العمل الذي يؤديه شخص لحسابه الخاص لا يخضع لقانون العمل والتبعية نوعان قانونية واقتصادية<sup>2</sup>. ولكن نظرًا للمسافة التي خلقها عقد العمل عن بعد بين العامل ورب العمل فنجد أن عنصر الرقابة والإشراف والإدارة قد ضعف وتوسعت استقلالية العامل في تنفيذ العمل بحيث ان الرقابة قد تقتصر على النتيجة النهائية دون

<sup>1</sup> Alain supiot, travail droit et technique, op.cit, p.20

<sup>2</sup> بن صابر بن غرور، الوجيز في شرح القانون الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلودية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 52-51.

المتابعة الدقيقة والإشراف على مراحل التنفيذ ما دفعنا إلى البحث في مدى ملائمة أشكال التبعية التقليدية لعقد العمل عن بعد. من هنا، فإن البحث في هذه الإشكالية يدفعنا إلى البحث في عنصر التبعية أولاً وتحديد مفهومه وصوره ومن ثم البحث في مدى ملائمة على عقد العمل عن بعد.

## فقرة أولى: مفهوم التبعية وصورها

يقصد بالتبعية خضوع العامل لإشراف أو رقابة أو توجيه رب العمل في المدة التي يكون العقد مبرماً بينهما أو أنها هيمنة رب العمل على نشاط العامل عند تنفيذ العقد المبرم بينهما بحيث أنه يفرض آراءه وأفكاره وسيطرته على العمل ويكون العامل ملزماً بتنفيذها وفقاً للشكل الذي يحدده رب العمل تحت طائلة محاسبته، وقد ظهر عنصر التبعية في تعريف المشرع اللبناني للأجير في المادة الثانية من قانون العمل: "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل عند رب العمل... فكلما عند رب العمل يعني أن الأجير يعمل تحت إشراف وتوجيه رب العمل<sup>1</sup>. كما عرفت محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 1996/12/13: "علاقة الطبيعية تتميز من خلال تنفيذ العمل تحت سلطة مستخدم، والذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتعليمات، وكذا مراقبة التنفيذ والعقاب على الخروقات" وبالتالي التبعية تركز على الثلاثية المكونة من التوجيه (الإدارة) direction، الرقابة (control)، التأديب (sanction)<sup>2</sup>.

وإذا كانت التبعية هي العنصر المميز لعقد العمل عن بعد فهي تتخذ أشكالاً متعددة وهي نوعان التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية.

## أولاً: التبعية الاقتصادية

يقصد بالتبعية الاقتصادية هي التي يكون فيها العامل يعتمد على رب العمل في كسب رزقه وماله وعيشه، ففي كل مره يكون فيها العامل تابعاً ومعتماً في معيشته على الأجر الذي يتقاضاه من عمله يكون تابعاً لرب العمل.

1 وسام غياض، الوجيز في قانون العمل، دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2013، ص 47.

<sup>2</sup> Emmanuel DOCKES, "Notion de contact de travail", revue de droit social, numero speciale, N05, editions techniques et economiques, paris, mai 2011, p547.

فالمعيار هنا ليس الإشراف والرقابة والإدارة إنما اعتماد الكامل للعامل في عيشه على الأجر فيكون مصدر رزقه الوحيد.

وتعود نشأة التبعية الاقتصادية الى ظهور القوانين الاجتماعية التي تهدف الى حماية العمال في حال العجز والمرض والشيخوخة<sup>1</sup>. وبالرغم من ان الفقه الفرنسي ارتكز على تطبيق التبعية القانونية إلا انه كان لا بد من وجود رأي معارض يعتبر ان العقد هو عقد عمل طالما كان العامل يعتمد في نشاطه وكسبه على تعامله مع رب العمل بطريقة منتظمة ولحسابه، وكلما كان الشخص لا يتحمل مخاطر عمله ولا تعود عليها أرباح نشاطه الخاص وأنه ليس ضرورياً أن يكون عمل العمل تحت إشراف وتوجيه رب العمل أو تحت إدارته أثناء تنفيذ العقد<sup>2</sup>. ولقد أخذ فريق كبير من الفقهاء<sup>3</sup> بهذا المعيار وبرر أنصار هذا الرأي اعتمادهم عن طريق طرحهم التساؤل التالي: أن الاجراء الذين يعيشون في حالة من التبعية الاقتصادية كالأجراء الذين يعملون في بيوتهم دون أن يخضعوا لرقابة رب العمل هم بحاجة كغيرهم من الاجراء للرعاية الاجتماعية التي يوفرها قانون العمل، فهل يعقل أن يتحمل هؤلاء الاجراء مخاطر عملهم في حين أن غيرهم يعفى من تحمل المخاطر لمجرد خضوعه لإشراف ورقابة وسلطة رب العمل أي التبعية القانونية<sup>4</sup>؟

إذ أن أنصار هذا المعيار يعتبرون أنه كما في التبعية القانونية العامل لا يتحمل المسؤولية في العمل طالما هو يعمل بشكل تابع لرب العمل وتحت إشرافه ورقابته، فإن العامل عن بعد أو من المنزل أو من أي مكان طالما أنه ليس عملاً مستقلاً خاصاً وطالما انه يعتمد في تنفيذ المشروع على أجر يعتبره مصدرًا لرزقه فهو أيضاً تابعاً لرب العمل وترفع المسؤولية عنه.

ولكن هذا الرأي وهذا المعيار لم يلق تأييداً كبيراً وتعرض للكثير من النقد كونه يفتقر الى المنطق السليم والتحديد القانوني السليم وذلك لعدم تحديد أسس هذا المعيار، فنجد أن تطبيقه يلقي الكثير من الصعوبة كما انه يفتقر الى معيار لتفريقه عن العمل المستقل فليس كل من يعتمد في عمله على الأجر كمصدر

<sup>1</sup> سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة النقض والتمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 128-129.

<sup>2</sup> احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 86.

<sup>3</sup> Brun et gallandi: 'le droit du travail,' 1978, 2eme edition, p 339.

<sup>4</sup> وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، ص 48.

للعيش يعمل عملاً تابعاً فالمدرس الخصوصي مثلاً يقوم بتدريس الطلاب ويعتمد على الأجر الذي يتقاضاه من أهالي الطلاب كمصدر عند رزقه ولكنه لا يعتبر تابعاً لأهالي هؤلاء الطلاب فهو يقوم بتنفيذ عمله بشكل مستقل كلياً عن وجود الأهل وإشرافهم ورقابتهم مما يجعل معيار اعتماد التمييز بين العمل التابع والعمل المستقل شبه مستحيل في حال اعتماد هذا المعيار في توصيف العقد كعقد عمل أم لا. ويضاف إلى ذلك أن الأخذ بمعيار التبعية الاقتصادية يؤدي إلى تكييف العقد استناداً إلى عنصر خارجي وهو العنصر الاقتصادي إذا أن هذه التبعية تقوم على حاجة العامل إلى الأجر الذي يحصل عليه من عمله واعتماده عليه لتأمين حياته مع أن القانون لا يدخل الشخص في الاعتبار عند وصف الروابط العقدية<sup>1</sup>.

كما أن الأخذ بهذا المعيار يؤدي إلى تبدل العقد بتبدل 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 كثيراً من اعتماده عليه<sup>2</sup>. وبالتالي فقد أجمع الفقهاء على عدم تأييد هذا المعيار وعدم الاستناد عليه كعنصر تمييز بين عقد العمل وغيره من العقود.

## ثانياً: التبعية القانونية

يقصد بالتبعية القانونية في كل مرة يقوم فيها العامل بتنفيذ العمل تحت إشراف ورقابة وإدارة وسلطة رب العمل بحيث أن العامل يقوم بعمله رهين خدمة الفريق الآخر (رب العمل) وتحت إشرافه ورقابته وهذا ما نصت عليه المادة 624 موجبات وعقود تعريفها لعقد العمل بأنه العمل الذي يقوم الأجير بموجبه بعمله رهن خدمة الفريق الآخر أي صاحب العمل وذلك تحت إشرافه ورقابته وإدارته. وبالتالي يظهر جلياً من خلال نص المادة اعتماد المشرع اللبناني للتبعية القانونية عوضاً عن التبعية الاقتصادية في تعريفه لعقد العمل. كما أن الفقه والاجتهاد في لبنان يأخذان بالتبعية القانونية ويعتبران أننا نكون أمام عقد عمل في

<sup>1</sup> بن جابر بن غروز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011/1432، ص 72-73.

<sup>2</sup> حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 202.

كل مرة يقوم العامل بعمله بشكل يحقق فيه مصالح رب العمل من خلال اتباع توجيهاته وتعليماته ومن خلال فرض العقوبات والجزاءات عليه في حال مخالفته لها<sup>1</sup>.

وقضت محكمة استئناف آجين الفرنسية بأنه يفترض لوجود عقد عمل استيفاء ثلاثة شروط وهي أداء العمل، مقابل أجر، وان يتم تنفيذها في علاقة تبعية. والظروف الواقعية هي التي تحدد وجود حالة من التبعية في ممارسة العمل، وتتميز علاقة التبعية بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات والتحكم في تنفيذها ومعاينة مرتكبيها على المخالفات<sup>2</sup>. ويرى البعض أن المقصود بالتبعية على الرأي الراجح هو التبعية القانونية لا التبعية الاقتصادية ومقتضى التبعية القانونية أن يكون العامل في مركز يوجب عليه أن يطيع صاحب العمل فيما يصدره اليه من أوامر وتعليمات بشأن تحديد العمل المطلوب منه وكيفية القيام به أو وقت ومكان أدائه، ومن ثم يكون لصاحب العمل أن يشرف على العامل ويراقبه في أدائه لعمله وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع هذه الأوامر أو أهمل في تنفيذ العمل. ولا يشترط لتوافر التبعية القانونية أن يعمل العامل تحت سيطرة صاحب العمل إنما يكفي توافر شرط الإشراف الإداري من رب العمل حتى يكون العقد<sup>3</sup>. من هنا يتضح أن هناك مفهومين للتبعية القانونية أحدهما ضيق (التبعية الفنية) والآخر واسع (التبعية التنظيمية الإدارية). فالتبعية بالمعنى الضيق أو ما يسمى بالتبعية الفنية تقوم على أساس الخضوع الكامل لرب العمل بحيث ان رب العمل يتدخل في كل تفصيل خلال تنفيذ العمل وتكون ادارته ورقابته مباشرة وهذا النمط او المفهوم يمكن تطبيقه على المؤسسات الصغيرة او أماكن العمل التي تشتمل على عدد صغير من العمال وذلك لأنها تتطلب نظاماً ثابتاً داخل مؤسسة العمل بحيث أن ساعات العمل معروفة والمهام محددة والإجازات السنوية محددة مسبقاً فيكون بمتسع رب العمل أن يكون ملماً في كافة الأمور والخطوات ويطبق إدارته ورقابته على جميع مراحل العمل، أما في حالة المؤسسات الكبيرة الحجم والتي تشتمل على عدد كبير من الموظفين فلا يكون لدى رب العمل القدرة على متابعة مراحل العمل وفرض رقابته عليها بشكل متزامن مع تنفيذ العمل بحيث رقابته تكون لاحقة على تنفيذ العمل.

<sup>1</sup> قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم 100 تاريخ 1993/2/24.

<sup>2</sup> Court d'appel d'agen 9 aout 2022 RG n 21/00466 <https://www.courdecassation.fr/decision>.

<sup>3</sup> صلاح الدين جمال الدين، محمد لبس شنب، عصام أنور سليم، قانون العمل، ، قانون العمل، دار الفكر الجامعي، منشأة المصارف 2002، ص 39-40.

كما ان تنوع الاعمال والاختصاصات أدى الى ادى الى إضعاف الرقابة أو التبعية الفنية بحيث أصبحت تشتمل على معنى أوسع فمدير المشفى لا يكون ملماً باختصاص كل طبيب لديه وكيفية تطبيق عمله أو معاينة مريضه فرقايته وادارته تقتصر على مراقبة ساعات عمل الطبيب، الراتب الذي يتقاضاه، الاجازات... ولكنه لا يستطيع إدارة طريقة تطبيق العلاج المناسب، من هنا ظهر معنى أوسع للتبعية القانونية وهي التبعية التنظيمية الإدارية.

فبعد الحرب العالمية الثانية بدأ ينظر الى معيار التبعية القانونية نظره مرنة خاصة مع تزايد أعداد العاملين المهنيين المرتبطين بعقود عمل مع أصحاب العمل مثل الأطباء والجراحين والمحامين حيث لا يمكن أن يقال واقعياً أن طريقة عمل هؤلاء كانت خاضعة بشكل مباشر لأرباب العمل من حيث الرقابة والاشراف والتوجيه<sup>1</sup>.

وبالتالي فإن طبيعة العمل هي التي تفرض نوع الرقابة التي يتوجب تطبيقه خلال العمل، فالتبعية التنظيمية الإدارية تتوافر عندما يكون الاجير خاضعاً لرب العمل إدارياً من حيث تنظيم ساعات العمل والوقت والمدة، ولكنه يكون مستقلاً في تنفيذ العمل، وفقاً لخبرته، وكفاءته، ومهاراته. ومن الملاحظ أن الرأي الغالب في الفقه والاجتهاد<sup>2</sup> يكتفي بالتبعية الإدارية دون الفنية لقيام التبعية القانونية في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود.

### فقرة ثانية: خصوصية التبعية في عقد العمل عن بعد

لما كان عقد العمل بصورته التقليدية يقوم على تحديد شروط العمل وظروفه، ساعات العمل، سياسة الشركة والمهام المطلوبة من الأجير... كان من السهل على رب العمل مراقبة عمل الاجير والاشراف عليه. ولكن التطور الذي طرأ على عقد العمل وفي ظل الطفرة الالكترونية الحديثة للاتصال والاعلام جعلت من المعايير المعتمدة لتطبيق رابطة التبعية التقليدية غير منسجمة مع عقد العمل عن بعد. في هذا الإطار تعددت الإشكاليات حول تطبيق معيار التبعية فذهب جانب من الفقه الى اعتناق معيار

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، ج1، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 32  
<sup>2</sup> لبيب شبيب، شرح في قانون العمل اللبناني، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، الاسكندرية، 2010، ص44.

التبعية القانونية متجاهلاً بذلك سمة البعد التي يتميز بها هذا العقد<sup>1</sup>. بينما برر اتجاه آخر<sup>2</sup> ضرورة تبني التبعية القانونية بحيث انها تتلاءم وطبيعة البعد الذي يعد السمة المميزة لهذا النمط من العمل خاصة في ظل تواجد أدوات الاتصال الحديثة. فوفقاً لهذا الاتجاه يعتبر عقد العمل عن بعد متمتعاً بعلاقة التبعية التي تتمثل بتنفيذ العمل عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة؛ لأن العامل عن بعد ليس أقل خضوعاً للتوجيهات المرتبطة بتنفيذ العمل، وذلك بفضل التطور التكنولوجي المستمر واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي فقد أصبح بإمكان رب العمل مراقبة العامل عبر عدة وسائل والتأكد من التزامه بتنفيذ مهامه. سمحت هذه الوسائل لرب عمل متابعة العمل متجاوزاً حدود الزمان والمكان وذلك عبر التطبيقات الرقمية التي يتم تحميلها على الأجهزة فيستطيع بموجبها مراقبة أجهزة الاجير والاقوات الذي يمضيه على العمل بشكل دقيق. فبذلك تكون هذه التقنيات قد عززت الرقابة وأتاحت الفرصة امام رب العمل مراقبة الاجير عن بعد دون ان يكونا حاضرين في المكان ذاته ، نتيجةً لذلك فإن التبعية لم تلغ في عقد العمل عن بعد إنما أصبح بالإمكان ممارستها من خلال استخدام وسائل وتقنيات حديثة، ومن هذه الوسائل التي تمكن رب العمل من ممارسة الرقابة والاشراف على العامل عن بعد ما يتعلق بالاشراف بواسطة الفيديو او من خلال ربط الحواسيب بحيث يستطيع رب العمل ان يكون على اطلاع مباشر على حاسوب العامل من خلال برامج عديدة (مثل: Anydesk وغيرها) وتتميز هذه الوسائل والتقنيات بما يلي:

1- محافظتها على جميع آثار العمل ففي تقريرها المتعلق بمراقبة الاجراء في المؤسسة عن بعد la cybersurveillance de salaries dans entreprise بتاريخ آذار 2001 أكدت ال CNIL انه بالنسبة للأجراء إن ال NTIC قادرة على حفظ كل الآثار من قبل الشخص المعني<sup>3</sup>.

2- قدرتها على تخزين البيانات التي تدور في شبكة الاتصال بين الاجير ورب العمل، كما تسمح بكشف من يتصل بهذه الشبكة وساعة الاتصال ومدته... الخ فبرنامج الجدار الناري firewall او pare-

<sup>1</sup> Lyon- CAEN gérard et autres: Droit de travail, 11 édition, dalloz, 1999, p:119.

<sup>2</sup> Annette y. williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organization, ph. Dthesis. Caplla university, August 2009, pp1919-25.

<sup>3</sup> Laurence terrien, l'effet des Nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail, universitede nates, faculte de droit et des sciences politiques, 2001, p 79.

feu مثلاً<sup>1</sup> يضمن حماية الشبكة من أي اختراق أو أي هجمات خارجية كما يحمي جميع البيانات بحيث تكون مشفرة.

3- إمكانية مشاهدة ونسخ كل الاعمال والاشارات التي يقوم بها المستعمل من مكان عمله عن بعد وفي وقت فاعل ويمكن ان توضع هذه البرامج على القرص الصلب لحاسوب الاجير دون ان يشعر بذلك.<sup>2</sup>

بذلك تكون هذه الوسائل قد عززت قدرة رب العمل على الاشراف والرقابة على عمل الاجير عن بعد متجاوزاً بذلك حدود المكان والزمان بحيث انه يستطيع معرفة مدى انجاز الاجير في عمله والوقت الذي امضاه على الحاسوب او في البرنامج من خلال هذه الوسائل والتقنيات الحديثة. وبالتالي يمكن ان يتم الاشراف والرقابة عن طريق وضع نظام آلي للإشراف عن بعد بخصوص أوقات عمل الاجير بحيث يكون موثقاً وغير قابل للتزوير<sup>3</sup>. فهذه التقنيات لا تسمح فقط بمعرفة مكان الاجير، ولكن ايضاً تحديد ساعات العمل الفعلية في حال تم تركيب برامج مناسبة في الآلة التي يعمل عليها<sup>4</sup>. وتجدر الإشارة الى ان المراقبة أصبحت أسهل وأسرع بفضل التطور الهائل وصغر الآلات والمعدات بحيث ان الذكاء الاصطناعي يتفوق على ذاكرة الانسان من حيث التسجيل والدقة وعدم النسيان. بالمقابل، سعى المشرع الفرنسي إلى توفير حماية للعاملين عن بُعد، حيث تجاوز نص المادة 721-1 من قانون العمل التي تشترط وجود التبعية القانونية بالنسبة للعمل من المنزل. وبدلاً من ذلك، اكتفى بالنص على أن يتم العمل لصالح المنشأة مقابل أجر، مما يعني عدم ضرورة توفر التبعية القانونية بالمعنى التقليدي للعاملين عن بُعد، والاكتفاء بتحقيق التبعية الاقتصادية.

لكننا نجد ان تطبيق مفهوم التبعية الاقتصادية يواجه تحديات في سياق العمل عن بُعد، لا سيما مع المرونة التي تميز هذا النوع من العقود. فقد يعمل العامل عن بُعد لصالح أكثر من رب عمل في الوقت ذاته، وربما

---

<sup>1</sup> الجدار الناري: هو عبار عن برنامج يقوم على حماية الحاسوب اثناء اتصاله بشبكة الانترنت من المخاطر بحيث يتولى جدار الحماية فحص كل المعلومات والبيانات الواردة من الانترنت أو من أي شبكة أخرى.

<sup>2</sup> Laurence terrien, l'effet des Nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail, universitede nates, faculte de droit et des sciences politiques, 2001, p 79-80

<sup>3</sup> Audrey Probst, Teletravail au domicile (confusion des lieux et distinction des temps), droit social, n12, Decembre 2006, p:1116.

<sup>4</sup> Jean-Emmanuel Ray, Nouvelles technologies et Nouvelles forms de subordination, op.cit, p532.

لا يعتمد بشكل كلي على الأجر الذي يحصل عليه من جهة عمل واحدة مما يجعل هذا المعيار غير ملائم لتطبيقه في عقود العمل عن بعد.

في ظل هذه التباينات ذهب جانب من الفقه الى القول بأن عالم العمل تغير بفضل الوسائل التكنولوجية وترتب على ذلك تغير في طريق أداء العمل وكيفية ممارسة صاحب العمل لسلطاته من رقابة وتوجيه وإشراف لتتبع عن ذلك ما يسمى بالتبعية عن بعد والتي تربط بين طرفي عقد العمل عن بعد<sup>1</sup>. الأمر الذي استدعى ظهور نوع جديد من التبعية يعرف "بالتبعية عن بعد" بحيث يقوم هذا المعيار على ركنين أساسيين:

الأول: تطوير معيار التبعية القانونية التقليدي ليتلاءم مع عقد العمل عن بعد من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة التي تسمح بأن تحل الرقابة الالكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة، فاستخدام صاحب العمل لكاميرا المراقبة او فرض سلطته مع تتبع اعمال العامل عن بعد بشكل مستمر عبر وسائل الاتصال الحديثة يفرض مطلباً مهماً في الحجة الى عقد عمل يحتاج الى حماية قانونية.<sup>2</sup>

الثاني: تقوم على العودة للاستعانة بمعيار " التبعية الاقتصادية" ولكن ليس بصورة مستقلة، بل ليكمل معيار الرقابة والإشراف ويعزز ويؤكد ذلك بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الالكترونية. وبهذا الصدد ينظر الى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال فإذا كان العامل قد خصص كل جهده لرب العمل وأنه كان يعتمد في مورد رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل فإن ذلك يعزز وجود عقد العمل. أما إذا كان يعمل لصالح أكثر من جهة ويتقاضى مبالغ إزاء عمله من جهات متعددة فإن ذلك يخرج العلاقة من أن تكون علاقة عمل<sup>3</sup>. وبالتالي يتضح مما تقدم، وبالنظر الى التطور التكنولوجي الذي أثر على عقد العمل وعلى عناصره فلم تعد التبعية بمعناها التقليدي تتناسب مع عقد العمل عن بعد وبالتالي لا بد من الأخذ بمعيار جديد وهو التبعية عن بعد عن طريق استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا، وإلا في حالات محددة

<sup>1</sup> Jean-Emmanuel Ray: Nouvelles technologies et Nouvelles forms de subordination, Droit social, N6 juin 1992, p 525-528.

<sup>2</sup> <https://rb.gy/s6qich> telework frame agreement, date of access: 8/9/2024.

<sup>3</sup> مايك جرى، نويل هيدسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة السعودية، 2001، ص128.

الآخذ بالتبعفة الفنية القائمة على تحقق النتيجة بمعنى أن العامل قد حقق الطلوب منه من قبل صاحب العمل  
في الوقت المحدد.

## القسم الثاني

### التدابير الوقائية في ظل التحديات التكنولوجية الحديثة

في ظل اعتماد عقد العمل عن بعد كخيار لبيئة العمل الحديثة، برزت الحاجة الى اتخاذ تدابير وقائية تحمي حقوق وواجبات كل من العامل ورب العمل خاصة في بيئة عمل تعتمد على ادوات الاتصال والتكنولوجيا الحديثة بشكل اساسي.

فبالرغم من سماته وخصائصه الايجابية التي تميزه عن عقد العمل التقليدي إلا انها طرحت تحديات قانونية وتنظيمية تستدعي اتخاذ تدابير على المستوى الداخلي للمؤسسة كما على المستوى التشريعي للدول لتنظيم العلاقة العقدية بين أطراف العقد.

وتتجلى أهمية التقيد بهذه التدابير في ضمان حماية جميع الاطراف وتحقيق الاستقرار الوظيفي مما يساهم في استمرارية هذا النوع من العقود كخيار يعتمده العامل بحيث ان التقيد بها يعد ضرورة قانونية واخلاقية.

لذلك يهدف هذا القسم الى استعراض انعكاس التطور التكنولوجي والاعتماد على وسائل الاتصال والتكنولوجيا على التدابير الوقائية التي تحمي العامل ورب العمل في ظل العمل عن بعد من جوانب عديده منها ما يتعلق بالتزامات كل من أطراف هذا العقد وحقوقهم اثناء ممارسة هذا العقد وعند انهاءه والتحديات التي طرأت على تطبيق الاحكام التقليدية في ظل التعامل الالكتروني لضمان قيام علاقة تعاقدية قائمة على الاحترام المتبادل بين الطرف و عدم انتهاك اي طرف في العقد حق الاخر او التعسف في استخدامه لحقوقه في ظل عدم وجود تشريع قانوني واضح يحدد حقوق وضوابط كل طرف (الفصل الاول).

بالإضافة إلى تسليط الضوء على دور التشريعات والنقابات في تحديد هذه التدابير وحماية العامل لا سيما فيما يتعلق بالخصوصية المعلوماتية والمراسلات نظراً لتوسع صلاحية أصحاب العمل في التدخل بالحياة الشخصية للعمل عن بعد أثناء تنفيذ العلاقة العقدية، مما جعل معظم التشريعات والمواثيق والقوانين الدولية تؤكد على احترام الحياة الخاصة في العمل عن بعد وحقه في الحصول على معاملة مماثلة للعامل التقليدي من حيث الحقوق والواجبات والحدود والحريات (الفصل الثاني).

## الفصل الاول

### انعكاس التطور التكنولوجي على حقوق والتزامات الاطراف

يعد تنظيم الالتزامات المتعلقة بعقد العمل عن بعد أمراً أساسياً لضمان حماية أطراف هذا العقد وتوفير بيئة هادئة وصحية وسليمة للعمل خاصة في ظل التباعد الجغرافي بين العامل ورب العمل، وذلك لكون عقد العمل عن بعد لا يقتصر على توافق طرفي العقد على إبرام العقد، بل يتطلب أيضاً مراعاة مجموعة من الالتزامات لضمان توازن العلاقة العقدية.

وان هذه الالتزامات تشمل الجوانب المتعلقة بتنفيذ عقد العمل وكذلك المسؤوليات الواجب مراعاتها عند انتهاء هذا العقد، فمع انتشار هذا العقد بشكل واسع بات من المهم تنظيم وتحديد إطار يحدد مسؤولية كل طرف من أطراف هذا العقد بما يضمن حقوق وواجبات كل من رب العمل والعامل ومراعاة الإجراءات القانونية وعدم التعسف في استعمال حقهم بإنهاء الرابطة العقدية.

يتناول هذا الفصل انعكاس التطور التكنولوجي على التزامات كل من أطراف العقد في بيئة العمل الالكترونية من خلال تطور مفهوم الالتزامات التي يشملها العقد الرقمي في ظل عدم التواصل المباشر والمادي بين المتعاقدين في ظل ظهور تحديات قانونية وإدارية تتعلق بكيفية تنظيم العمل والتنسيق الزمني وعدم التعرض للحياة الشخصية في معرض البيانات المكشوفة (المبحث الاول).

بالإضافة الى تسليط الضوء حول التحديات التي طرأت نتيجة التحول الى بيئة العمل الرقمية على الالتزامات الواجب مراعاتها من قبل العامل ورب العمل في عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة عند اتخاذ القرار بإنهاء العلاقة التعاقدية بينهم وفسخ العقد من قبل أحد أطراف العقد، ففي هذا الإطار يثور التساؤل حول كيفية تطبيق القواعد التقليدية على عقد الكتروني لا يتوافر فيه تواجد مادي بين الأطراف (المبحث الثاني).

## مبحث أول: الالتزامات المتبادلة بين المسؤولية والمرونة

نظرًا لأهمية عقد العمل عن بعد وانتشاره وبما أنه من العقود المتبادلة بحيث يرتب على كل طرف من أطراف العقد التزامات ونظرًا لغياب تشريع قانوني له كان لا بد من تحديد حقوق والتزامات أطراف عقد العمل عن بعد فبالنظر إلى رب العمل نجد أنه الطرف الأقوى في العقد فبالتالي لا بد من وجود حدود أو رادع لضمان عدم تعديه على حقوق الطرف الضعيف ألا وهو الأجير أو العامل واستغلاله. ومن جهة أخرى تترتب على الأجير موجبات يجب الالتزام بها ومراعاتها من أجل الحفاظ على استمراره العمل وعدم الأضرار به. من هنا كان لا بد من تحديد التزامات العامل (مطلب أول) والتزامات رب العمل (مطلب ثانٍ).

### مطلب أول: التزامات العامل في ظل العمل الرقمي

في إطار العلاقة التعاقدية بين أطراف عقد العمل والحقوق والالتزامات المتبادلة، تتمثل التزامات العامل في بيئة العمل الرقمية بالتالي:

#### فقرة أولى: حماية البيانات المتعلقة بالعمل

إنه الالتزام في حماية البيانات هو من الموجبات الأساسية والجوهرية في عقد العمل عن بعد وهو يتجسد في المحافظة على السرية في المعلومات والملكية الفكرية للشركة، وذلك لأن عدم المحافظة على هذه البيانات يؤدي إلى تشويه سمعة الشركة وتسرب المعلومات مما يجعل قدرتها التنافسية منخفضة أمام الشركات والأعمال المشابهة لها<sup>1</sup>.

وإن حماية المعلومات والبيانات يقوم بالدرجة الأولى على الثقة المتبادلة بين رب العمل والعامل فعلى الموظف تقديم الولاء للشركة التي يعمل بها، كما وتعتمد على الوعي الموجود لدى الموظفين وخوفهم على مصالح رب العمل، كما ومراعاة مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

<sup>1</sup>الماجد بشاير، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، دار نشر جامعة قطر، 2020، ص 21.

من هنا يترتب على رب العمل تدريب الموظفين والقيام بدورات توعية من أجل كسب ثقة الموظفين من جهة والمحافظة على عملهم من جهة أخرى. كما أنه يجب اتخاذ تدابير أخرى كوضع سياسات الأمن السيبراني من خلال التأكد من وضع كلمات مرور قوية وتحديث وتفعيل برامج الحماية كما وتشفير البيانات، بالإضافة إلى حقه في مراقبة نشاط الموظف والاطلاع على أجهزة الشركة هو جمع وتسجيل وتدوين البيانات والتحركات التي يقوم بها الموظف في إطار وقت العمل وذلك من خلال مراقبة البريد الإلكتروني ومواقع التصفح وذلك للتأكد من عدم مشاركته لهذه البيانات وحمايتها.

### فقرة ثانية: الالتزام بالسياسات والإجراءات المتعلقة بالعمل

تتجسد أهمية هذه السياسات في ضمان انسجام الموظفين وحماية مصالح الشركة في مجال العمل عن بعد، وبالتالي ينتج عن ذلك إلزام الموظفين بالسياسات والإجراءات وذلك من أجل اتخاذ الخطوات اللازمة في حال وجود أي مخالفة وضمان سير العمل بسلاسة وكفاءة وحماية مصالح الشركة<sup>1</sup>. ومن واجب العامل الالتزام بهذه السياسات والإجراءات وعدم مخالفتها تحت طائلة تحمل المسؤولية عن الأضرار والاختفاء التي يرتكبها منفرداً وذلك لأن تطبيق مبدأ مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع يشترط بالدرجة الأولى ان يكون هناك رابطة تبعية بين رب العمل والعامل وان يكون هناك سلطة فعلية من قبل رب العمل.

تجدر الإشارة الى ان الالتزام بتعليمات واجراءات رب العمل تقف عند حدود المساس بالمبادئ التي تتعلق بالنظام العام فلأجبر ان يرفض تطبيقها كما وفسخ عقد العمل على مسؤولية رب العمل.

وفي هذا الإطار طرحت عدة إشكاليات في مدى إمكانية عدم التزام العامل بتغيير سياسات العمل في ظل الانتقال الى العمل عن بعد باستخدام وسائل التكنولوجيا ومدى قابلية العامل في الاندماج في بيئة العمل الرقمية في ظل العمل عن بعد -سنتناولها لاحقاً في إمكانية فسخ العقد- بالإضافة الى مدى إمكانية رب العمل بتعديل شروط العمل بإرادة منفردة خصوصاً عندما يتعلق الامر بتعديل مكان العمل من المكتب الى

<sup>1</sup> وسام غياض، الوجيز في قانون العمل، دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2013، ص 77.

المنزل أو العكس أو طبيعة المهام الموكلة اليه خاصة في ظل عدم معرفة العامل بالتقنيات الجديدة المدخلة الى نظام الشركة.

ان الإجابة على هذه الإشكالية تستوجب العودة الى القوانين والتشريعات الأجنبية التي قامت بإصدار قوانين تتعلق بالعمل عن بعد، نجد المشرع الاسباني أصدر في 2020/9/22 مرسوم ملكي يتعلق بالعمل عن بعد وذلك لتنظيمه نظراً لتزايد اعداد العاملين عن بعد خاصة مع انتشار جائحة كورونا وقد نص المرسوم على ان العمل عن بعد يجب ان يكون طوعياً وقابلاً للعكس وأن يتحمل صاحب العمل التكاليف التي يتكبدها العامل عن بعد<sup>1</sup>.

### فقرة ثالثة: الالتزام بإنجاز وتسليم العمل

لما كان السبب أو الدافع لتنظيم عقد العمل هو الاستفادة من خبرات وعمل الأجير وتوظيف هذه الخبرات في المكان المناسب مقابل أجر يتقاضاه هذا الأجير، فبالتالي من حق صاحب العمل الحصول على عمل كامل ومنجز فيكون المقابل للاستثمار الذي قام به صاحب العمل.

ويتجسد هذا الموجب بقيام الموظف بإنجاز جميع المهام الموكلة إليه في الوقت المحدد والمكان المحدد وطبقاً للمعايير والأهداف الموضوعية من قبل صاحب العمل كما وتسليمه في الوقت والزمان المناسب.

فبالرغم من مرونة عقد العمل عن بعد وعدم التشدد في أوقات العمل والدوام إلا ان العمل غالباً ما يرتبط بتاريخ ووقت معين لتسليمه فمقابل هذه المرونة في التنفيذ يجب التزام العامل في انجاز العمل بشكل متقن وفي الزمان المناسب.

---

<sup>1</sup> Spain new decree on remote working, decree number 28/2020, <https://natlawreview.com/article/spain-s-new-decree-remote-working>, date of access: 10/5/2025.

## فقرة رابعة: موجب عدم المنافسة

من البديهي القول انه كلما زادت سنوات العامل في الشركة كلما زادت خبرته في المجال الذي يعمل به وبالتالي اطلعه على البيانات والمعلومات واسرار العمل ومع مرور الوقت يصبح عنصرًا هامًا في الشركة، ولكنه من جهة أخرى يشكل خطر على المؤسسة في حال قرر الاستقالة وانتهاء عقد العمل لاسيما إذا أراد ان يبدأ عمله الخاص فيشكل تهديدًا على عمل المؤسسة بسبب المعلومات التي اطلع عليها ومعرفته للزبائن والعديد من الأمور. من هنا كان لا بد على المشرع ان يتدخل ليحمي صاحب العمل من خطر منافسة العامل لرب عمله السابق فأعطى صاحب العمل الحق بإدراج بند عدم منافسة ومنع الاجير من منافسته، ولكن هذا البند لا يمكن ان يكون مطلق فهو نسبي يندرج تحت شروط حددها المشرع، فقد نصت المادة 83 من قانون موجبات وعقود لبناني على إمكانية منع الاجير من منافسة رب العمل شرط ان يكون هذا المنع محدد بمكان وزمان معينين فلا يجوز المنع بشكل مطلق تحت طائلة اعتبار هذا الشرط لاغٍ وباطلاً بطلانًا مطلقًا.

بالإضافة الى المشرع الفرنسي الذي أجاز أيضًا ادراج بند عدم المنافسة في العديد من القوانين والاتفاقيات كالاتفاقية الوطنية لتصنيع الحبوب في المادة 12<sup>1</sup> المتعلقة بالسرية المهنية وعدم المنافسة بحيث انه الزم الموظفين بالالتزام بمبدأ الولاء وإظهار التقدير المطلق فيما يتعلق بالبيانات والمعلومات التي يصبحون على علم بها بشكل مباشر او غير مباشر خلال وظائفهم والحفاظ على السرية المهنية والالتزام بالامتناع عن التنافس طوال مدة العمل، بالإضافة الى إمكانية ادراج بند عدم منافسة عن انتهاء عقد العمل شرط ان يكون لمدة محدودة وضمن نطاق جغرافي معين بالإضافة الى دفع مبلغ مالي تعويضًا عن هذا المنع وهذا المبلغ يجب ان لا يكون ضئيلًا.

## فقرة خامسة: موجب المحافظة على الممتلكات

هو أحد الالتزامات الأساسية التي تنتج عن عقد العمل عن بعد فرب العمل ملزم بتسليم العامل عن بعد جميع الآلات والمعدات اللازمة من اجل تنفيذ العمل وهذا ما نصت عليه المادة 28<sup>2</sup> بحيث ان رب العمل ملزم

<sup>1</sup> الاتفاقية الوطنية لتصنيع الحبوب المتعلقة بالسرية المهنية وعدم المنافسة.

<sup>2</sup> اتفاق 14 يونيو 2018 المتعلق بالعمل عن بعد.

بتزويد العامل عن بعد بالمعدات اللازمة للقيام بمهامه بحيث انه لا يمكنه إلزام العامل على استخدام ممتلكاته الشخصية خدمة للشركة كما انه يعرض الشركة للخطر بحيث لا يتوفر مستوى امان كاف.

وبالمقابل العامل ملزم بالمحافظة على هذه الممتلكات والعناية بها من اجل الحفاظ على الغاية منها واستعمالها بحيث يقوم رب العمل بتزويد العامل عن بعد بالمعلومات اللازمة حول كيفية استخدامها وتركيبها ويتوجب على العامل عن بعد الاهتمام بها والتحذير الفوري من أي شذوذ او عطل وعدم استخدامها لأغراض شخصية وضمن عدم وصول أي طرف ثالث لها كما ويتعهد بإرجاعها عن التوقف عن العمل لان ملكيتها تبقى للشركة.

وتجدر الإشارة الى ان تكاليف صيانة وإصلاح هذه المعدات تبقى على عاتق رب العمل إلا إذا ثبت ان هذا العيب سببه سوء استعمال من الموظف او بسبب خطأ منه.

### **مطلب ثانٍ: تطور مسؤوليات رب العمل عن بعد**

أما في ظل العقد الالكتروني والتعامل غير المباشر بين العامل ورب العمل فإن التزامات رب العمل تتمثل بالتالي:

### **فقرة أولى: موجب إعلام الاجير بحدوده ومسؤولياته**

يتوجب على رب العمل في كل مره يقوم باستخدام اجير ان يقوم بإعلامه بحدوده ومسؤولياته، كما يتوجب عليه ان يوفر له جميع الأدوات والمستلزمات والأجهزة التي تلزم لإتمام العمل. فرب العمل ملزم مكان وبيئة مناسبة للعمل عن بعد كتوفير جهاز حاسوب متنقل او ان كان العمل يتطلب سرعة انترنت يتوجب عليه دفع تكاليف الشبكة وأجهزة تقوية الشبكة وغيرها. اما في مجال الاعمال اليدوية يستلزم تأمين جميع المستلزمات التي يحتاجها فالأجير غير ملزم بتغطية هذا النفقات من حسابه الخاص إلا إذا تم الاتفاق على عكس ذلك او كانت هذه النفقات مشموله ضمن الاجر.

كما يتوجب على رب العمل ان يقوم بوسائل تحمي شبكة الانترنت والحاسوب من أي هجوم سيبراني يؤدي الى انتهاك حرمة العامل ورب العمل وتسرب المعلومات.

بالإضافة الى ذلك ومع الاخذ بالحسبان طبيعة العمل عن بعد فعلى رب العمل اعلام الاجير بمدى اطلاعه على انشطته على الحاسوب ومدى إمكانية استعمال هذا الحاسوب لدواعي شخصية، فهل سلطة رب العمل في مراقبة البريد الالكتروني والمتصفح تمتد الى بعد ساعات العمل؟ وهل جميع الأنشطة التي يقوم بها الموظف يتم تسجيلها وتدوينها من قبل صاحب العمل ام لا؟ وهذا ما يثير إشكالية هل هذا التصرف يعتبر حق لصاحب العمل ام تعدياً على حياة العامل الشخصية؟

### فقرة ثانية: موجب المحافظة على صحة وسلامة الاجراء عن بعد

تعتبر مسألة المحافظة على صحة وسلامة الاجراء من الالتزامات الأساسية التي تتوجب على رب العمل فقد نصت المادة 4 من اتفاقية العمل من المنزل الفقرة ج على حق الاجراء في الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيين. بالإضافة الى المرسوم رقم 11802 تاريخ 2004/1/30 الذي نظم الحماية والوقاية الصحية في المؤسسات بحيث اوجب على كل مؤسسة يزيد عمالها عن 5 اجراء ان يكون لها طبيب عمل لمراقبة حالة الاجراء الصحية والتحقق من أي خطر بالإضافة الى المادة 64 من قانون العمل اللبناني التي اوجبت على المفتشين ان يقوموا بالتفتيش وانذار رؤساء العمل في حال وجود أي مخالفات.

كما ان القانون الفرنسي نص في المواد L4121-3 و L4121-3-1 على واجب ربه العمل في تقييم المخاطر التي تهدد صحة وسلامة العمال ومراعاة حالة التطور التكنولوجي واستبدال كل ما هو خطير بما هو أقل خطورة.

وفي سياق العمل عن بعد نجد أن المادة 8 في الاتفاقية الأوروبية الصادرة في 2002/7/16 تناولت مسؤولية صاحب العمل لحماية صحة وسلامة العاملين وعلى موجهه بإبلاغ العامل عن بعد بسياسة الشركة بشأن الصحة والسلامة المهنية لاسيما المتطلبات المتعلقة بوحدة العرض المرئي.

بالإضافة إلى المادة ٧ من اتفاقية العمل في المنزل التي نصت على تطبيق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل من المنزل مع مراعاة سماته الخاصة وتحديد الشروط التي يحظر بموجبها اسناد بعض أنواع العمل وبعض المواد في العمل من المنزل لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

وقد نص القانون الفرنسي في المادة 3-7424 من قانون العمل على واجب مفتش العمل في مراقبة مدى تطبيق احكام العمل والقيام بزيارات الى مكان العمل للتأكد من سلامة وصحة الاجراء، وإذا كانت لا تفي بالتزامات الصحة والسلامة يجوز للمفتش إعطاء أسعار بإيقاف العامل عن بعد رسمياً.

وتطبيقاً لذلك تم إيقاف العديد من العاملات عن بعد عن ممارسة عملهم في مجال صناعة الألبسة والحلي لتعرضها لمخاطر التسمم البترولي جراء استخدام بعض المواد المتعلقة بهذه الصناعة<sup>1</sup>.

بالإضافة الى تنبه المشرع الفرنسي الى المخاطر البصرية والاشعاعية وآثارها على البصر في عقد العمل عن بعد نظراً لأنه يعمل لساعات طويلة امام الشاشة فألزم رب العمل بالقيام بالفحوصات الطبية الدورية في العديد من المواد.

ولكن تطبيق هذه النصوص والقواعد على عقد العمل عن بعد والعمال عن بعد يواجه بعض العقبات وي طرح بعض الإشكاليات حول مدى إمكانية قيام المفتش بعمله وعدم اصطدامه بخصوصية العامل فغالباً ما يكون مكان العمل عن بعد هو المنزل الشخصي للعامل، بالإضافة الى ان التفتيش يتسم بعنصر المفاجأة وذلك للتأكد من تطبيق المعايير الصحية وعدم القيام بالتلاعب او التكتم عن عدم الالتزام.

علاوة على ذلك فإن تطبيق مسؤولية التابع عن عمل المتبوع في حال قيامه بخطأ أو اهمال او في حالة إصابات العمل تثير مسألة تحديد مكان العمل وقت الإصابة ووجود رابطة التبعية بين العامل ورب العمل فإن المادة 127 نصت على ان المتبوع مسؤول عن اعمال التابع غير المباحة التي يأتيها أثناء العمل او بسبب العمل شرط ان يكون لهم سلطة فعلية عليهم.

ان الإجابة على هذه الإشكاليات تستوجب العودة إلى القوانين والتشريعات فنجد ان الاتفاق الأوروبي<sup>2</sup> نظم عملية التفتيش وأعطى في المادة الثامنة الفقرة الثانية والثالثة الحق لصاحب العمل والمفتش من الوصول الى مكان العمل عن بعد والقيام بالتفتيش للتأكد من تطبيق احكام الصحة والسلامة، ولكن بشرط الاخطار المسبق وموافقة العامل. فبالنظر الى خصوصية العمل عن بعد وعدم انتهاك حرمة العامل عن بعد فيجب ان يحصل

<sup>1</sup> Richard Johnstone and others: statutory OHS work place arrangements for the modern labor market the FR.J journal of industrial relations, vo.47,2005,p 103

<sup>2</sup> الاتفاق الأوروبي الصادر عام 2006.

التفتيش بناء على طلب مسبق او اخطار مسبق بحيث يتم اعلام الموظف ان المفتش قادم واخذ الموافقة المسبقة. بالإضافة الى ان المادة ذاتها نصت على حق العامل في طلب زيارات التفتيش.

أما فيما يتعلق بمسؤولية رب العمل عن اعمال الاجير فإن قيام المسؤولية تستوجب توافر ثلاثة شروط<sup>1</sup>:

أولاً ان يكون هناك رابطة تبعية بين المتبوع والتابع

ثانياً ان يكون للمتبوع سلطة فعلية على عمل التابع

ثالثاً ان يتم الفعل غير المباح او الضرر اثناء العمل او بسببه او بمناسبةه

بالنسبة للشرط الأول فقد بينا في القسم السابق وجود رابطة التبعية بين رب العمل والعامل في عقد العمل عن بعد وان كان بمعناها المرن او ما يسمى بالتبعية عن بعد بفضل وسائل الاتصال والتكنولوجيا المتطورة وغيرها من الوسائل التي قد يلجأ رب العمل اليها للإشراف والمراقبة على عمل التابع.

اما بالنسبة للشرط الثاني هو ان يكون لرب العمل سلطة فعلية على رب العمل فإن هذا الشرط يرتبط بالشرط الأول وهو وجود رابطة التبعية بين العامل ورب العمل، فإن أهمل رب العمل بموجبه بالمراقبة والإدارة يستوجب حكماً عدم وجود رابطة تبعية بينهم. وبالتالي يستنتج من ذلك ان وجود رابطة تبعية بين أطراف عقد العمل بحيث يكون رب العمل متابعاً ومسؤولاً ومشرفاً على اعمال الاجير يعزز وجود سلطة فعلية.

وبالتالي فإن حدوث خطأ او ضرر من التابع يفيد بوجود اهمال وتقصير في الرقابة من قبل رب العمل وبالتالي قيام مسؤولية المتبوع عن اعمال التابع فالمشعر اللبناني تبنى نظرية قرينة الخطأ لترتيب المسؤولية.

اما بالنسبة للشرط الثالث فهنا تبرز الصعوبة في تحديد حدوث الخطأ او الضرر اثناء العمل او بسببه او بمناسبةه في عقد العمل عن بعد وذلك لان نادراً ما تكون أوقات العمل في عقد العمل عن بعد ثابتة فاساعات العمل تعتبر مرنة، بالإضافة الى ان مكان العمل قد لا يكون ثابت فقد يعمل الاجير من المقهى وفي اليوم التالي من المنزل وغيره من الإمكان التي يمكن تعدادها.

<sup>1</sup> مصطفى العوجي، المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة السادسة، لبنان، 2019، ص 453.

ولكن تجدر الإشارة الى انه مع وجود الرقابة الفعلية ووجود رابطة التبعية بين أطراف عقد العمل عن بعد باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا والأجهزة الرقابة أصبح من الممكن تحديد وقت حدوث الخطأ او الضرر او توقعه على الأقل وذلك من خلال الاستعانة بالخبرة الفنية وشهادة الشهود وغيرها من الوسائل التي قد يستعين بها القاضي لتحديد ما إذا كان الضرر متزامناً مع وقت العمل او انه حدث بسببه او وجود صلة سببية بين الضرر الحاصل والعمل.

الى جانب ذلك، طرحت إشكالية تتعلق بحق العامل عن بعد من الاستفادة من التأمين الصحي الذي يتوجب على رب العمل ان يوفره. إن الإجابة على هذه الإشكالية تستوجب العودة الى التشريعات المقارنة نظراً لغياب تشريع قانوني في لبنان لعقد العمل عن بعد.

نجد ان المشرع الاسباني أصدر القانون رقم 2021/10 الذي اعتبر ان العاملين عن بعد وفي المنصات الرقمية بمثابة اجراء يتمتعون بحقوق اجتماعية كاملة. وفي هذا الإطار اعتبرت المحكمة الاسبانية ان الوفاة بنوبة قلبية اثناء العمل من المنزل يعتبر حادث عمل<sup>1</sup>. وفي إطار التوفيق بين مصلحة العامل ورب العمل في ظل العلاقات الرقمية لا يمكن اعتبار كل إصابة خلال وقت الدوام هي إصابة عمل تستوجب التأمين الصحي، وهذا ما يظهر من خلال حكم المحكمة الإدارية في السويد التي اعتبرت ان إصابة موظف يعمل عن بعد في منزله بإصابة في اسنانه نتيجة اصطدام رأس ابنه بذقنه اثناء انحنائه لالتقاط كابل كهربائي لا يعد إصابة عمل لان السبب الرئيسي للإصابة مرتبطاً بالحياة الخاصة للموظف وليس بمهامه الوظيفية<sup>2</sup>، الامر الذي يظهر أهمية تحديد العلاقة السببية بين الحادث والعمل عن تقييم حوادث العمل عن بعد.

### فقرة ثالثة: موجب معاملة الاجير معاملة انسانية

سبق وذكرنا ان قانون العمل هو قانون اقتصادي اجتماعي وضع ليحمي مصلحة جميع الأطراف وتحديد مسؤولية والتزامات كل منهم وبالأخص لحماية الاجير الذي يمثل الطرف الضعيف في هذا العقد. نجد ان

<sup>1</sup> الحكم القضائي الصادر عن المحكمة العليا لإقليم الباسك، تاريخ 2020/9/15، <https://vlex.es/vid/861740154>، تاريخ الاطلاع: 2025/5/10.

<sup>2</sup> Injuries while working from home were not considered occupational injuries SAC case No. 441-22 and 3375-22 <https://www.vinge.se/en/news/injuries-while-working-from-home-were-not-considered-occupational-injuries-sac-case-no-441-22-and-3375-22/> , date of access: 10/5/2025.

المادة 75 من قانون العمل نصت على حق الأجير في إنهاء عقد العمل إذا أقدم رب العمل أو من يمثله على خدعه في شروط العمل أو إذا ارتكب رب العمل أو من يمثله جرماً مخالفاً بالأداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته أو قد ارتكب أعمال عنف في شخص الأجير وبالتالي لا يحق لرب العمل تجاوز حدوده الأخلاقية<sup>1</sup>، بالإضافة إلى المادة 50 من قانون العمل اللبناني التي نصت على أنه يعتبر تجاوزاً في استعمال حق رب العمل إذا أقدم على صرف الأجير لممارسة حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين.

### فقرة رابعة: موجب تنظيم العمل

لا شك في أن العمل عن بعد يصعب مسألة تنظيم العمل والتعاون بين الوزراء والموظفين وبينهم وبين رب العمل، لذلك لا بد من أن يقوم رب العمال بالتوفيق بين الموظفين وتمكينهم من التواصل وفق نظم وأساليب محددة من خلال فرض اجتماعات دورية في مكان العمل أو عن بعد، وقد تناول هذه المسألة الاتفاق الأوروبي في المادة التاسعة منه بحيث نص على أن رب العمل يتولى مسألة إدارة وتنظيم الوقت وعليه اتخاذ التدابير التي تمنع عزل العامل عن بعد عن بقية مجتمع العمل في الشركة مثل إعطائه فرصة للقاء زملائه على أساس منتظم والوصول إلى معلومات الشركة.

بالإضافة إلى المشرع الفرنسي الذي نص في المادة [L1222-10](#) من قانون العمل عن وجوب تنظيم مقابلة كل عام تركز بشكل خاص على ظروف عمل الموظف وعبء العمل.

بالإضافة إلى واجبه في تنظيم أيام الراحة والعمل والجازات فقد حدد القانون الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية وقد علق هذه المسألة بالنظام العام بحيث أنه لا يجب مخالفته فالعامل عن بعد لا يختلف عن العامل في المؤسسات وهذا ما تناولته المادة الرابعة من اتفاقية العمل من المنزل فقد نصت: " تعزز السياسة الوطنية بشأن العمل من المنزل بقدر الإمكان المساواة في المعاملة بين العمال من المنزل وغيرهم من العمال... "

<sup>1</sup> غياض وسام، الوجيز في قانون العمل، دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2013، ص 87.

وبالتالي لا يمكن لرب العمل اجبار الموظف على العمل ساعات إضافية متذرعًا بأنه يعمل من المنزل كما لا يمكنه الاتصال به متى يشاء فقد نصت المادة [L1222-9](#) من قانون العمل الفرنسي على تحديد الفترات الزمنية التي يمكن لرب العمل الوصول الى الموظف بها والاتصال به.

بالإضافة الى ذلك فقد نصت المادة ذاتها على ان العامل عن بعد يتمتع بذات الحقوق التي يتمتع بها العامل في الشركة وبالتالي فمن حق العامل عن بعد من الاستفادة من الاجازات السنوية واجازات المرض والأمومة والاعياد وغيرها ونجد ان المادة الثالثة - الاتفاقية المهنية المؤرخة 6 أكتوبر 2021 المتعلقة بتأثير التكنولوجيا الرقمية على ظروف العمل والتوظيف في شركات ESS - Légifrance نصت على ان: "ممارسة هذا الحق جزء لا يتجزأ من الحق في الراحة، حيث إن هذا الأخير جزء من المتطلبات الدستورية وعلى وجه الخصوص، فإنه يعزز الالتزام بالحد الأدنى من فترات الراحة اليومية (11) ساعة متتالية والأسبوعية (35) ساعة متتالية.

بالإضافة إلى فترات الراحة، يتعلق هذا الحق بفترات الإجازة وتعليق عقد العمل (المرض، الأمومة، الخ)". كما ان المشرع اللبناني حدد في قانون العمل الحد الأقصى لساعات العمل وهي ثمان واربعون ساعة في الأسبوع أي بمعدل ثماني ساعات في اليوم.

### **فقرة خامسة: موجب دفع الاجر**

لما كان الاجر من العناصر الأساسية والجوهرية لعقد العمل عن بعد والدافع لانعقاد هذا العقد كان لا بد من إلزام رب العمل على دفع اجر العامل عن بعد كما في عقد العمل التقليدي ذلك لأنه من حقه مقابل العمل الذي يقوم به بالإضافة لكونه مصدر رزقه الوحيد ويعتمد عليه في معيشته.

نظرًا لأهمية الاجر فقد نصت المادة 48 من قانون العمل اللبناني ان رواتب الاجراء عن السنة الأخيرة هي من الديون الممتازة وتصنف بعد دين الخزينة والمصاريف القضائية والتأمينات الجبرية. إلا اننا نجد ان اتفاقية العمل العربية نصت في المادة الثامنة على ان الاجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينًا ممتازا ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة، وبذلك تكون قد ألغت نص

48 من قانون العمل ضمناً بحيث جعلته من اعلى الديون الممتازة درجةً، كما وصنفت جميع الديون والمبالغ هي ديون ممتازة وليس فقط ديون السنة الأخيرة.

كما انه نص على ان الاجر لا يجب ان يقل عن الحد الأدنى للأجور وانه يعاد النظر في الاجر كلما دعت الحاجة لذلك، وتجدر الإشارة الى انه نظرًا للوضع الاقتصادي الراهن في لبنان لا بد من إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور حتى يتناسب مع دوره كمورد رزق للعامل.

يتم حساب الاجر على أساس الساعة او اليوم او الأسبوع وذلك وفقا لاتفاق أطراف عقد العمل بالإضافة الى ملحقات وامتيازات الاجر فنجد ان المادة 57/فقرة 2 نصت على ان الاجر هو الاجر الأساسي الذي يتقاضاه الاجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت الى الاجر الأساسي.

وبالتالي فإن الاجر يتألف من عدة أجزاء لا بد تفصيلها:

- تعويض غلاء المعيشة: بالنظر الى الوظيفة الاجتماعية للأجر التي كان قد تم تحديدها في المادة 44 من قانون العمل اللبناني فقد نصت على ان الحد الأدنى للأجور يجب ان يكون كافيًا لسد الاحتياجات الضرورية للأجير وحاجات عائلته بحيث ان الاجر المعطى للأجير لا يجب ان يقل عن الحد الأدنى المحدد. ونظرًا لان العامل يبقى عاملاً سواء كان موجود جسديًا في المكتب او يعمل عن بعد فبالتالي يجب تطبيق تعويض غلاء المعيشة في كل مره دعت الحاجة لذلك كما نصت المادة 46 من قانون العمل.

وتجدر الإشارة الى ان قانون العمل اوكل تحديد الحد الأدنى للأجور الى لجنة تمثل فيها وزارة الاقتصاد الوطني وارباب العمل والاجراء إلا انه صدر بعد ذلك مرسوم رقم 36 تاريخ 16/5/1967 الذي اعطى للحكومة حق تحديد الحد الأدنى للأجور ونسبة غلاء المعيشة وذلك بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء وبالتالي أصبحت الحكومة هي الجهة المخولة لتحديد الحد الأدنى للجور .

وبتاريخ 8/8/1981 صدر المرسوم رقم 4206 القاضي بتشكيل لجنة مؤشر الغلاء، التي يرأسها وزير العمل ممثلًا بالمدير العام للوزارة المذكورة، والتي تضم عضوين يمثلان الهيئات الاقتصادية، بالإضافة إلى عضوين يمثلان الاتحاد العمالي العام، ومن مهام هذه اللجنة رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري التقلبات الأسعار ودرس الأرقام القياسية لغلاء المعيشة في إدارة الإحصاء

المركزي والملاحظ أن هذه اللجنة تضم المجتمع الثلاثي للعمل، الدولة والهيئات الاقتصادية والاتحاد العمالي العام (24)<sup>1</sup>.

وقد صدرت مراسيم عديدة لتحديد الحد الأدنى للأجر ولغلاءات المعيشة سنوياً وفي بعض السنوات كل ستة أشهر، منها المرسوم رقم 1146 تاريخ 30/4/91 والمرسوم 104631/1/94 والمرسوم 6263 تاريخ 18/1/95 والمرسوم رقم 8733 تاريخ 8/7/1996 الذي حدد الحد الأدنى للأجر بمبلغ 300 ألف ليرة لبنانية ابتداءً من 1/6/1996<sup>2</sup>، المرسوم رقم 7423 تاريخ 2012/12/1 الذي رفع الحد الأدنى للأجور الى 675 ليرة لبنانية، وآخرها المرسوم رقم 2024/13164 الذي رفع الحد الأدنى للأجور الى 18,000,000 ل.ل وذلك نظرًا للوضع الاقتصادي المتدهور في لبنان حالياً.

وبالنتيجة تعتبر هذه الزيادة جزءًا لا يتجزأ من الأجر ويجب تطبيقها في كل مره لا يتناسب فيها الأجر مع الوظيفة التي وضع من أجلها.

- العمولة: يقصد بالعمولة المبلغ من المال الذي يحصل عليه الوسطاء او الممثلين التجاريين نتيجة الصفقات التي يعقدونها لصالح رب العمل وتم حسابها على أساس النسبة المئوية من الصفقة او العقد وقد نصت المادة 57 من قانون العمل على ان العمولة هي جزء من الأجر، تجدر الإشارة الى انه لا مانع من قيام هذا المندوب بعمله وجهًا لوجه او عن بعد وبالتالي تكون العمولة جزءًا من الأجر في عقد العمل عن بعد.

- العمل الإضافي: ان العمل عن بعد وان كان غير محدد بنطاق جغرافي وان كان الموظف حر في تنفيذ العمل شرط تسليمه في الوقت المطلوب إلا انه لا يفرض ان يكون هناك تعسف في استغلال وقت الموظف بحيث ان ساعات العمل لا يجب ان تتخطى التسع ساعات كحد اقصى وبالتالي فإن أي عمل زيادة عن هذه الساعات يمكن اعتباره عملاً إضافيًا وبالتالي يجب ان يكون له أجر إضافي. ولكن تجدر الإشارة الى ان الاجتهاد اللبناني اعتبر ان مقابل العمل الإضافي لا يمكن اعتباره جزءًا من الأجر إذا لم يتسم بالاستمرارية والديمومة.

<sup>1</sup> جمعة عبد العزيز، احكام الأجر قانون العمل اللبناني، مكتب المتحد للقانون، 2024، ص 9.

<sup>2</sup> عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماع، بيروت، 2000.

- المنحة السنوية او المكافآت: هي المبلغ من المال الذي يقوم رب العمل بمنحه الى الاجراء في نهاية كل سنة او في مناسبات معينه ولا تعتبر جزء من الاجر بحيث انها غير ملزمة ولم يلحظها القانون، إلا انه إذا كانت هذه المنحة او المكافأة تتسم بالاستمرارية والديمومة فعندها يمكن اعتبارها جزءاً من الاجر<sup>1</sup>.

- نفقات العمل: يقصد بها المبلغ من المال الذي يقوم رب العمل بتسديده للأجير نتيجة الأموال التي أنفقها لتنفيذ العمل وفي سياق عقد العمل عن بعد يخرج من نطاق النفقات بدل الانتقال، إلا انه لا تزال هناك نفقات يمكن ان يتكبتها لضمان استمرارية تنفيذ العمل من الات او مستلزمات وغيرها. وقد استقر الاجتهاد في لبنان وفرنسا<sup>2</sup> على عدم اعتبار نفقات العمل جزءاً من الاجر وذلك لأنها تسدد نتيجة نفقات فعلية تكبدها الاجير اما إذا كان تزيد عن المبلغ الفعلي الذي تكبده الاجير فيمكن اعتبارها جزءاً من الاجر.

- الزيادة الدورية: هي المبلغ من المال الذي يقوم بزيادته رب العمل على الاجر الذي يتقاضاه الاجير في نهاية كل سنة بحيث يندمج مع الاجر ويصبح جزءاً منه وبالتالي طالما ان رب العمل ملزم بدفع هذه الزيادة فتعتبر جزر لا يتجزأ منه.

- التعويضات العائلية: ان التعويضات العائلية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي وخلافاً لما كانت عليه في السابق (مرسوم اشتراعي بتاريخ 12/5/1942) وبالنظر للتطور الحديث في مفهوم الاجر لم يعد يعتبر من ملحقات الاجر او متمماته<sup>3</sup>.

وبالتالي يبقى صاحب العمل مسؤول عن تسديد الاشتراكات المترتبة عليه بغض النظر عن استفادة المضمون او عدم استفادته.

<sup>1</sup> جمعة عبد العزيز، احكام الاجر قانون العمل اللبناني، مكتب المتحد للقانون، 2024، ص 15.

<sup>2</sup> جمعة عبد العزيز، مرجع سابق، ص 15.

<sup>3</sup> م.ع.ت صندوق الضمان رقم 53 تاريخ 1975/7/44 اجتهادات نبيله الزين.

## مبحث ثانٍ: تحديات تطبيق القواعد التقليدية لإنهاء عقد العمل في بيئة العمل الرقمية

يتخذ عقد العمل عن بعد كما عقد العمل التقليدي احدي الشكلين الرئيسيين فإما ان يكون عقداً محدد المدة أو غير محدد المدة. ينصب عقد العمل محدد المدة على انجاز عمل معين او على مدة محدد بموجب العقد وبالتالي يعبر انتهاء العقد عن تحقيق الغاية التي أعد من اجلها ولا يحتاج إرادة الفرقاء من اجل انهاءه. وبالتالي هو عقد معلق على مرور مدة معينة وقد نص المشرع اللبناني في المادة 11 من قانون العمل اللبناني على عدم جواز التعهد بالقيام بعمل او الامتناع عن عمل مدى الحياة. وقد أكد على هذا المبدأ المشرع الفرنسي حين حدد في المادة 1-8-1242L مدة معينة لعقد العمل بحيث انه: "لا يجوز ان تتجاوز مدته ثمانية عشر شهراً مع الاخذ بعين الاعتبار حالات تجديد العقد..."

أما عقد العمل غير محدد المدة هو العقد الذي يحتفظ فيه كل من الطرفين بالحق بإنهائه ساعة يشاء بعد انذار الطرف الآخر خلال مدة يعينها القانون او اتفاق الطرفين<sup>1</sup>، وهذا ما كرسه المشرع اللبناني بموجب المادة 50 من قانون العمل بإعطاء الحق لأطراف عقد العمل بإنهائه في كل مره يكونون فيها أمام عقد غير محدد المدة شرط مراعاة حسن النية وعدم التعسف او التجاوز في استعمال الحق واحترام موجب ارسال الإنذار.

انطلاقاً من ذلك وتأكيداً على مبدأ عدم إمكانية التعاقد مدى الحياة اعطى المشرع الحرية للأطراف للتحرر من العلاقة العقدية وانهاء الرابطة بينهم ضمن أطر تحفظ حقوق الطرفين وهي الالتزام بإنذار الطرف الآخر بالرغبة بإنهاء هذا العقد وعدم التعسف في استخدام الحق في فسخ العقد بشكل يضر بالطرف الآخر.

ولكن تطبيق هذه القواعد في ظل التحول التكنولوجي واستخدام الأدوات الرقمية خلال تنفيذ هذه الالتزامات هو الذي يطرح التساؤلات حوله، من هنا كان لا بد من البحث في الالتزامات الواجب مراعاتها من قبل العامل

<sup>1</sup> عقد العمل في القانون اللبناني <https://bit.ly/4id71tM> تاريخ الاطلاع 2024/11/23.

ورب العمل من ناحية الإنذار الإلكتروني إثر التطور التكنولوجي (مطلب اول) وصور فسخ العقد في ظل العمل عن بعد (مطلب ثان).

### مطلب اول: الانذار الالكتروني إثر التطور التكنولوجي

يعد الإنذار من أهم التصرفات القانونية لتنظيم انهاء العلاقة التعاقدية بين أطراف عقد العمل، بحيث يعرف الإنذار بأنه عبارة عن إشعار أو تصرف قانوني صادر عن أحد أطراف عقد العمل لإعلام الطرف الآخر بإنهاء عقد خدماته وفصله عن العمل، ويهدف هذا الإنذار إلى التمهيد للأجير للأجير بفصله كي يتمكن من البحث عن عمل آخر كما وهو فرصة لرب العمل لاستبدال الأجير المفصول بأجير آخر.

ويتخذ الإنذار شكلين رئيسيين الإنذار الاتفاقي او والاتفاق الوجودي. ففي عقد العمل محدد المدة يكون انهاء عقد العمل حكماً بفعل انتهاء المدة المتفق عليها دون الحاجة الى توجيه انذار<sup>1</sup>، ولكن قد يعتمد أطراف العقد في بعض الأحيان الى انهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة في العقد ففي هذه الحالة لا شيء يمنع الفرقاء من الاتفاق على شرط التقيد بالإنذار وهو ما يعرف بالإنذار الاتفاقي. أما في عقد العمل غير محدد المدة فالإنذار يكون وجوبياً فهو مفروض بموجب المدة 50 من قانون العمل ويترتب على مخالفة احكام ارساله التعويض للطرف المتضرر. لكن تجدر الإشارة الى ان المشرع اللبناني وضع استثناءً للإلزامية الانذار وأعطى بموجبها رب العمل والعامل من موجب ارساله قبل الفسخ وإبرادة منفردة في حالات محددة كما هو الحال في المادتين 74 و75 من قانون العمل اللبناني دون الرجوع إلى الأجير ومن دون توجيه إنذار مسبق وعدم ترتب أي تعويض عليه وذلك عندما يقدم أي من الطرفين بالإخلال بالتزاماتهم المحددة.

ونظراً لأهمية الانذار نظم المشرع اللبناني عملية توجيه الإنذار في الفقرة ج من المادة 50 من قانون العمل اللبناني فمدة الإنذار تكون شهراً واحداً إذا كانت مدة العمل بين ثلاثة أشهر وثلاث سنوات، وتكون شهران إذا كانت مدة العمل بين ثلاث سنوات وست سنوات، وتكون المدة ثلاثة أشهر إذا كانت مدة العمل بين ست سنوات و12 سنة وأخيراً تكون مدة الإنذار أربعة أشهر إذا كانت مدة العمل أكثر من 12 سنة. كما اشترط في ذات المادة أن يكون هذا الإنذار خطياً وان يبلغ الى صاحب العلاقة مع توضيح أسباب الفسخ.

<sup>1</sup> وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المراسم للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، بيروت، 2013، ص120.

ولكن بالنظر إلى المرونة التي يتمتع بها عقد العمل عن بعد تطور مفهوم الإنذار وأصبح توجيهه وإرساله يتم بواسطة البريد الإلكتروني أو من خلال الاتصالات الواردة بين الأطراف إذا لم يكن هناك اجتماعات أسبوعية أو شهرية حسب سياسة كل شركة بحيث يمكن تعريفه بأنه إشعار أو تصرف قانوني صادر عن أحد المتعاقدين يتم إرساله بواسطة البريد الإلكتروني أو الوسائل الرقمية كبديل عن الإنذار التقليدي إلى المتعاقد الآخر بهدف إبلاغه بإنهاء العلاقة التعاقدية، شرط احترام المهلة القانونية المقررة للإنذار التقليدي.

ولكن السؤال الذي يثار في ظل التحولات التكنولوجية واستخدام وسائل التواصل في عقد العمل يتمثل في مدى صحة الاعتداد بالإنذار الإلكتروني وإنتاج مفاعيله القانونية لجهة بدء سريان مهلة الشهر من تاريخ إبلاغه الفسخ لإقامة دعوى أمام مجلس العمل التحكيمي في حال تجاوز أحد الأطراف استخدام حقه في إنهاء العقد وفسخ العقد بشكل تعسفي.

ان الإجابة عن هذا التساؤل تستوجب الرجوع إلى اجتهاد مجلس العمل التحكيمي<sup>1</sup> في معرض دعوى كانت قائمة بين السيد وفيق عليوان وشركة forelogix SAL بحيث قامت الأخيرة بإرسال رسالة بواسطة البريد الإلكتروني إلى السيد وفيق بتاريخ 2017/4/10 موقعه من قبل مديرتها تبلغه بإنهاء خدماته ابتداءً من 2017/5/11 بسبب المشاكل المادية التي تواجهها بسبب تدهور الوضع الاقتصادي.

وحيث ان المدعي تقدم بهذه الدعوى بتاريخ 2017/5/23 لاعتبار قرار المدعى عليها تعسفياً ومن قبيل الإساءة والتجاوز في استعمال الحق وطالب بالتعويض، كما طالب باعتبار الإنذار المرسل عبر البريد الإلكتروني لا قيمة له لكونه غير موقع من قبل أي مسؤول ولا يوجد عليه أي ختم كما لا يوجد ما يثبت تاريخ تبلغه لأنه لم يتم بتوقيع استلامه بالإضافة إلى كون بنود العقد بينهم تثبت ان ارادتهما اتجهت في معرض إنهاء علاقة العمل ان يتم ابلاغ ذلك بموجب اشعار خطي ولن يكون مرسلاً بالبريد العادي وليس الإلكتروني.

وحيث ان المحكمة توصلت في قرارها إلى التالي:

<sup>1</sup> مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم 189، صادر بتاريخ 2020/5/13، مجلة العدل، العدد 2، ص 444.

"أ- بالنسبة لصحة الإنذار الإلكتروني اعتبرت ان كتاب الفسخ المرسل عبر البريد الالكتروني صحيحًا ومنتجًا لمفاعيله القانونية ولا يجوز الاخذ بما ادلى به المدعي لجهة ان الإنذار المرسل اليه بواسطة البريد الالكتروني لا قيمة له كونه يخالف احكام الفقرة ج من قانون العمل باعتبار ان الإنذار المذكور يعتبر خطيًّا ومنطقيًّا على احكام النص المذكور، فإن العلم والاجتهاد متفقان على اعتبار ان النص اوجب الكتابة في الإنذار كوسيلة اثبات وليس كصيغة شكلية الزامية يترتب على مخالفتها ابطال الإنذار او تجريده من مفاعيله القانونية وذلك عند ابلاغ المتعاقد قرار المتعاقد الاخر بالفسخ. بالإضافة الى اخذ المجلس قرينة على تعديل بنود العقد وموافقة المدعي الضمنية على الإنذار الالكتروني عندما دخل بمناقشات مع المدعي عليها من اجل إجراءات الفسخ قبل إقامة الدعوى.

ب- أما بالنسبة لبدء سريان مهلة الشهر فقد اعتبر المجلس بان مجرد ابلاغ المتعاقد برغبة المتعاقد الاخر بالفسخ ووصول هذا الامر الى علمه يبدأ سريان مهلة الشهر المحددة للدعاء بالفسخ التعسفي وذلك لكون المهلة مهلة اسقاط، ولما كانت المادة 50 فقرة ب لم تحدد شكلاً لحصول التبليغ لبدء سريان المهلة ولما كان لا يجوز التوسع في النص الخاص وافتراس شروط لم يذكرها مما يعني ان التبليغ الشفهي جائز لان العبرة في التبليغ هي تحقق علم المتعاقد برغبة المتعاقد الاخر بالفسخ بغض النظر عن الوسيلة المتبعة وبالتالي رد الدعوى في الشكل لورودها خارج مهلة الشهر"<sup>1</sup>.

نتيجة لذلك، يعتبر الإنذار الالكتروني او الإنذار المرسل من خلال وسائل الاتصال المتنوعة سواء كان خطيًّا ام شفهيًّا في ظل التحول التكنولوجي عن بعد صحيحًا ومنتجًا لمفاعيله القانونية لان العبرة من الإنذار هي علم المتعاقد بإرادة الطرف الاخر بإنهاء العلاقة التعاقدية وفسخ عقد العمل عن بعد.

### **مطلب ثانٍ: صور التعسف والتجاوز في ظل العمل عن بعد**

كرس المشرع اللبناني في المادة 50 من قانون العمل اللبناني حق رب العمل والعامل في إنهاء العقد في كل مرة نكون فيها أمام عقد غير محدد المدة مع شرط مراعاة حسن النية في فسخ العقود وعدم التعسف أو التجاوز في استعمال هذا الحق.

<sup>1</sup> مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم 189 تاريخ 2020/5/13، محمد عليوان/ FORELOGIX SAL، مجلة العدل، 2023، العدد 2، ص 446.

كما نصت المادة 1-1243L من قانون العمل الفرنسي على انه لا يجوز انتهاء عقد العمل محدد المدة قبل نهاية المدة إلا في حالة سوء السلوك الجسيم او القوة القاهرة او العجز الذي لاحظه الطبيب المهني، كما يجوز انتهاء عقد العمل محدد المدة من قبل أحد الطرفين لسبب حقيقي وخطير بعد ثمانية عشر شهراً من ابرامه. بالإضافة الى السماح للعامل لإنهاء عقد العمل بمبادرة منه شرط إلزامه احترام فترة الاخطار المحددة في القانون بموجب المادة [L1243-2](#).

انطلاقاً من ذلك، نجد أن هذا الحق غير مطلق فهو مقيد بشرط عدم التعسف في استعمال هذا الحق، أي أن يكون هناك سبب مشروع لإنهاء هذا العقد. وبالتالي حتى يتمكن أحد أطراف العقد انهاء العقد يجب ان يكون هناك سبب حقيقي وخطير لإنهاء هذا العقد وان لا يكون هناك تعسف في الانهاء مع الإشارة الى حق المتعاقد الآخر المتضرر من فسخ عقد العمل بالحصول على تعويض. وفي هذا الصدد أكدت محكمة النقض الفرنسية أن الإنهاء لباعث مشروع يجب أن يكون نتيجة ارتكاب الموظف لخطأ أو إهمال جسيم خلال عمله في المنزل بحيث أنه لا يعمل في ساعات العمل المحددة مسبقاً ويتقاضى أجراً عن طريق الاحتيال<sup>1</sup>

ومن الأسباب العامة التي يمكن ان يترتب عليها انتهاء العقد قبل حلول اجله استحالة تنفيذ الموجب وذلك بسبب عدم القدرة على تنفيذ الغاية التي تم التعاقد من اجلها يجعل من العقد عقداً منعماً ومن دون سبب وبالتالي يفسخ عقد العمل وتنقضي الالتزامات المترتبة على عاتق الأطراف إذا لم يكن السبب في استحالة التنفيذ خطأ من أطراف العقد. كما ان وفاة الاجير تؤدي الى انتهاء العقد وذلك لاتصافه بالطابع الشخصي سواء كان العقد محدد المدة او غير محدد المدة فإن اختيار الاجير تتم على أساس شخصه ومهاراته ولا يمكن لورثته الاستمرار بالعمل، بالإضافة الى أسباب اخرى كمرض الاجير وزواج الأجيبة وغيره من الأسباب العامة لإنهاء عقد العمل.

ونجد ان المشرع اللبناني حدد الحالات التي يحق فيها لرب العمل فسخ العقد دون علم مسبق ودون تعويض وذلك في المادة 74 من قانون العمل بحيث يعتبر الاجير في هذه الحالات مخلصاً بالتزاماته التعاقدية. لذلك كان لا بد من البحث في تحديات تطبيق بعض هذه الصور على عقد العمل عن بعد:

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، العمل من المنزل، التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي لدورة 82، جنيف، 1995، ص 53-54.

## 1- إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.

يشكل التحول الرقمي بعدًا ذو حدين فمن جهة قد يكون المشكلة ومن جهة أخرى قد يكون الحل. فنرى أن انتحال العامل للجنسية أخذ بعدا آخر فبسبب الاعتماد على تقنيات التكنولوجيا المتاحة أصبح من السهل تزوير واستخدام التطبيقات لخداع رب العمل بحيث أن التطور أدى إلى جعل نسبة اكتشاف التزوير في البيانات منخفضة وجعلها مطابقة كما لو كانت حقيقية.

ففي العقود التقليدية يكون التحقق من الهوية والجنسية أمرا أساسيا قبل التعاقد، ولكن في ظل العمل عن بعد فإن هذه المسؤوليات تنتقل إلى تقنيات الذكاء الاصطناعي بحيث يبرز دور وهو في اكتشاف التزوير فأما أن يكون دقيقا ويكتشفه واما ان يسبب عطل فني أو تقني عدم اكتشاف هذا التزوير مما يؤدي إلى مشكلات قانونية عند اكتشافه.

ومن صور الاحتيال التي يمكن ان يترتب عليها فصل العامل في عقد العمل عن بعد هو ألا يقوم الموظف بالعمل هو شخصياً فالمعروف أن عقد العمل سواء تقليدي أو عن بعد يتسم بالطابع الشخصي، فيمكن أن يقوم شخص بالتعاقد مع شركة ويوكل مهامه لشخص آخر ليقوم بها فإذا اكتشف رب العمل هذه الخدعة حق له فسخ عقد العمل دون إنذار مسبق ودون تعويض.

## 2- إذا ثبت أن الأجير ارتكب خطأ جسيماً أو أعمالاً تضر بصاحب العمل أو خالف سياسة الشركة رغم التنبيهات.

في عقود العمل التقليدية يمكن أن يكون التواصل بشأن الأخطاء والنقاش حولها مباشرة نتيجة وجود العامل ورب العمل في مكان واحد، أما في عقود العمل عن بعد وفي ظل التحول التكنولوجي فقد يؤدي نقص التواصل أو التواصل غير المباشر بين الأطراف إلى سوء التفاهم أو غياب التوضيح. كما أن الاعتماد الأساسي على أدوات الاتصال والتواصل قد يؤدي إلى حدوث خلل تقني خارج عن إرادة العامل فيفسر على أنه خطأ جسيم أو أنه عملاً يضر بصاحب العمل سببه العامل مما يصعب عملية إثبات وقوع الخطأ.

### 3- إذا تغيب عن العمل دون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوم في السنة أو سبع أيام متتالية.

بسبب الطبيعة الرقمية يتمثل الغياب في عقد العمل عن بعد من خلال عدم الإجابة على الاتصالات أو عدم إنجاز وتسليم المهام المطلوبة منه وعدم الاستجابة لرب العمل والعملاء التي تتعامل معهم الشركة.

وفي هذا الإطار لا بد من الإشارة الى اجتهاد مجلس العمل التحكيمي في القرار رقم 391 تاريخ 7-10-2020م بحيث أنه تناول إشكالية إمكانية التغيب من دون أخذ إذن رب العمل فقد جاء في القرار: " حيث لا بد من الإشارة إلى أنه بالنسبة للشرط الأول فإن التغيب عن العمل دون عذر مشروع لا يعني دائماً التغيب دون إذن رب العمل المسبق، كون الغياب دون إذن لا يعتبر دائماً إنه بدون سبب مشروع بدليل أن البند الثاني من الفقرة خمسة المذكورة أعلاه قد أوجب على الأجير أن يبين لصاحب عمله أسباب غيابهم خلال 24 ساعة من رجوعه إلى العمل مما يعني أن المشتري لم يشترط على الأجير بيان مبررات تغيبه قبل حصوله وأخذ الإذن المسبق به إنما اشترط عليه حدا زمنياً أبعد لبيانها يلي عودته"<sup>1</sup>.

وبالتالي لا يمكن إنهاء عقد العمل عن بعد بناءً على عدم تجاوب الأجير مع رب العمل على وسائل الاتصال والتكنولوجيا إلا بعد مرور المدة المنصوص عليها وإلا اعتبر صرفاً تعسفياً فالعامل غير مجبر على التبرير المسبق لغيابه.

### 4- إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنائية أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة 344 من قانون العقوبات.

وتكمن الصعوبة في عقد العمل عن بعد في ان محل العمل يمكن أن يكون المنزل في غالب الأحيان فيصعب بالتالي تحديد إذا ما كان الجرم المرتكب في المنزل هو بمثابة جرم في محل العمل أم أنه يكتفى بالجرم المرتكب أثناء القيام بالعمل فيسهل تحديد ما إذا تم الجرم أثناء القيام بالعمل أم لا من خلال التدقيق الإلكتروني والتحقيقات ومراقبة رب العمل للأجير أثناء تنفيذ عملية عن بعد وغيرها من

<sup>1</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، القرار رقم 391 تاريخ 2020/7/7، ياسمين فردون/روتر ماستر والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مجلة العدل، 2023، العدد 3، ص758.

الوسائل في حال كانت ساعات العمل مرنة، أما في حال ساعات العمل المحددة فإنه ينظر الى الوقت المرتكب فيه الجرم.

ومن جهة أخرى أعطت ذات الحقوق والموجبات للعامل فنص المشرع اللبناني على حق الاجير في فسخ عقد العمل وانهاؤه دون التقيد بالإنذار المسبق ومع الاحتفاظ بحقه بالحصول على تعويضات وذلك في المادة 75 من قانون العمل في الحالات التالية:

- 1- إذا أقدم رب العمل او ممثله على خدعه في شروط العمل عند إجراء العقد على أنه لا يحق للأجير التنزع بهذا الحق بعد انقضاء 30 يوماً على دخوله في الخدمة.
- 2- إذا لم يتم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون.
- 3- إذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرماً مخالفاً بالآداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته.
- 4- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير.

وبالتالي فإن انتهاء عقد العمل عن بعد لا بد من ان ينطوي على سبب مشروع سواء كان هذا الانهاء او الفسخ صادر من قبل رب العمل او العامل، فنجد ان إنهاء عقد العمل بمبادرة من الموظف يمنح صاحب العمل، إذا كان مسيئاً، الحصول على تعويضات وفوائد هذا ما نصت عليه المادة [L1237-2](#) من قانون العمل الفرنسي.

وبالمقابل فقد اعتبر أيضاً القضاء الفرنسي أن فسخ عقد العمل وفصل العامل لسبب يتعلق بحياته الشخصية يعتبر فصلاً تعسفياً في حال استعمل العامل جهاز العمل لسبب خارج عن نطاق العمل، حيث تؤكد لهم أن المؤسسة المعينة ترخص لمدراءها العاملين بأخذ الحاسوب المتنقل إلى منازلهم كما تعترف لهم بحق الاستعمال الشخصي خارج أوقات تنفيذ العمل أو في وقت الراحة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى المنصوري، العمل عن بعد دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب، 2011، ص 98.

ومن الأسباب المشروعة التي أعطاها المشرع لرب العمل لإنهاء عقد العمل هو إنهاء عقد العمل إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 50 الفقرة واو من قانون العمل اللبناني.

وفي هذا الإطار يطرح تساؤلاً حول مدى إمكانية فصل العامل لعدم اندماجه مع التطور الحاصل في مكان العمل وعدم قدرته على مواكبة التطور التكنولوجي إثر تغيير رب العمل لظروف العمل أو تعديله لطريقة أداء العمل بإدخال التكنولوجيا. نجد أن المشرع الفرنسي أقدم على تنظيم هذه العملية فقد نصت المادة 1-321 L ما هو قانون العمل الفرنسي على أن الفصل لأسباب اقتصادية هو الفصل الذي يقوم به صاحب العمل لسبب أو عدة أسباب لا تتعلق بشخص الموظف إنما تتعلق بتحويل الوظيفة أو تعديلها ومن ضمن هذه الأسباب التحولات التكنولوجية. كما ونصت على أنه لا يمكن فصل موظف لأسباب اقتصادية تكنولوجية إلا بعد بذل جهد في تدريب وتكييف وإعادة تصنيف الموظفين في نفس الوظيفة أو في وظيفة مماثلة.

انطلاقاً من ذلك نجد ان المشرع الفرنسي اعتبر أنه من الممكن انهاء عقد العمل عن بعد لأسباب تكنولوجية فنية بحيث أن الأجير أصبح لا يواكب التطور الذي تعمل ضمنه المؤسسة وذلك بعد القيام بجميع الوسائل أو محاولة توظيفه في مكان آخر مماثل لوظيفته، وبالتالي لا يمكن فصل الموظف لمجرد إدخال بعض التعديلات أو استخدام برامج وأجهزة جديدة ومتطورة إنما يجب تدريبه وتوظيفه في وظيفة من نفس فئته وإلا اعتبر صرفاً تعسفاً.

## الفصل الثاني

### الدور التشريعي والنقابي في ظل الانتهاكات الالكترونية

في ظل التحول الرقمي ورقابة رب العمل عن بعد أصبح استعمال أجهزة الحاسوب وأدوات الاتصال والمواصلات جزء لا يتجزأ من عقد العمل، ومن الطبيعي مشاركة جميع المعلومات سواء كانت متعلقة بالعمل او البيانات الشخصية على شبكة الاتصالات والانترنت والبريد الالكتروني مما جعل بيانات العامل وحقوقه معرضه للسرقة والانتهاك والقرصنة كما والتجسس سواء كان من قبل رب العمل او الغير .

ولما كانت الدول والمنظمات العالمية على دراية بالحق في احترام الحياة الخاصة، فقد قامت العديد من الدول بسن القوانين والانضمام إلى اتفاقيات دولية تهدف إلى حماية العامل من أي تعدٍ على حقوقه وحياته الشخصية.

لذلك أصبح من الضروري البحث في الأطر التشريعية والنقابية لضمان حماية حقوق العاملين في هذا النوع من العقود وحمايتهم من الاستغلال او التعدي على خصوصيتهم من خلال الاستعانة بنصوص القانون المتعلقة بالمعاملات الالكترونية وحماية البيانات والمراسلات من جهة، والاستعانة بالنقابات بحيث يأتي دورها كممثلة لحقوق العاملين ولضمان تطبيق هذه القوانين وتوفير الحماية الفعالة للعمال من جهة أخرى.

في هذا الفصل سنتناول الدور الذي تلعبه التشريعات المحلية والاتفاقيات الدولية في حماية البيانات والمراسلات بشكل عام ونطاق هذه الحماية في إطار عقد العمل عن بعد والبحث في واقع تطبيق هذه الحماية في ظل البيئة الرقمية (مبحث أول).

بالإضافة إلى تسليط الضوء على التشريعات التي تضمن الحق والحرية في انضمام العامل النقابات والتمثيل العادل في ظل عقد العمل عن بعد إثر التطورات التكنولوجية والدور الذي تلعبه هذه النقابات في مواجهة التحول الرقمي (مبحث ثانٍ).

## مبحث أول: انتهاك الخصوصية بين الحق والواجب

لطالما كان الحق في احترام الحياة الشخصية للأفراد حقا أساسيا ومكفولا في الدساتير والتشريعات وإعلانات حقوق الإنسان ومواثيقها التي أكدت على احترام الحياة الخاصة وعدم جواز انتهاكها. ولكن مع ظهور الثورة التكنولوجية والتحول الرقمي والانتقال إلى عالم تنتقل فيه البيانات عبر الشاشات وعبر الحدود كما والانتقال من مكاتب العمل التقليدية إلى البيانات الرقمية أصبحت البيانات الشخصية والمراسلات تتعرض لمخاطر متزايدة، وفتحت الباب أمام انتهاك خصوصية الأفراد وحياتهم الخاصة.

لذلك كان لابد من البحث في الإطار القانوني لحماية البيانات في ظل اتفاقيات الدولية التشريعات المحلية (مطلب أول) وواقع هذه الحماية في البيئة الرقمية (مطلب ثانٍ).

### مطلب اول: مواكبة التشريعات لتحديات التطور التكنولوجي

إن حماية البيانات والمراسلات الشخصية من القضايا الأساسية على المستوى الدولي والمحلي وذلك نظرا للتطور السريع والتحول إلى العالم الرقمي خصوصا في عقد العمل عن بعد. لذلك لابد من البحث على المستوى الدولي والمستوى المحلي عن القوانين والتشريعات التي تسعى إلى تنظيم وحماية حقوق الأفراد في ظل تداول بياناتهم عبر الحدود.

### فقرة أولى: على المستوى الدولي

تعتبر الأمم المتحدة عنصرا أساسيا في حماية حقوق الإنسان وحماية البيانات الشخصية وذلك من خلال تأسيس مبادئ وقيم قانونية وتوجيه الدول الأعضاء إلى الالتزام بمواثيقها وإعلاناتها. وتمثل المادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد عام 1948 الأساس القانوني لحماية الحياة الشخصية للأفراد، فقد نصت على أنه: "لا يجوز تعريض أي شخص لتدخل تعسفي في خصوصيته أو في أسرته أو في منزلها أو في مراسلاته ولا إلى هجوم على شرفه وسمعته".

بالإضافة إلى المادة 17 من الميثاق الدولي لحقوق الإنسان (ICCPR) التي نصت على أنه: "لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي أو غير قانوني في حياته الشخصية أو أسرته أو منزله أو في مراسلاته.

وفي هذا الإطار ومن أجل تعزيز الحماية وضعت الأمم المتحدة مجموعة من مبادئ الخصوصية وحماية البيانات الشخصية ومن هذه المبادئ الشفافية بشأن استخدام وجمع المعلومات، الأمان من أي تسريب أو تهديد، الحق في الوصول إلى البيانات الشخصية وتصحيحها وحذفها بالإضافة إلى العديد من المبادئ والقرارات والتوصيات والمقررات والعمل مع الدول الأعضاء من أجل احترام خصوصية الأفراد وحماية بياناتهم حول العالم.

وفي إطار مواكبة التطور والتقدم التكنولوجي وضرورة وضع حدود لطرق استخدامه ومعالجته، أصدر البرلمان الأوروبي بتاريخ 2024/6/13 قانون الذكاء الاصطناعي للاتحاد الأوروبي والذي يعد انجازاً تشريعياً هاماً يهدف الى تنظيم استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي في جميع دول الاتحاد الأوروبي<sup>1</sup>.

وقد عرف هذا القانون الذكاء الاصطناعي بأنه عائلة سريعة التطور من التقنيات التي تساهم في مجموعة واسعة من الفوائد الاقتصادية والاجتماعية عبر مجموعة كاملة من الصناعات والأنشطة الاجتماعية، ولكنه ذكر في الوقت نفسه ان نتائج هذا الاستخدام ممكن ان تكون إيجابية او سلبية وذلك بالاعتماد على الظروف المتعلقة بتطبيقه واستخدامه ومستوى تطوره التكنولوجي. فقد نص على ان الذكاء الاصطناعي ممكن ان يولد مخاطر ويسبب ضرر للمصالح والحقوق بما في ذلك الضرر البدني، او النفسي، او الاجتماعي، او الاقتصادي.

فقد وضع هذا القانون من اجل ضمان مستوى عال من حماية المصالح العامة فيما يتعلق بالصحة والسلامة والحقوق الأساسية ومن اجل وضع قواعد مشتركة لنظم الذكاء الاصطناعي الشديدة الخطورة بشكل عادل شفاف ومن دون تمييز. بالإضافة الى ضمان مستوى ثابت وعال ن الحماية في جميع انحاء الاتحاد من اجل تحقيق الذكاء الاصطناعي الجدير بالثقة.

وفي إطار حماية البيانات نصت المادة 10 منه على ضرورة توفير شروط لاي تخزين للبيانات الشخصية وغير الشخصية في المعدات الطرفية والوصول اليها بحيث يوفر هذا القانون القوانين الأساسية لمعالجة البيانات بشكل مستدام ومسؤول بما في ذلك عندما تتضمن مجموعة البيانات مزيجاً من البيانات الشخصية وغير الشخصية. كما انه فرض حظرًا على أنظمة التصنيف البيومترية التي تستند إلى البيانات

---

<sup>1</sup> <https://bit.ly/40SLSyZ> 2024/11/20 اول قانون شامل للذكاء الاصطناعي في أوروبا تاريخ الاطلاع:

اليومترية للأشخاص الطبيعيين، مثل وجه الفرد أو بصمة إصبعه، لاستنتاج أو استنتاج الآراء السياسية للأفراد، أو العضوية النقابية، أو المعتقدات الدينية أو الفلسفية أو العرق أو الحياة الجنسية أو التوجه الجنسي وذلك بموجب المادة 30 من هذا القانون.

ومن جهة أخرى من المراجع التي يمكن الاستناد عليها في حماية البيانات اللائحة العامة لحماية البيانات<sup>1</sup> التي أصدرها البرلمان الأوروبي والمفوضية الأوروبية والتي تعتبر من أبرز الاتفاقيات والأكثر صرامة في تنظيم وحماية بيانات الأفراد وقد دخلت حيز التنفيذ عام 2018 وقد عرفت البيانات الشخصية بأنها أي معلومات تتعلق بشخص طبيعي يمكن التعرف عليه سوى بشكل مباشر أو غير مباشر مثل الاسم والعنوان والبريد الإلكتروني ورقم الهاتف أو البيانات البيومترية. كما نصت في المادة الأولى منها على أن حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية هي حق أساسي بحيث نصت المادة (1)8 من معاهدة عمل الاتحاد الأوروبي (TFEU) على أن لكل شخص الحق في حماية البيانات الشخصية المتعلقة به. شددت هذه الاتفاقية على احترام مبادئ وقواعد حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة بياناتهم الشخصية بغض النظر عن جنسيتهم أو إقامتهم من دون تمييز بين الأشخاص كما وتوفير مستوى عالٍ من حماية البيانات الشخصية، وذلك لما جلبته التطورات التكنولوجية السريعة والعولمة من تحديات جديدة لحماية البيانات الشخصية ومشاركتها بشكل كبير وعلى نطاق غير مسبوق من أجل متابعة أنشطتها وذلك في المادة السادسة من هذه اللائحة.

وذلك بالإضافة إلى توجه هذه الاتفاقية إلى أصحاب الشركات بشكل أساسي بحيث أنها أكدت على أن أي معالجة لبيانات الأشخاص يجب أن تقوم بطريقة عادلة وقانونية وهذا منصوص عليها المادة 39 من نفس اللائحة، بحيث أنه يجب أن يسود مبدأ الشفافية والحيادية كما ومعالجتها بطريقة تضمن الأمان والسرية والتأكد من عدم الوصول غير مصرح به إلى البيانات الشخصية والمعدات المستخدمة في المعالجة.

كما وقد ألزمت المنظمات من أخذ الموافقة الصريحة من قبل الأفراد قبل جمع المعلومات وحددت غرامات على من يخالف هذه المبادئ بحيث يمكن للسلطات فرض غرامات تصل إلى 4% من الإيرادات السنوية

---

<sup>1</sup> General Data Protection Regulation, <https://gdpr-info.eu/>, DATE OF ACCESS: 24/11/2024.

العالمية للمؤسسة أو 20,000,000 يورو أيهما أعلى في حالة الانتهاكات الجسيمة، وبذلك تشكل رادعا قويا أمام المؤسسات للتأكد من المثول لقواعدها ومبادئها.

بالإضافة إلى اتفاقية حماية البيانات بين الدول الأعضاء في مجلس أوروبا اتفاقية رقم 108 عام 1981 فبالرغم من قدمها إلا أنه يسري التعديل عليها لتناسب مع التطورات التكنولوجية بحيث أنها تهدف إلى تحقيق التوازن بين احترام الخصوصية وحريات الأفراد وبين ضرورة تدفق المعلومات بين الدول.

ولا بد من الإشارة إلى الدور المهم الذي تلعبه المنظمة الدولية للشرطة الجنائية (INTERPOL) وهي أكبر منظمة للشرطة تأسست عام 1923 وتهدف إلى التنسيق بين الدول لمكافحة الجرائم السيبرانية، فنجد أنه في عقد العمل عن بعد يتم استخدام العديد من الأدوات والتطبيقات الإلكترونية التي يمكن أن تتعرض للاختراق أو الاستغلال فتقوم هذه المنظمة بمكافحة هذه الأنواع من الجرائم من خلال توفير قواعد بيانات مشتركة وتسهيل التعاون الدولي بين الأجهزة الأمنية لملاحقة المجرمين<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى قيامه ببرامج تدريبية لفرق الأمن بين الدول الأعضاء لتوعيتهم بأحدث أساليب الجرائم السيبرانية التي تستهدف العمل عن بعد بحيث يتم توفير هذه البرامج للأشخاص الذين يعملون عن بعد أو يستخدمون أدوات مثل البريد الإلكتروني ووسائل الإنترنت بحيث تعزز الوعي حول أهمية حماية البيانات في بيئة العمل وكيفية تجنب المخاطر المحتملة.

وفي هذا المجال لا بد من الإشارة إلى فرنسا بكونها من الدول الرائدة والمتقدمة في مجال حماية البيانات، فبالإضافة إلى كونها منضمة إلى لائحة GDPR هناك العديد من القوانين الوطنية المخصصة لحماية البيانات أبرزها قانون حماية البيانات لعام 1978 (LOI INFORMATIQUE ET LIBERTES) بحيث وضع إطارا قانونيا لجمع ومعالجة البيانات الشخصية وفي 20-6-2018 أصدرت فرنسا تحديدا لهذا قانون ليتماشى مع لائحة GDPR مما سمح بتعزيز حقوق الأفراد فيما يتعلق ببياناتهم الشخصية ومنحهم الحق في النقل والوصول إلى بياناتهم. بموجب هذا القانون تم إنشاء الهيئة الوطنية لحماية

<sup>1</sup> هانيا فقيه، حماية الحق في الخصوصية المعلوماتية، دراسة تحليلية لواقع الحماية فتحديات العصر، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، 2024، ص10.

البيانات والمعلومات COMMISSION NATIONAL DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTE'S (CNIL) وهي هيئة مستقلة مسؤولة عن مراقبة تنفيذ قوانين حماية البيانات في فرنسا ومعالجة الشكاوى حول الانتهاكات المتعلقة ببيانات الأفراد الشخصية تمام وفرض الغرامات المالية في حال انتهاك القوانين. وتجدر الإشارة إلى أن دوره توسع في العصر الرقمي هو الانتقال للعمل عبر الشاشات من أجل حماية البيانات الشخصية.

اما على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية فقد وقع الرئيس الأميركي في 2023/10/30 امر تنفيذي يحمل الرقم 14110<sup>1</sup> وضع من خلاله معايير جديدة تتعلق بالسلامة وحماية الخصوصية فيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي وقد ركز على عدة مجالات لضمان استخدام آمن لهذه البيانات وتحقيق المساواة. فقد فرض على الشركات اجراء اختبارات سلامة دقيقة وتقييم مخاطر استخدام الذكاء الاصطناعي، كما فرض تعزيز التحقق من الانتهاكات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي وضمان حماية المجتمع من المخاطر المحتملة للتكنولوجيا.

### فقرة ثانية: على المستوى العربي

أما على المستوى العربي فسنتناول التشريعات الموضوعة في مصر ولبنان وكيفية خدمتها وتكييفها لحماية البيانات.

على مستوى مصر فنجد أنها من الدول التي تحاول مجارة التقدم التكنولوجي ومواكبته عبر إصدار قوانين وتشريعات تواكب سرعة التقدم التكنولوجي، بحيث أنها أقرت في 20 يوليو 2020 قانون رقم 151 قانون حماية البيانات الشخصية ويعد الأول من نوعه في البلاد لحماية البيانات وخصوصية الأفراد بحيث أنه يحتوي على مجموعة مبادئ حول معالجة البيانات. وقد عرفت المادة الأولى منه البيانات الشخصية بأنها أي بيانات متعلقة بشخص طبيعي محدد أو يمكن تحديده بشكل مباشر أو غير مباشر

---

<sup>1</sup> <https://continuumgrc.com/ar/executive-order-14110-cybersecurity-and-ai/> الامن السيبراني والذكاء الاصطناعي تاريخ الاطلاع 2024/11/20

عن طريق الربط بين هذه البيانات وأي بيانات أخرى كالاسم والصوت، أو الصورة، أو رقم تعريفى، أو هوية...

أنتم عرفت المعالجة بأنها أي عملية إلكترونية أو تقنية لكتابة البيانات الشخصية، أو تجميعها، أو تسجيلها، أو حفظها، أو تخزينها، أو دمجها، أو عرضها... وذلك باستخدام أي وسيط من الوسائط كالأجهزة الإلكترونية أو التقنية سواء تم ذلك جزئياً أو كلياً.

كما وقد تم بموجب هذا القانون إنشاء مركز حماية البيانات الشخصية كمؤسسة مستقلة تحت إشراف وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ويتمتع هذا المركز صلاحيات جمع ومعالجة البيانات الشخصية وإصدار تراخيص وتلقي الشكاوى.

بالإضافة إلى أن المشرع المصري يسعى إلى الامتثال إلى معايير الدولية لحماية البيانات كـ GDPR كما وحماية حقوق الأفراد في الخصوصية الرقمية وفرض عقوبات وغرامات على المخالفين.

الى جانب هذا القانون نجد ان المشرع المصري قام بتعديل قانون التجارة الالكترونية رقم 17 تاريخ 1999 بموجب القانون رقم 2018/194 وقد هدف هذا القانون الى تطوير لاتجار الالكترونية في مصر وتحقيق الشفافية والأمان في العمليات التجارية التي تتم عبر الانترنت، كما وتحديد الالتزامات الواجب الالتزام بها في ظل المعاملات التجارية الإلكترونية.

بالإضافة الى قانون جرائم تقنية المعلومات المصري المعروف باسم "قانون الجرائم الالكترونية" الصادر عام 2018 الذي حدد الجرائم والافعال التي تعتبر انتهاكاً لحقوق الافراد وبياناتهم ومن هذه الأفعال المنصوص عليها الاعتداء على سلامة أنظمة المعلومات، الانتفاع بدون وجه حق على المراسلات، الدخول غير المشروع على حساب خاص، تجاوز حدود الحق في الدخول والاعتداء على البيانات والمعلومات. كما تناول جريمة انتهاك الحياة الخاصة وحدد صور لها كالاغتداء على المبادئ والقيم الاسرية، وارسال العديد من الرسائل الالكترونية او نشر صور عن طريق شبة المعلومات انتهاكاً لشخص دون رضاه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <https://bit.ly/4eDJLlu> قانون الجرائم الالكترونية تاريخ الاطلاع 2024/11/21

وعلى مستوى التطور وملاحقة التقدم التكنولوجي وحماية البيانات والتنبه الى المخاطر التي يمكن ان تنتج عن العالم الرقمي واستخدامات الذكاء الاصطناعي، نجد ان المملكة العربية السعودية استثمرت بكثافة في الذكاء الاصطناعي كجزء من مبادرة رؤية 2030. ووضعت الاستراتيجية الوطنية للبيانات والذكاء الاصطناعي 2020 بحيث ان الهدف منها جاء لتحقيق التوازن بين الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتحسين الإنتاجية وضمان حماية الحقوق والعمل وبياناتهم الشخصية وذلك من خلال تحفيز وتمكين فرص الاستثمار في البيانات الذكاء الاصطناعي وتخفيف المخاطر الناتجة عنها. بالإضافة الى تدريب القوة العاملة على استخدامات الذكاء الاصطناعي وطرق استخدامها بطريقة عادلة، شفافة وآمنة. أما على مستوى لبنان فنجد ان المشرع اللبناني أصدر قانون المعاملات الإلكترونية وحماية البيانات الشخصية لعام 2018 المعروف بقانون 81 بحيث يهدف إلى تنظيم المعاملات الإلكترونية وحماية البيانات الشخصية.

وهذا القانون مثل خطوة مهمة حول تعزيز البيئة الرقمية والأمانة المعلومات في لبنان بحيث شمل التوقيع الإلكتروني وحقوق الأفراد وحماية بياناتهم وحقوقهم في الحصول على الوصول إلى البيانات والتعديل والاعتراض، كما وتعزيز الأمان السيبراني.

ولكن ورغم أهمية هذا القانون إلا أنه يواجه بعض التحديات التي قد تؤثر على فعاليته فهذه الأحكام لا تراعي جوهر هذا القانون وهو مبدأ الاستقلال الذاتي للفرد لأنه لا يشترط بشكل صريح الحصول على موافقة صاحب البيانات الطابع الشخصي لمعالجة بياناته<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى أننا نلاحظ في التشريع الفرنسي والتشريع المصري وجود أو إنشاء هيئة مستقلة مختصة بجمع ومعالجة البيانات وتلقي الشكاوى لأننا نلاحظ غياب هيئة رقابية مستقلة لحماية البيانات ومراقبتها

---

<sup>1</sup> <https://bit.ly/3ZdbBAK>2024/11/17 تاريخ الاطلاع

<sup>2</sup> <https://saudipedia.com/en/article/2878/economy-and-business/data-and-ai/national-strategy-for-data-and-ai-nsdai>2024/11/20 تاريخ الاطلاع

<sup>3</sup> <https://nhrcb.org/archives/1562>2024/11/13 تاريخ الاطلاع:

في القانون اللبناني مما يصعب الرقابة والرداع للامتثال للقانون، كما نلاحظ نقص في الشمولية وعدم كفاية التوعية المجتمعية والبرامج التدريبية.

تجدر الإشارة الى انه في إطار مواكبة التقدم التكنولوجي وحماية البيانات تلعب المؤسسات الوطنية والجامعات دورًا في محاولة وضع أسس لحماية البيانات فقدت في الندوة الدولية الخامسة والعشرين IEEE حول عالم الشبكات اللاسلكية والمحمولة متعددة الوسائط بحثًا يعزز النموذج الهجين لتقييم مخاطر أمن المعلومات من خلال دمج الاستخبارات المتعلقة بالتهديدات السيبرانية لمعالجة القيود المفروضة على أطر إدارة المخاطر التقليدية في التكيف مع مشهد التهديدات الديناميكية<sup>1</sup>. بالإضافة الى وضع إطار جديد لإدارة المخاطر السيبرانية يدمج الاستخبارات المتعلقة بالتهديدات في مدير مخاطر (EBIOS) لمعالجة تطور تعقيد التهديدات السيبرانية. ويؤكد على ضرورة فهم ديناميكيات الخصوم وتقديم المعرفة بشكل استباقي لتعزيز دفاعات المؤسسات<sup>2</sup>. كما نشرت الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية إرشادات حول حوكمة وإخلاقيات الذكاء الاصطناعي في لبنان نحو بناء مجتمع رقمي مستدام، هدف الى وضع اطار تنظيمي واخلاقي لاستخدام الذكاء الاصطناعي بطريقة آمنة ومسؤولة وتحديد المخاطر والتحديات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي لا سيما التمييز، الخصوصية والشفافية بالإضافة الى تقديم توصيات لاستراتيجية وطنية تشمل استخدام الذكاء الاصطناعي في القطاعين العام والخاص<sup>3</sup>

تكمّن الإشارة إلى إمكانية الاستعانة ببعض القوانين العامة كقانون العقوبات لمعاقبة منتهكين البيانات الشخصية حيث يندرج ضمن خانة الجرائم والعقوبات، فقد عاقبة المشرع على التجسس والمراقبة عبر وسائل الاتصال بالمواد 281-282-283 كما عاقب على السرقة وتشمل سرقة المواقع الإلكترونية، والسطو على الأرقام السرية والبطاقات الائتمانية، وانتحال الهوية، واستعمال أشياء بدون حق اقتحام البريد الإلكتروني والقدح والذم الحاصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> تاريخ الاطلاع 2024/11/15 <https://ieeexplore.ieee.org/document/10579261>

<sup>2</sup> تاريخ الاطلاع 2024/11/15 <https://www.mdpi.com/2624-800X/4/2/18>

<sup>3</sup> إرشادات حوكمة وإخلاقيات الذكاء الاصطناعي في لبنان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة اللبنانية،

2025/5/11 تاريخ الاطلاع: <https://ul.edu.lb/files/ann/20250120-ULFLPAS-Publications-FullText.pdf>

<sup>4</sup> <http://77.42.251.205/researchesview.aspx?opt&RulID=578TYPE=PRINT>

بالإضافة إلى إمكانية الاستعانة بقانون صون الحق بسرية المخابرات التي تجري بواسطة أي وسيلة من وسائل الاتصال رقم 140 تاريخ 27/10/1999 بحيث نص على الحق في سرية التخابر الجاري داخليا وخارجيا من وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية الأجهزة الثابتة والمنقولة بجميع أنواعها بما فيها الخلية والفاكس والبريد الإلكتروني وغيرها من قوانين الاتصالات وحماية الملكية الفكرية الأدبية.

## مطلب ثانٍ: واقع حماية البيانات والمراسلات في البيئة الرقمية

إن حماية المراسلات والبيانات الشخصية في عقد العمل عن بعد تعد من المواضيع التي تثير العديد من الإشكاليات خاصة مع اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في ظل التقدم التكنولوجي وانحلال الحد الفاصل بين السلطة الرقابية والحياة الشخصية للعامل. فكان لا بد من وجود قواعد تنظم العلاقة بينهم سواء على مستوى البيانات الشخصية (فقرة أولى) أو على مستوى المراسلات والمكالمات (فقرة ثانية).

### فقرة أولى: حماية البيانات الشخصية للعامل

عرفت المادة الثانية من توجيه الاتحاد الأوروبي المعلومات ذات الطابع الشخصي بأنها المعلومات التي تتعلق بكل شخص طبيعي سواء كان معروفاً أو قابلاً للتعريف، ويكون الشخص كذلك متى كان بالإمكان التعرف عليه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من خلال رقم هويته أو أحد العناصر المشكلة لهويته الجسدية والنفسية، والاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية<sup>1</sup>.

كما عرفه الفقه بأنها كل معلومة متعلقة بشخص طبيعي معرف أو بالإمكان تعريفه بطريقه مباشره او غير مباشرة بالاعتماد على رقم هويته او أحد العناصر الخاصة به من اجل تعريفه إذا كان قابلاً للتعريف، ويجب النظر الى كافة الوسائل المعتمدة التي يمكن تحديد هويته سواء تم الولوج اليها من قبل المسؤول عن المعالجة أو من قبل شخص آخر<sup>2</sup>.

ولما كانت البيانات الشخصية هي من الأمور الحساسة التي تتعلق بالفرد وبالتالي فإن انتهاكها واختراق حرمة هذه الحياة يؤدي إلى ظهور العديد من الإشكاليات. ولما كان صاحب العمل على اطلاع بهذه

<sup>1</sup> محكمة التمييز، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 17 أكتوبر 1973، نشرت في النشرة 40.360-72.

<sup>2</sup> éd Dalloz, 2009, p 683 Yves Mayausd, code pénal 14ème.

البيانات فيما يتعلق بالانتماء الديني والسياسي والأمور الشخصية فيجب عليه أن يحافظ على هذه البيانات وان لا يقوم بتعريضها للجمهور بشكل يسيء للعامل أو ان يقوم بفصله بناء على هذا البيانات.

وقد نصت المادة 31 من قانون الحريات والاعلاميات الفرنسي الصادر في 6 فبراير 1978 والذي تم تعديله بمقتضى قانون حماية البيانات الشخصية تجاه المعطيات ذات الطابع الشخصي في 2004/8/7 الاحتفاظ في مذكرة الحفظ الإعلامية بالبيانات الاسمية الخاصة بالعامل والتي من شأنها إبراز أصله الشخصي، أو رأيه السياسي، أو الديني بشكل مباشر، أو غير مباشر ما لم يكن هناك اتفاق صريح بالأمر.

بالإضافة إلى المادة 1-6-121L من قانون العمل الفرنسي التي نصت على عدم إمكانية رب العمل بوضع قيود غير مبررة أو مراقبة غير مبررة على خصوصية موظفيه، فتهدف بالتالي إلى ضمان احترام حق الموظف في الخصوصية حتى عنده استخدام أدوات الشركة. كما قد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن عدم إجابة الموظف على معتقداته الدينية والتزامه الصمت لا يشكل مخالفة وذلك لعدم مشروعية السؤال وعدم إمكانية التدخل في خصوصية الموظف<sup>1</sup>.

كما تناول قانون الحريات الفرنسي في العديد من المواد فيه احترام بيانات الأفراد وعدم إفشائها فقد ألزمت المادة 29 كل شخص يقوم بتنفيذ أو معالجة البيانات التزم السرية وعدم تزييفها أو تحريفها أو إعلام الغير بها. بالإضافة إلى المادة 39 من ذات القانون التي مكنت الشخص من الاطلاع على بياناته أثناء معالجتها حتى يكون على دراية بما يتم معالجته.

وفي ظل التحول والتطور التكنولوجي لا بد من الإشارة الى قانون الذكاء الاصطناعي 2024/1689 الذي كان الهدف من وضعه هو تنظيم عملية استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بما يتناسب مع احترام حياة الافراد الخاصة وبياناتهم. فأشار هذا القانون في المواد 32 و 33 على ان الاستخدام المتزايد لأدوات الذكاء الاصطناعي في الأماكن المتاحة للجمهور هو تدخل في حقوق وحريات الافراد ويؤثر على حياتهم

---

<sup>1</sup> J.frayssinet; Nouvelles technologies et protection de libertes dans l'entreprises, Dr.soc.1992,No6,p59.

الخاصة ولا يجوز التعرض لهم ولبياناتهم ومعلوماتهم الشخصية والبيومترية الا في الحالات المحددة تحديداً دقيقاً حيث يكون الاستخدام ضرورياً للغاية لتحقيق مصلحة عامة جوهرية تفوق أهميتها المخاطر. لذلك كل عملية ترمي إلى معالجة البيانات يجب أن تتم بسرية وعناية وحرص وشفافية وسرية تامة بحيث لا يتعرض الشخص إلى انتهاك في حقوقه أثناء جمع ومعالجة هذه المعلومات، بالإضافة إلى وجوب كون الغرض من معالجة هذه المعلومات مشروعاً وضرورياً وذلك وفقاً للمادة 6 من توجيه الاتحاد الأوروبي.

في هذا الصدد ظهرت اجتهادات جديدة عن المحاكم توسع فيه مفهوم حماية البيانات الشخصية. على المستوى المصري ذهبت محكمة النقض الى تبني تفسير واسع لقانون حماية الملكية الفكرية كأساس تشريعي لأحقية التعويض عن الاعتداء على الصورة الشخصية في ظل غياب عناصر المسؤولية المدنية الناتجة عن مثل هذا الاعتداء والاضرار المادية والأدبية عن نشر هذه الصورة من دون إذن<sup>1</sup>. بالإضافة الى اجتهاد المحكمة الإدارية بالرباط التي اتخذت قرار بإزالة المعطيات الشخصية المتعلقة بالوضع الصحية للمدعية في شهادة العمل استناداً إلى حقها في الحفاظ على سرية حالتها الصحية باعتبارها جزءاً من خصوصيتها<sup>2</sup>.

## ثانياً: حماية المراسلات الشخصية للعامل

إن الحديث عن المراسلات الشخصية يثير العديد من الإشكاليات في عقد العمل عن بعد خاصة ان صاحب العمل يقوم بتسليم العامل أدوات العمل وأجهزة العمل ولا يكون على اطلاع مباشر بكيفية استخدامه لهذه الأجهزة فالرقابة تكون عن بعد كما سبق وذكرنا، وأن استخدام البريد الإلكتروني يطرح إشكالية إمكانية صاحب العمل الاطلاع على الرسائل التي يقوم بالعمل بإرسالها أو تلقيها سواء كانت شخصية أو مهنية.

<sup>1</sup> اجتهاد محكمة النقض المصرية، أذار 2022، <https://rb.gy/z2ytax> تاريخ الاطلاع: 2024/11/25.

<sup>2</sup> اجتهاد المحكمة الإدارية، قاضي الأمور المستعجلة، قرار رقم 418، 2020/2/11، للاطلاع على القرار:

<https://rb.gy/v7mqdm>.

في هذا الإطار يجب التفريق بين استخدام العامل لبريده الشخصي الخاص على جهاز حاسوب العمل وبين استخدام العامل البريد المخصص له من قبل رب العمل لأغراض شخصية على جهاز العمل. ففي الحالة الأولى نجد ان القضاء الفرنسي اعتبر أن البريد الإلكتروني يشكل رسالة بالمفهوم المتعارف عليه في القانون المنظم لسرية المراسلات وان إطلاع رب العمل على هذه الرسائل يشكل خرقا ومساسا بالحرية الأساسية للعامل<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى حكم محكمة النقض الفرنسية في 2 أكتوبر 2001 التي اعتبرت الرسائل الإلكترونية الشخصية التي يرسلها ويستقبلها العامل تدخل في إطار حياة العامل الخاصة مما يحظر الاطلاع عليها أو المساس بسريتها<sup>2</sup>.

ويدعم هذا الرأي حكم المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان او ما يلقب " بالحكم التاريخي " الذي يتم بموجبه منع رب العمل من حق الوصول الكامل الى الرسائل الشخصية المرسله من أجهزة حواسيب الشركة وذلك لاعتبارها جزءًا من خصوصية العامل المكفولة بالمادة 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان<sup>3</sup>. وبالتالي فإن استخدام العامل لحاسوب العمل وإرسال الرسائل من بريدته الإلكتروني الخاص لا يخول إطلاقا رب العمل من الاطلاع على هذه الرسائل لأنها تدخل ضمن نطاق الحياة الشخصية للعامل.

أما في الحالة الثانية وهي استخدام بريد العمل وإرسال رسائل شخصية منه نرى أنه من المستقر لدى القضاء الفرنسي تقدير حرية الفرد وعدم إعطاء الحق بالاعتداء وانتهاك هذه الحرية، وبالتالي متى كان هذا الملف أو الرسائل مصنفة بشكل واضح على أنها خاصة لا يحق لرب العمل الاطلاع عليها حتى ولو كان رب العمل يمنع من الاستعمال الشخصي لأجهزة العمل لأنه يعد في هذه الحالة انتهاكا واضحا لخصوصية العامل. نتناول في هذا الصدد اجتهاد المحكمة الفرنسية<sup>4</sup>، الذي قضى ببطلان فصل الموظف وإلزام صاحب العمل بدفع تعويض له بعد ملاحظة ان الموظف تم فصله بسبب سلوك جسيم

---

<sup>1</sup> H. JONAS: unethique por la civilization technologique, edition du cerf, 1990, p 9.

<sup>2</sup> Rapport bouchet paul-heuri, antonmatte NTIC et vie personnelle au travail, Revue droit social N=1, Janvier,2002, p40.

<sup>3</sup> بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، دار نشر جامعة قطر، 2020، ص 27.

<sup>4</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 23-11.860, 25 septembre 2024، اجتهاد حماية العامل في ظل العمل عن بعد والحفاظ على مراسلاته.

يتجسد بتعليقات متبادلة في إطار خاص تمامًا لا علاقة له بالنشاط المهني وبالتالي اعتبار تصرف رب العمل يشكل انتهاكًا للحق في احترام خصوصية حياة الموظف الخاصة.

ولكن هذا المنع ليس مطلقًا فقد نصت المادة الرابعة من GDPR على أن الحق في حماية البيانات الشخصية ليس حقًا مطلقًا ويجب أن ننظر فيه من حيث علاقته بوظيفته في المجتمع وموازنته مع الحقوق الأساسية الأخرى وفقًا لمبدأ التناسب. كما أكدت على هذا المبدأ محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ 2023/3/18 بحيث جاء فيه: " أن الحق في حماية البيانات الشخصية ليس حقًا مطلقًا، ويتم موازنته مع الحقوق الأساسية الأخرى، وفقًا لمبدأ التناسب، وأكدت أن الإبلاغ عن العناصر التي تؤثر في الحياة الشخصية للموظفين الآخرين كان ضروريًا لممارسة الحق في الأدلة ومتناسبا مع الهدف المنشود، أي: الدفاع عن المصلحة المشروعة للموظف في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مسائل التوظيف والعمل، وذلك في قضية امرأة كانت تشغل منصب مدير مشروع وفصلت بعد عامين، وكانت تعاني عدم المساواة في الأجور مقارنة ببعض الزملاء الذكور الذي يشغلون المنصب نفسه مدير مشروع ، واستندت ببيانات ثمانية موظفين آخرين يشغلون مناصب بمستوى مماثل لها، مع إضفاء الألقاب والأسماء الأولى، صادقت محكمة النقض على حكم محكمة الاستئناف، وأشارت إلى أن الحق في الأدلة يمكن أن يبرر كشف عناصر تنتهك الحياة الشخصية، ويجب على القاضي التأكد مما إذا كان كشف هذه البيانات ضرورية لإثبات المعاملة غير المتساوية المزعومة، ومناسبة مع الهدف المنشود، وما إذا كان هناك سبب مشروع الاحتفاظ بها وإثباتها قبل أي محاكمة ويمكن أن يعتمد عليها في حل النزاع"<sup>1</sup>.

انطلاقًا من ذلك يمكن لرب العمل مراقبة البريد الإلكتروني للعمل متى كانت هناك حاجة إلى ذلك وقد حدد المشرع الفرنسي الحالات التي يمكن بموجبها الاطلاع على البريد الإلكتروني وهي في حال وجود مؤشرات تدل على الاستعمال التعسفي وغير المشروع دي وسائل المؤسسة، والغيابات المتكررة للعامل التي تضر بالمؤسسة.

<sup>1</sup> ريهام كمال احمد محمد نوار، ضمانات حماية خصوصية العامل عن بعد، بحث في كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة، جامعة الأزهر، مصر، 2024، ص 28.

كما أنه يجب أن يتم الاطلاع على الرسائل بحضور ممثل العامل صاحب الشأن، كما يتعين على رب العمل عند استخدامه لوسائل المراقبة أن يعلن اللجنة القومية للمعلوماتية والحرية (CNIL) وذلك تطبيقاً لما نص عليه قانون 6 يناير 1978 الخاص بالمعلوماتية<sup>1</sup>.

بالإضافة الى وجوب اخطار العامل بوجود وسيلة مراقبة وذلك ما نصت عليه المادة 5.3 من اتفاقية 20 أكتوبر 2023 المتعلقة بالعمل عن بعد، بحيث يجب على رب العمل ابلاغ الموظفين بأي قيود على استخدام معدات او أدوات تكنولوجيا المعلومات والعقوبات في حالة عدم الامتثال للقواعد المعمول بها، بالإضافة الى الزامية ابلاغ جميع الموظفين عن احتمالية وجود أدوات مراقبة وأنظمة مراقبة لنشاطهم سواء كانوا عاملين عن بعد ام لا.

في هذا الإطار نجد حكم المحكمة الفرنسية في قضية LIBERT V. FRANCE 22<sup>2</sup>FENRUARY 2018 حيث انه زعم مقدم الطلب وهو موظف في سكك الحديد على انتهاك صاحب العمل لحياته الخاصة من خلال فتح ملفات شخصية له على جهاز الكمبيوتر التابع للشركة أثناء غيابهم وكان هذا الملف مسمى بـ "FUN" بحيث أنا يحتوي على مقاطع إباحية كما شهدت مزورا تابعة لشخص ثالث، وتبين من وقائع الدعوى أن صاحب العمل كان عقد منع الاستخدام غير المهنية لأدوات العمل مع التسامح بالاستخدام العرضي لها، وحيث أنه يحق لصاحب العمل متابعة سير العمل ومراقبات نشاط العمال المهني وحيث أن اسم الملف لا يوحي انه ملف شخصي، ولما كان لا يجوز لصاحب العمل أن يفتح الملفات الخاصة بموظفيه إلا في حالات استثنائية ولما كان مقدم الطلب لم يصنفوا بأنه خاص ووضعه على جهاز تابع للشركة قامت المحكمة برد طلبه واعتبار أن تصرف رب العمل بفصلهم لا يعتبر تعسفيا ولم ينتهك خصوصيته أو يعتدي على حياته الخاصة.

<sup>1</sup> محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، المجلد 4، العدد 1، 2019، ص255.

<sup>2</sup> تاريخ الاطلاع 2024/11/23 <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-12007>.

## مبحث ثانٍ: النقابات وحماية العامل في مواجهة التحول التكنولوجي

إن الحق في الانضمام إلى النقابات حق لا يقل أهمية عن الحق في حماية البيانات والمراسلات الخاصة بالعامل. فنجد العديد من القوانين والمواثيق والإعلانات الدولية التي كفلت حق العاملين في الانضمام إلى النقابات وتشكيلها بالإضافة إلى سن الاتفاقيات الخاصة بالعمل عن بعد والانضمام إليها لضمان هذا الحق نظراً لكونها صوت العامل في مواجهة أصحاب العمل من الانتهاكات والتعرض لحقوقهم.

من هنا كان لا بد من البحث في حق العامل عن بعد في الانضمام والتمثيل العادل في البيئة الالكترونية (مطلب أول) ودور النقابة في حماية العامل عن بعد (مطلب ثانٍ).

### مطلب اول: حق الانضمام والتمثيل العادل في ظل العمل عن بعد

نصت المادة الرابعة من قانون العمل اللبناني على أن النقابة هي جماعة من الاجراء وأرباب العمل أو الحرفيين الذين ينتمون إلى إحدى الفئات المنصوص عليها في المادة التالية وتضمهم جمعيات تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون.

ولما كان الحق في انشاء نقابة او الانضمام اليها هو حق أساسي تكفله القوانين في مختلف البلدان نظراً لكونه جزء من حقوق العمال في حرية التنظيم والتعبير عن مصالحهم المهنية، ثار التساؤل حول حق للعامل عن بعد تشكيل او الانضمام الى نقابة للدفاع عن مصالحهم المشتركة خاصة في ظل التطور الخجول في التشريعات في تناول مختلف جوانب هذا العقد.

ان الإجابة عن هذه الإشكالية تستوجب البحث في القوانين والنصوص العامة كما والخاصة. فنجد ان الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948 ينص في المادة 23/4 على ان لكل شخص الحق في ان ينشئ وينضم الى نقابات تحمي مصالحه.

بالإضافة الى الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 والتي اعتمدها المؤتمر العالمي لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز 1948 في دورته الحادية والثلاثين قد كفلت حق العمال وارباب العمل بحيث نصت المادة 2 منه: " ان للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع الحق في انشاء ما

يختارونه هم أنفسهم من منظمات وكذلك... الحق في الانضمام الى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق". كما نصت المادة الخامسة من ذات القانون ان لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين الاتحادات واتحادات حلافية والانضمام اليها، كما ان لكل منظمة او اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب الى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل<sup>1</sup>.

بالإضافة الى الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية (ILO) والميثاق الاجتماعي الأوروبي والتشريعات الأوروبية التي اكدت بدورها على الحق في تشكيل نقابات والانضمام اليها دون تمييز بين العمال. كما نص المشرع الفرنسي في المادة 1-2141لأنه يمكن لاي موظف الانضمام بحرية الى النقابة المهنية التي يختارها ولا يمكن استبعاده لاحد الأسباب المشار اليها في المادة 1-1132L. كما نصت المادة

8-2312L على ان الاجتماعية والاقتصادية (CSE) لها الحق بالاطلاع على المعلومات التي تتعلق بالموظفين التي تمثلهم ووجوب استشارتها قبل اتخاذ أي قرار او اجراء يخصهم.

أما بالنسبة الى مصر فنجد ان قانون العمل المصري كما والدستور المصري ينص على حرية الانضمام الى نقابات، بالإضافة الى الاتفاقيات الدولية رقم 87 و98 التي انضمت اليها مصر بحيث يشمل الحق في الانضمام الى النقابات جميع العمال ولا يقتصر على فئة منهم أي انها تشمل العاملين عن بعد.

كما ويضمن قانون التنظيمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري رقم 213 لسنة 2017 حقوق جميع العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها، بما في ذلك العاملين بعقود عمل مرنة أو عن بُعد.

أما على صعيد لبنان فنجد ان المشرع اللبناني فقد تأخر ظهور قانون يرفع الحرية النقابية الى حين صدور قانون العمل عام 1946 فقبل كان يمكن استنتاج هذه الحرية من المادة 13 من الدستور اللبناني التي نصت على حرية ابداء الرأي قولاً وكتابةً وحرية الطباعة والاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون. بالإضافة الى ان مقدمة الدستور اللبناني اشارت الى ان لبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة

<sup>1</sup> سامر ماهر عبد الله، المؤسسات السياسية والاجتماعية (دراسة بالقرنة مع قوانين حقوق الانسان)، دار الانوار للطباعة والنشر، لبنان، 2018، ص79.

الأمم المتحدة وملتمزم بإعلاناتها ومواثيقها وانظمتها وهذا يفيد التزام لبنان بالحق والرية في انشاء نقابات والانضمام اليها.

ثم جاء قانون العمل اللبناني الذي نظم الوضع القانوني للنقابات في الباب الرابع منه بحيث نص في المادة 83 منه على حق كل الفئات من ارباب عمل واجراء في تأليف نقابة خاصة تتمتع بالشخصية المعنوية ولها حق التقاضي. بالإضافة الى المادة 90 من ذات القانون التي نصت على ان كل من رب العمل والاجر حر في ان ينتسب الى النقابة او لا ينتسب.

بالإضافة الى انضمام لبنان الى العديد من الاتفاقيات التي ترعي وتنظم الحرية النقابية ومنها الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية بموجب المرسوم رقم 70 تاريخ 1975/6/25.

أما فيما يتعلق بالنصوص الخاصة التي تتناول عقد العمل عن بعد فنجد ان المادة الرابعة من اتفاقية العمل من المنزل نصت على المساواة في المعاملة بين العمال من المنزل وغيرهم من العمال وبشكل خاص فيما يتعلق بحق العاملين من المنزل في انشاء المنظمات التي يختارونها او الانضمام اليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات وحمايتهم من التمييز.

وبذلك نجد ان هذه المادة تناولت بشكل خاص هذا الحق كي لا يبقى أي تشكيك في حق الاجراء في الانضمام الى النقابات او حرمانهم من الانضمام اليها وتمييزهم عن غيرهم من العمال.

كما اكدت المادة 11 من الانفاق الأوروبي للعمل عن بعد الصادر عام 2002 على ان: "العاميون عن بعد يتمتعون بنفس الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العمال في مقر أصحاب العمل، كما لا توجد عقبات امام التواصل مع ممثلي العمال وتطبيق عليهم نفس الشروط للمشاركة في انتخابات الهيئات التي تمثل العمال أو توفر تمثيلا للعمال والترشح لها. يتم تضمين العاملين عن بعد في حسابات تحديد عتبات الهيئات التي تمثل العمال وفقا للقانون الأوروبي والوطني أو الاتفاقيات والممارسات الجماعية. وتحدد منذ البداية المنشأة التي سيلحق بها العامل عن بعد لغرض ممارسة حقوقه الجماعية. ويتم إبلاغ ممثلي العمال واستشارتهم بشأن إدخال العمل عن بعد وفقا للتشريعات الأوروبية والوطنية والاتفاقيات والممارسات الجماعية." انطلاقاً مما

سبق، نجد أن الحق النقابي للعامل عن بعد محفوظ بموجب النصوص القانونية التي تعمل على تأمين المساواة بينه وبين العامل التقليدي.

## مطلب ثانٍ: دور النقابة في توسيع الحماية في ظل التحديات المعاصرة

تلعب النقابات دوراً أساسياً في الدفاع عن القضايا الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بحقوق العمال، وقد نصت المادة 48 من قانون العمل اللبناني على أن الغاية من النقابة هي حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقديمها في جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ولكن السؤال الذي يطرح كيف يتمثل دور النقابة في حماية الاجراء في عقد العمل عن بعد؟

نصت المادة الاولى من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964/9/2 على ان: "عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة، او أكثر، او اتحاد، او أكثر من اتحاد نقابات الاجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً او أكثر من رب عمل من اتحاد مهني ارباب العمل."

وبالتالي نجد ان أطراف عقد العمل الجماعي هم رب العمل من جهة ونقابة الاجراء من جهة اخرى بحيث ان الاجير كفرد لا يمكنه ان يمثل في عقود العمل الجماعية للمدافعة عن مصالحه لذلك لا من وجود نقابة تمثله وتدافع عن حقوقه.

ولما كان العقد شرعية المتعاقدين بحيث ان للأشخاص ان يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون شرط عدم مخالفة القوانين والانظمة، فإن عقد العمل الجماعي هو من العقود التي تترك للأطراف حرية ترتيب بنوده واحكامه، ولكن لا يجوز لهذه البنود ان تكون مخالفة للقوانين والانظمة هذا ما نصت عليه المادة الثانية من قانون العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بحيث انه يعتبر باطلاً كل بند يتضمنه العقد الجماعي ويكون مخالفاً للانتظام العام.

ولما كانت الغاية من عقد العمل الجماعي هي تنظيم العقود الفردية المستقبلية سواء كانت عقود عمل تقليدية او عقود عمل عن بعد بحيث تحدد الاسس والمعايير والقواعد والمبادئ التي تحكم العلاقة بين العامل ورب

العمل. وبالتالي يمكن اعتبار عقد العمل لجماعي دستورياً يحكم العلاقة الفردية بين العامل ورب العمل فلا يمكن بالتالي مخالفة احكامه.

ولما كان مضمون عقد العمل الجماعي هو صياغة البنود والقواعد التي تحكم العلاقات الفردية لعقد العمل عن بعد فيبرز دور النقابة التي تدافع عن حقوق الاجراء في صياغة هذه القواعد والمبادئ وذلك من خلال تحديد شروط العمل الاساسية مثل الاجور، والتعويضات عن التكاليف الاضافية للعمل من المنزل، ساعات العمل، الاجازات، فترات الراحة... بالإضافة الى تحسين ظروف العمل ووضع معايير للصحة والسلامة المهنية عن بعد، كما والحماية من التمييز العنصري والطائفي والعرقى والصرف التعسفي من العمل.

كما تتيح لهم ضمانات قانونية وبيئة عمل أكثر أمناً واستقراراً، والحماية الرقمية في استخدام ادوات الاتصال والتكنولوجيا في ظل زيادة عمليات القرصنة، والفصل بين الحياة المهنية والشخصية ووصولاً الى الدفاع عنهم في حال النزاعات مع افراد العمل.

مع الاشارة الى كون النقابة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة عن شخصية الاشخاص التي تتألف منهم وبالتالي لها حق التقاضي واقامة الدعوى إذا خالف أحد الاطراف المبادئ المنصوص عليها وذلك لحماية المصلحة الجماعية.

وفي هذا الإطار تم انشاء اقسام للعمل عن بعد في النقابات العمالية الكبيرة مثل الاتحاد العام لنقابات عمال فرنسا (CGT) بحيث أنشأت اقسام مخصصة للعاملين عن بعد ليرتكز عماها على تطوير سياسات عمل عن بعد عادلة وفعالة وحماية بيانات العاملين عن بعد وضمان حقوقهم.

بالإضافة الى الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) الذي يعمل على تعزيز حقوق العاملين عن بعد على مستوى دولي خاصة في ظل العولمة التي تفرض تزايد الأشخاص المرتبطين بعقود عمل عن بعد.

بذلك تكون النقابة قد لعبت دوراً فعالاً في فرض شروط عادلة وتحقيق المساواة بين العمال وتوفير إطار تنظيمي وقانوني لتحديد شروط العمل والتفاوض عليها، فالنقابة ككتلة واحدة تزيد من قوة الاجراء في التفاوض وفرض الشروط وتمنع الاستغلال الوظيفي من قبل رب العمل للعامل وتحقق التوازن بينهم.

## الخاتمة

أدى ادخال تكنولوجيا المعلومات الى تحول جذري في بيئة العمل مما أثر بشكل مباشر على عقود العمل وبرز صورته الجديدة له تعرف بـ "عقد العمل عن بعد". وهذه الصورة تعتبر نمط جديد في عالم الاعمال الذي فرض اعادة النظر في القواعد والاحكام القانونية المنظمة لعقود العمل.

فيمكن القول ان هذا العقد مثّل تحولاً هاماً في عالم العمل الحديث وأدى الى احداث آثار جوهرية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والشخصية. الامر الذي استوجب البحث في ماهية هذا العقد ووضع تعريف واضح يحدد الاسس التي ينعقد على اساسها هذا العقد وبالتالي لاعتباره عقد عمل عن بعد.

فإن النقطة الجوهرية التي تحوّل هذا العقد التقليدي الى عقد عمل عن بعد تكمن في مكان تنفيذ هذا العقد وآلية التواصل بين اطرافه، فنجد ان مكان العمل الثابت تحوّل الى بيئة عمل مرنة تعتمد على الوسائل الرقمية مما جعل هذه الوسائل عنصراً جوهرياً لإتمام هذا العقد وليس مجرد أداة مساعدة.

من هنا تغير الطابع التقليدي للعلاقة العقدية وأصبح أكثر مرونة وطرح العديد من الآثار الايجابية من حيث تحقيق التوازن بين الكفاءة الاقتصادية والراحة الفردية والابتكار التكنولوجي مع تلبية متطلبات الشركات والعاملين على حد سواء. بالإضافة الى التأثير على مستوى الاقتصاد ككل بحيث ادى الى اعادة تشكيل الاقتصاد العالمي وعزز الاستدامة ووسع سوق العمل وغيّر صور الانفاق وتقليل الاثر البيئي للأنشطة الاقتصادية بما يتماشى مع الجهود العالمية للحد من التلوث والتغير المناخي.

ولكن من ناحية أخرى ادى هذا التحول الى جعل العلاقة العقدية أكثر تعقيداً وطرح تحديات عديدة تتطلب معالجة قانونية وتنظيمية لضمان حماية حقوق جميع الاطراف في بيئة العمل الرقمية، مما دفعنا الى البحث والتعمق في دراسة الاحكام القانونية التقليدية وطرح الاشكالية حول مدى قدرة القواعد القانونية التقليدية المنصوص عليها في قانون العمل على تلبية متطلبات هذه الصورة الجديدة لعقد العمل عن بعد. بالإضافة

الى مقاربتها للتشريعات المقارنة لمحاولة وضع حلول للتحديات المطروحة في ظل هذا العقد من عدة جوانب لاسيما فيما يتعلق بالإيجاب والقبول وما يطرحه من اشكاليات حول القوة الالزامية له للإيجاب في ظل استخدام ادوات الاتصال والتكنولوجيا والوقت الذي يعتبر فيه القبول منتجًا للمفاعيل القانونية للعقد.

بالإضافة الى تناول خصوصية عناصر عقد العمل عن بعد حيث تبرز الحاجة الى تعريف دقيق لطبيعة العلاقة بين العامل ورب العمل، بحيث ان عنصر تأدية العمل وتنفيذه أصبح يعتمد بشكل كبير على توفر الأدوات التقنية المناسبة وان عدم تواجدها يؤثر سلبيًا على تأدية العمل وجودته وكفاءته. علاوة على ذلك، فإن عدم التواجد في إطار مكاني وزماني واحد طرح أيضًا إشكالية تواجد التبعية بين العامل ورب العمل خاصة في ظل غياب الرقابة المباشرة من قبل رب العمل ومدى كفاءة أدوات الاتصال والتكنولوجية والمعلوماتية الرقمية في تمكين رب العمل في ممارسة دوره في الرقابة والاشراف والإدارة.

من جهة أخرى طرح عقد العمل عن بعد تحديات جديدة تتعلق بالتزامات أطراف هذا العقد خاصة فيما يتعلق بالحفاظ على سرية المعلومات واعلام الاجير بوسائل المراقبة وحدوده ومسؤولياته بالإضافة الى طرح التحديات التي قد يواجهها رب العمل في المحافظة على صحة وسلامة الاجراء وتطبيق إجراءات التفتيش وإمكانية الموازنة بين ممارسة حقوقه واحترام الحياة الخاصة للعامل.

واخيرًا تناول مسألة حماية البيانات الشخصية للعامل في ظل توسع صلاحيات رب العمل بالنظر الى كونه الطرف الأقوى في العقد وبيده الاطلاع على جميع البيانات مما خلق تحديًا للبحث في التشريعات والقوانين التي تحمي العامل والتي تضع حدودًا لممارسات رب العمل في الاطلاع او استخدام هذه البيانات في ضوء الاتفاقيات الدولية خاصة مع عدم وجود قانون او فصل يتناول عقد العمل عن بعد في القانون اللبناني. كما وتسليط الضوء على الدور الذي تلعبه النقابات في تحديد هذه المسؤوليات ووضع الحدود والحفاظ على حقوق العامل كقوة فاعلة في المجتمع مع مناقشة إشكالية حق العامل عن بعد في الانضمام الى النقابات العمالية او تشكيلها في ضوء القوانين والأنظمة.

## لذلك بناءً على ما تم تقدم فيمكن التوصل الى النتائج التالية:

1. عقد العمل عن بعد هو صورته من صور عقد العمل التقليدي يعرف بانه العقد الذي يبرم بين العامل ورب العمل بحيث يقوم العامل بتنفيذ العمل، مقابل أجر، بعيداً عن الاشراف المباشر لرب العمل وذلك باستخدام وسائل التكنولوجيا بشكل رئيسي بعيداً عن مقر العمل.
2. بالرغم من وجود تحديات لتطبيق عقد العمل عن بعد إلا ان إيجابياته ساهمت في انتشاره ولجوء العديد من المؤسسات والعمال الى هذا النوع من العمل.
3. ان تكييف عقد العمل عن بعد لا يخضع للتسمية التي وضعها الفرقاء انما يخضع للظروف التي وقع فيها، وباعتبار ان جميع عناصر عقد العمل من عمل واجر وتبعية فيندرج بالتالي عقد العمل عن بعد ضمن عقود العمل ويعتبر صورته من صورته مع الاحتفاظ بخاصية العمل عن بعد.
4. ان ابرام عقد العمل عن بعد يتخذ عدة اشكال فيمكن ان يتم ابرامه بطريقة تقليدية، ولكن تنفيذه يتم عن بعد. كما يمكن ان يتم ابرام هذا العقد عن بعد منذ البداية عبر الوسائل الالكترونية.
5. ان الايجاب عن بعد يبقى ملزماً وان تم عن طريق وسائل التكنولوجيا، ولكن يستوجب التمييز في حالة سحب العرض من موقع الانترنت او بسبب عطل فني.
6. ان المشرع اللبناني تناول صورة من صور الايجاب عن بعد وان كان بصوره غامضه فنص على ان الايجاب يكون ملزماً في حالة الايجاب بالمراسلة، ولما كان الايجاب بالمراسلة يعني ان الايجاب لا يتم شفهيًا او وجهًا لوجه ولما كان المشرع لم يحدد وجهًا خاصًا للمراسلة فيمكن ان يكون عبر الرسائل او البريد الالكتروني.
7. ان لعناصر عقد العمل خصوصية تتمتع بها لجهة عنصر تأدية العمل فإن تحقيقه يتطلب توافر شرطين وهي تواجد العامل خارج مقر العمل بالإضافة الى انجاز العمل باستخدام التقنيات والمعلومات التكنولوجية الحديثة.

8. ان تطبيق آلية الرقابة والاشراف والتبعية التقليدية لا تتلاءم مع طبيعة عقد العمل عن بعد ولا يصلحان للتطبيق على نمط العمل عن بعد مما يتطلب وجود نوع جديد من التبعية تسمى التبعية عن بعد.
9. تقوم التبعية عن بعد على معيارين: الاول تطوير معيار التبعية القانونية ليتلاءم مع عقد العمل عن بعد بحيث تحل الرقابة الالكترونية مكان الرقابة المباشرة باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا، والثاني يقوم على الاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية، ولكن ليس بصورة مستقلة.
10. يتوجب على صاحب العمل تطبيق اجراءات الصحة والسلامة على الاجراء في عقد العمل عن بعد مع مراعاة خصوصية هذا العقد من حيث الاخطار المسبق للعامل قبل القيام بإجراءات التفتيش واخذ موافقة العامل المسبقة.
11. ان اللحظة التي يبرم بها العقد الالكتروني هي لحظة وصول القبول مقارنةً بالعقد التقليدي الذي يعتمد نظرية صدور القبول.
12. ان انتهاء عقد العمل عن بعد يستوجب وجود سبب مشروع يستند عليه أطراف هذا العقد واحترام موجب الانذار المسبق.
13. لا يمكن فصل العامل عن بعد لأسباب اقتصادية او تكنولوجية لمجرد ادخال بعض التعديلات، انما يستوجب تدريب الموظف او محاولة توظيفه في نفس فئته والا اعتبر فصلاً تعسفياً.
14. ان احترام حياة العامل الشخصية وبياناته ومراسلاته بالإضافة الى احترام حقه في الحرية النقابية واجب على صاحب العمل وله حدود لا يستطيع تجاوزها او فصل العامل بناء عليها.
15. العامل عن بعد وفي المنصات الرقمية يعتبرون بمثابة إجراء لديهم حقوق اجتماعية كافة وبالتالي يستوجب على رب العمل تغطية التأمين الصحي للعاملين عن بعد.

16. ضرورة تحديد العلاقة السببية بين الحادث والعمل حتى تقوم مسؤولية رب العمل بالتغطية والتأمين فليس كل حادث في المنزل يعتبر حادث عمل.

17. القانون الواجب التطبيق هو قانون الدولة التي يعملها بها العامل عن بعد باستمرار، أما إذا كان العامل ينتقل بشكل مستمر بين دول مختلفة أو يؤدي عمله عن بعد بشكل متنقل فيصير الى تطبيق قانون الدولة الذي يوجد فيها المقر الرئيسي لرب العمل.

18. الاختصاص القضائي بالنسبة للعامل عن بعد يكون لمحاكم الدولة التي يؤدي فيها عمله عادة، أو تلك التي يقع فيها أو كان يقع فيها مقر صاحب العمل. أما بالنسبة لصاحب العمل، فلا يجوز له إقامة الدعوى إلا أمام محاكم الدولة التي يقيم فيها العامل عن بعد.

في الختام وبالرغم من المرونة الكافية التي يتمتع بها عقد العمل التي تجيز تعديله بالاتفاق بين الطرفين، إلا ان التعديل من خلال العقود الفردية لا يمكنها معالجة الاثر الواسع للتكنولوجيا على التوازن بين الحقوق والواجبات خاصة في ظل ما يخلقه التطور الرقمي من تفاوت في المعرفة بين صاحب العمل والعامل، لذلك نوصي المشرع اللبناني:

1. تقنين المبادئ العامة التي ترعى العلاقات التي تحمي المصالح المشتركة وضمان عدم الاخلال بحقوق العامل في بيئة العمل الرقمية وذلك من خلال إما تعديل عقد العمل من خلال ادراج المحاور التالية أو من خلال تنظيم قانون جديد يشمل:

- إطار تشريعي يواكب تنظيم العمل عن بعد والرقابة الالكترونية.  
- ضمان حماية الخصوصية الرقمية والامن السيبراني.  
- تحديد الحقوق وواجبات الاطراف في بيئة العمل عن بعد كأوقات العمل والراحة، الفصل، التعويض...

- وضع قواعد تنظيمية تضمن الاستخدام الاخلاقي للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.  
- فرض التزامات على اصحاب العمل بتقييم الاثر التكنولوجي على حقوق العمل.

2. تطوير اتفاقية العمل من المنزل بحيث تتوسع لتشمل جميع جوانب عقد العمل عن بعد والاشكاليات التي طرحت خاصة بعد انتشاره بعد جائحة كورونا.
3. انضمام لبنان لاتفاقية العمل الدولية رقم 177 لعام 1991 وتعديلاتها للعام 2017 لسد الفجوة التشريعية لحماية حقوق أطراف عقد العمل عن بعد الى ان يصار الى سن تشريع محلي لاحقاً.
4. تعديل قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي الصادر عام 2018 بحيث يصبح فعالاً في حماية البيانات واخذ موافقة العامل لمعالجة بياناته، بالإضافة الى انشاء هيئة مستقلة مختصة بجمع المعلومات وتلقى الشكاوى اسوة بالمشرع المصري والفرنسي.
5. إقامة دورات تدريب وورش عمل لتشجيع الشركات على اعتماد العمل عن بعد بالإضافة الى توعيتهم على الطرق الصحيحة لاستعمال وسائل الاتصال والتكنولوجيا لعدم الوقوع في فخ القرصنة وسرقة المعلومات.
6. تفعيل دور النقابات في حماية العمال عن بعد والدفاع عن مصالح افراد هذه النقابة وتحسين الاطر والاوزاع التي يعملون في ظلها.

## لائحة المراجع

### أ- المؤلفات:

#### -مؤلفات عامة:

1. أبو شنب أحمد، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة، الأردن، 2009.
2. البرغي أحمد، الوسيط في القانون الاجتماعي والحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
3. بن جابر بن غروز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد للنشر، الجزائر، 2011.
4. بن صابر بن غرور، الوجيز في شرح القانون الجزائري، دار الخلودية، الجزائر، 2010.
5. جمال الدين صلاح الدين، محمد لبس شنب، عصام أنور سليم، قانون العمل، دار الفكر الجامعي، 2002.
6. خليفة عبد العزيز، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار الكتب القانونية، مصر، 2004.
7. رمضان سيد، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، الأردن، 2010.
8. شبيب لبيب، شرح في قانون العمل اللبناني، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010.
9. عبد السلام سعيد، مصادر الالتزام المدني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
10. عبد الله سامر، المؤسسات السياسية والاجتماعية (دراسة مقارنة مع قوانين حقوق الإنسان)، دار الأنوار، لبنان، 2018.

11. غياض وسام، الوجيز في قانون العمل، دار المواسم، بيروت، 2013.
12. محمد منصور، المسؤولية الإلكترونية، دار الجامعة الجديدة، 2003.
13. العوجي مصطفى، القانون المدني: العقد، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2019.
14. السنهوري عبد الرزاق، نظرية العقد، منشورات محمد الداية، بيروت، 1934.

### - مؤلفات متخصصة:

1. أبو الحسن مجاهد أسامة، خصوصية التعاقد عبر الانترنت، المؤتمر العالمي الثالث لكلية الحقوق جامعة حلوان، 2004.
2. أبو حسن مجاهد أسامة، الوسيط في قانون المعاملات الالكترونية، دار النهضة العربية، 2007.
3. أبو عمرو مصطفى، مجلس العقد الالكتروني، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
4. بهجت أحمد، إبرام العقد الإلكتروني، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 2009.
5. بكر عصمت، دور التقنيات في تطور العقد: دراسة مقارنة، دار الكتب العلمية، بيروت، 2015.
6. دودين بشار، الإطار القانوني للعقد المبرم على شبكة الإنترنت، دار الثقافة، الأردن، 2006.
7. الصالحين محمد، الكتابة الرقمية طريقاً للتعبير عن الإرادة ودليلاً للإثبات، منشأ المعارف، مصر، 2008.
8. المطالقة محمد، الوجيز في عقود التجارة الإلكترونية: دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2008.
9. محمد منصور، المسؤولية الإلكترونية، دار الجامعة الجديدة، 2003.
10. موسى خالد، إبرام عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية، 2017.

11. نصر مصطفى، التراضي في العقود الإلكترونية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.

## ب- الدراسات والمقالات:

1. نانسي عمر، عقد العمل عن بعد وضمانات حقوق العامل في مواجهة التكنولوجيا الحديثة (دراسة مقارنة)، المجلة الدولية للبحوث المتقدمة في القانون والحكم، المجلد، العدد، 2023، ص 1.
2. الديراني سارة، شرناق اليسار، واقع عقد العمل عن بعد في لبنان، العدد 128، مجلة الحياة النيابية، 2023.
3. فضيلة قرنان، خصوصية الاهلية واشكالاتها في العقد الالكتروني، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 8، العدد 2، الجزائر، 2022.
4. كوسام امينة، خصوصية الاهلية في التعاقد عبر وسائل الاتصال الحديثة، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، العدد السادس، 2015.
5. المناصير محمد، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، المجلد 4، العدد 1، 2019.
6. فليح نجلاء، مصطفى نادية، التكيف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مجلد 18، عدد 1، 2018.
7. نور الدين دناي، الايجاب والقبول في العقود الالكترونية، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد الثاني، 2017.
8. جمعة عبد العزيز، احكام الاجر قانون العمل اللبناني، مكتب المتحد للقانون، 2024.

9. المتبولي باسم، الحماية القانونية للعاملين عن بعد في ظل جائحة كورونا في ضوء القانون المصري وقانون مملكة البحرين، المجلة القانونية، العدد الحادي عشر،
10. رضا عبد العزيز ثافان، دراسة تحليلية في ضوء التوقيع الالكتروني والمعاملات الالكترونية، مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 23، العراق، 2017.
11. نصير يزيد، الارتباط بين الايجاب والقبول في القانون الاردني والمقارن، مجلة الحقوق، الأردن، 2002.
12. فقيه هانثا، حماية الحق في الخصوصية المعلوماتية، دراسة تحليلية لواقع الحماية وتحديات العصر، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، 2024.

### ج- الاطروحات:

1. حامدي بلقاسم، ابرام العقد الالكتروني، أطروحة مقدمة لنيل الدكتوراة تخصص قانون اعمال، جامعة الحاج خضر باتنة، كلية العلوم السياسية، الجزائر، السنة 2014/2015.
2. همام سعد، النظام القانوني لعقود الاستهلاك في مجال المعلومات الالكترونية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، 2007.
3. الزريقات عمر، عقد البيع عبر الانترنت، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2005.
4. حبيب بلقن يشي، اثبات التعاقد عبر الانترنت، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011.

#### د- الرسائل:

1. مرزوق نور الهدى، التراضي في العقود الالكترونية، مذكرة لنيل الماجستير في القانون فرع المسؤولية المدنية، جامعة مولود معمري- تجرزي ورو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2012.
2. المنصوري مصطفى، العمل عن بعد دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب، 2011.
3. قدورة سحر، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة اللبنانية، بيروت، 2020.
4. بادي عبد الحميد، الايجاب والقبول في العقد الالكتروني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر 2011.
5. الذنبيات محمد، الاهلية القانونية للتعاقد في البيئة الالكترونية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.
6. برامية هيثم، وائل شرفة، الذكاء الاصطناعي والحماية القانونية في التعامل مع المعطيات الشخصية للأشخاص الطبيعيين، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة 8 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مصر، 2024.

#### ه- التقارير والتوصيات:

1. تقرير العمل عن بعد: من التخفي الى العمل اللائق، 2020.
2. التوصية رقم 198 الصادر عن منظمة العمل الدولية، 2020.

3. التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي لدورة 82، جنيف، 1995.
4. إرشادات حوكمة وإخلاقيات الذكاء الاصطناعي، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية، لبنان، 2025.

## و- البحوث:

1. الماجد بشاير، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، بحث منشور في المجلة الدولية للقانون، مجلد 9، عدد 4، 2020.
2. نجم اميره، التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد، جامعة المتوفية، 2023.
3. شرف الدين احمد، الايجاب والقبول في التعاقد الالكتروني، بحيث مقدم الى المؤتمر العلمي الأول حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الالكترونية، مركز البحوث والدراسات بأكاديمية شرطة دبي، الامارات العربية المتحدة.
4. جرى مايك، نويل هدرسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة السعودية، 2001.
5. كاظم حنان، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، العدد 54 ج3، 2020.
6. نوار ريهام، ضمانات حماية خصوصية العامل عن بعد، بحث في كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة، جامعة الازهر، مصر، 2024.
7. حجازي مندى، التعبير عن الإرادة عن طريق الانترنت وثبات التعاقد وفقاً لقواعد الفقه الإسلامي والقانون المدني (دراسة مقارنة)، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

## ز- المعاهدات والاتفاقيات الدولية:

1. الاتفاقية الإطارية المؤرخة 16 يوليو/تموز 2002
2. التوجيه الاوربي رقم 7/97 تاريخ 20 أيار 1997 الخاص بعقود البيع عن بعد
3. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10/12/1948.
4. الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان النص متعلق بحظر التمييز.
5. الاتفاقية رقم 177 بشأن العمل من المنزل.
6. الاتفاقية المهنية المؤرخة 6 أكتوبر 2021 المتعلقة بتأثير التكنولوجيا الرقمية على ظروف العمل والتوظيف في شركات.
7. الاتفاقية الجماعية الوطنية لمفوضي العدل وشركات البيع التطوعي المؤرخة 16 نوفمبر 2022 - الممدد بمرسوم 10 يوليو 2024 JORF 18 يوليو 2024.
8. اتفاق 14 يونيو 2018 المتعلق بالعمل عن بعد.
9. اتفاقية 20 أكتوبر 2023 المتعلقة بالعمل عن بعد.
10. اتفاقية رقم 189 اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

## ح- المؤتمرات والمحاضرات:

1. مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية 177 لسنة 1966، بشأن العمل من المنزل، تاريخ 1996/8/22.
2. شعيب عبد السلام، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماع، بيروت، 2000.

## ط- الاحكام والقرارات:

1. محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 9447 لسنة 82 قضائية الصادر بجلسة 2014/5/11.
2. محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 9405 لسنة 80 قضائية الصادر بجلسة 2012/3/27.

3. محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 487 لسنة 30 قضائية بجلسة 1965/10/26.
4. محكمة النقض الفرنسية، الطعن رقم 507، المجموعة المدنية 3، تاريخ 3 حزيران 1998.
5. محكمة الاستئناف، بيروت، الغرفة التاسعة، قرار رقم 95 تاريخ 1995/6/19.
6. قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم 100 تاريخ 1993/2/24.

### ي- النصوص القانونية

1. الدستور اللبناني الصادر بتاريخ ١٩٢٥/٥/٢٣ وتعديلاته.
2. قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ ١٩٣٢/٣/٩.
3. قانون العمل الناظم لعلاقات العمل الفردية الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣.
4. قانون المعاملات الالكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم (٨١)، تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٠.
5. قانون العمل الفرنسي الصادر عام ١٩٨٢.
6. قانون العمل الفرنسي الصادر عام ٢٠٠٨.
7. قانون المدني الفرنسي 1804 وتعديلاته.
8. قانون العمل المصري رقم 2003/12 وتعديلاته.
9. القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 الصادر بتاريخ 1948 /7/16.
10. قانون حماية المستهلك المصري قانون حماية المستهلك 2006/67.
11. قانون الجرائم الالكترونية المصري لعام 2018.
12. قانون التوقيع الالكتروني المصري رقم 15 لعام 2004.

13. القانون المصري رقم (١٥١) بشأن اصدار قانون حماية البيانات الشخصية عام ٢٠٢٠.

14. قانون العمل الاسباني.

### ك- اجتهادات قضائية

1. مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم 189، صادر بتاريخ 2020/5/13، مجلة العدل، العدد 2.
2. مجلس العمل التحكيمي في بيروت، القرار رقم 391 تاريخ 2020/7/7، ياسمين فردون/روتر ماستر والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مجلة العدل، 2023، العدد 3.
3. اجتهاد محكمة النقض المصرية، أذار 2022، قرار رقم رقم ١١٩ لسنة ١٢ قضائية.
4. المحكمة الاجتماعية الفيدرالية الالمانية 2021/9/8، قرار رقم B 2 U 4/21 R.
5. اجتهاد المحكمة الإدارية، قاضي الأمور المستعجلة، قرار رقم 418، 2020/2/11.
6. المحكمة العليا لإقليم الباسك، 2020/9/15، رقم القرار 441-22 and 3375-22.

### ل- المواقع الالكترونية:

1. تعريف موقع الويب <https://rb.gy/uz6wln>.
2. لائحة تنظيم الذكاء الاصطناعي في المملكة العربية السعودية <https://bit.ly/3ZdbBAK>.
3. قانون الجرائم الالكترونية <https://bit.ly/4eDJLlu> تاريخ الاطلاع 2024/11/21.
4. مقالة حول الذكاء الاصطناعي <https://saudipedia.com/en/article/2878/economy-and-ai>.
5. مقالة تتناول رسالة مفتوحة من باحثي الذكاء الاصطناعي تحذر من المخاطر المستقبلية وتضع خطة لتجنبها مع تحسين جودة الذكاء الاصطناعي <https://www.theguardian.com/technology/2015/jan/12/elon-musk-ai-artificial-intelligence-pitfalls>.
6. دراسة قانونية حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذه، بيروت، 2022. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/legal-study-labour-flexibility-lebanon-arabic.pdf>

7. مقالة حول الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الوظائف منشور في 2024/1/15 [.https://bit.ly/3CEHGbQ](https://bit.ly/3CEHGbQ)
8. مقالة حول الوظائف التي سترحل بسبب تطور عالم الروبوتات [.https://bit.ly/4f2LCXA](https://bit.ly/4f2LCXA)
9. المادة 67 من مجلة الاحكام العدلية [./https://maqam.najah.edu/legislation/158/item/7584](https://maqam.najah.edu/legislation/158/item/7584)
10. محكمة النقض الفرنسية، الغرفة المدنية الأولى، 2021/1/6 <https://www.lexbase.fr/article-juridique/64047240-brevesacceptationparcourrierelectroniquetheoriedelareception>
11. عقد العمل في القانون اللبناني [.https://bit.ly/4id71tM](https://bit.ly/4id71tM)
12. اول قانون شامل للذكاء الاصطناعي في أوروبا [.https://bit.ly/40SLSyZ](https://bit.ly/40SLSyZ)
13. الامن السيبراني والذكاء الاصطناعي <https://continuumgrc.com/ar/executive-order-14110-cybersecurity-and-ai/>
14. دراسة قانونية حول إمكانية اطلاق العمل في لبنان وتنفيذه، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2022 <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/legal-study-labour-flexibility-lebanon-arabic.pdf>
15. مقالة حول تعديل القانون 81 / 2018 حول حماية البيانات ذات الطابع الشخصي، 2024، [.https://rb.gy/0q4ai3](https://rb.gy/0q4ai3)
16. قانون العمل الفرنسي، [.https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044605366](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044605366)
17. قانون رقم 2021/10 الاسباني بشأن العمل من المنزل، [https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#:~:text=Definiciones%20\(Art.-2%20Ley%2010%2F2021\),de%20ella%2C%20con%20car%C3%A1cter%20regular](https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#:~:text=Definiciones%20(Art.-2%20Ley%2010%2F2021),de%20ella%2C%20con%20car%C3%A1cter%20regular)
18. لوائح تنظيم العمل الجديدة في أبو ظبي، [.https://goo.su/SNq18y0](https://goo.su/SNq18y0)
19. إرشادات حوكمة واخلاقيات الذكاء الاصطناعي في لبنان نحو مجتمع رقمي مستدام، [.https://ul.edu.lb/files/ann/20250120-ULFLPAS-Publications-FullText.pdf](https://ul.edu.lb/files/ann/20250120-ULFLPAS-Publications-FullText.pdf)

**A- Ouvrage :**

1. Lyoun Caen, Gerard, Permanence et renouvellement du droit dans une economie globalise, Dr.Ouv 2004.
2. Spyropoulos, Georgois, les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation, Dr. Soc, 1999.
3. Benalcazar isabelle: Droit du travail et Nouvelles technologies: collecte de donnees internet, cyber surveillance teletravail, paris gualino et monchrestien (B-business), 2003.
4. Robert Fredrek, le teletravail a domicile, lacier, Belgique, 2005.
5. Ray Emmanuel, Nouvelles technologies et Nouvelles forms de subordination, Droit social, 1992.
6. Peschaud henri, travail et teletravail a domicile, juriscasseur travail traite,octobre 2003.
7. DOCKES Emmanuel, “ Notion de contact de travail”, revue de droit social, numero speciale, N05, edition techniques et economiques, paris, mai 2011.
8. Brun et galland, ‘le droit du travail,’Paris, 1978, 2eme edition.
9. LYON-CAEN Gérard, Le droit du travail. Une technique réversible, coll. Connaissance du droit. Droit privé, Paris, Dalloz, 1999.
10. Terrien Laurence, l’effect des Nouvelles technologies de l’information et de la communication sur la relation du travail, universitede nates, faculte de droit et des sciences politiques, 2001.
11. Probst Audrey, Teletravail au domicile (confusion des lieux et distinction des temps), droit social, n12, Decembre 2006.

**B- Rapport :**

1. Rapport bouchet paul-heuri, antonmatte NTIC et vie personnelle au travail, Revue droit social N=1, Janvier,2002.

**C- Mémoire :**

- 1- Zeidan Rana, etude de la notion de teletravail de ses enjeux et de son potential au liban, Université Saint Joseph ,Faculté de gestion de management ,Beyrouth , 2002.

#### **D- Thèse de doctorat:**

1. Williams Annette, an analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organization, ph. Dthesis. Caplla university, August 2009.

#### **E- Lois:**

1. LOI no 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique.

#### **F- LIENS:**

1. LOI no 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique (1),<https://www.wipo.int/wipolex/ar/legislation/details/12761>.
2. Acceptance (fr)-Grande bibliothèque du droit <https://bit.ly/3AWKrcD>.
3. Acceptation paar courier electronique theorie de la reception, edition du 18/1/2021, <https://bit.ly/4i5JfQ7>.
4. Court d'appel d'agen 9 aout 2022 RG n 21/00466 <https://www.courdecassation.fr/decision>.

#### **G- Arrêts et décisions :**

- 1- Court d'appel d'agen 9 aout 2022 RG n 21/00466
- 2- Cour de cassation, Chambre sociale ,23-11.860, 25 septembre 2024

### A- Books and journals

1. Abdullah,Abdullah, legal aspects of regulating remote work: An overview of Qatar and selective comparative models, journal of legal ethical and regulatory issues, volume 4, Qatar, 2021.
2. Yolanda Ruiz, Walling Anntte, Home- based working using communication technologies, labor market division, office for national statistics, Vol. 113, Iss. 10, London, 2005.
3. Hellevig Jon,Usov Artem, Katyshev Ivan, Awara Russian Labor Law Guide, Moscow, 2014.
4. Jaakson Krista, kallaste Epp, beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework, Blackwell publishing, oxford,2010.
5. . Mello Jeffrey, managing Telework programs effectively, employs response rights J, springer science and business media, LLC, 2007.
6. Masur Joshua, “safety in numbers, revisiting the risk to client confidences and attorney client privilege posed by internet electronic mail, Berkley Technology law journal (BTLJ)vol 14, issue 3 fall, 1999.
7. Johnstone Richard, statutory OHS work place arrangements for the modern lator market the FR.J journal of industrial relations, vo.47,2005, p 103.

### B- Regulations:

1. THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL - of 27 April 2016 - on the protection of natural people with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95\_ 46\_ EC
2. UNCITRAL MODEL LAW ON ELECTRONIC COMMERCE-1996
3. REGULATION (EU) 2024/1689 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL.

### C-Links:

1. General Data Protection Regulation, <https://gdpr-info.eu/>.
2. Telework frame agreement <https://rb.gy/s6qich> telework frame agreement.
3. The hudoc database for case law franve vs libert <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-12007>.
4. Deakin, S., & Morris, G., Labour Law, Oxford University Press, 2012, <https://goo.su/REDN0>.
5. International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, 2021.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf).

6. International Labour Organization (ILO), Teleworking Arrangements during the COVID-19 Crisis and Beyond, 2020, <https://www.ilo.org/media/385776/download>.
7. Spain new decree on remote working, decree number 28/2020, <https://natlawreview.com/article/spain-s-new-decree-remote-working>.

## الفهرس

1	المقدمة
11	القسم الأول: عقد العمل بين الاحكام التقليدية والتحولات التكنولوجية
12	الفصل الأول: دور التحول الرقمي في إعادة تشكيل مفاهيم العمل التقليدية
13	مبحث أول: تطور عقد العمل في ظل التحولات التكنولوجية
13	مطلب أول: عقد العمل عن بعد واطرافه في بيئة العمل الرقمية
13	فقرة أولى: تطور مفهوم عقد العمل عن بعد
16	فقرة ثانية: أهلية التعاقد في ظل العمل عن بعد
16	أولاً: أطراف عقد العمل عن بعد
18	ثانياً: واقع الاهلية في ظل العمل عن بعد
25	مطلب ثانٍ: ملامح عقد العمل عن بعد في بيئة العمل الرقمية
26	فقرة أولى: خصائص عقد العمل عن بعد
26	أولاً: خصائص عقد العمل عن بعد العامة
28	ثانياً: خصائص عقد العمل عن بعد الخاصة
30	فقرة ثانية: صور عقد العمل عن بعد
30	أولاً: العمل من المنزل
30	ثانياً: العمل من مكان يختاره رب العمل
30	ثالثاً: العمل عبر الحدود
31	مبحث ثانٍ: التقدم الرقمي بين الفرص والتحديات الاجتماعية
31	مطلب أول: إيجابيات التحول الرقمي
33	مطلب ثانٍ: انعكاس التحولات على علاقات العمل والعدالة الاجتماعية
33	فقرة أولى: أثر الذكاء الاصطناعي على قيم قانون العمل
35	فقرة ثانية: الأثر الاجتماعي على حياة العامل
39	الفصل الثاني: تأثير التحولات الرقمية على ملائمة أحكام عقود العمل
40	مبحث أول: خصوصية التعاقد في عصر التكنولوجيا
41	مطلب أول: أحكام الايجاب في ظل مرونة التعاقد
41	فقرة أولى: مفهوم الايجاب عن بعد
43	فقرة ثانية: صور الايجاب في عقد العمل عن بعد
43	أولاً: الايجاب عبر البريد الالكتروني
45	ثانياً: الايجاب عبر مواقع ويب او وسائل الاتصال الحديثة
46	فقرة ثالثة: مضمون الايجاب عن بعد
46	أولاً: تحديد العمل
47	ثانياً: أجر العامل

48	.....	ثالثاً: المدة
48	.....	رابعاً: النطاق المكاني للإيجاب
48	.....	خامساً: الوسائل التقنية المستعملة
49	.....	سادساً: اللغة المعتمدة
50	.....	فقرة رابعة: القوة الإلزامية للإيجاب
51	.....	مطلب ثانٍ: آثار القبول في العقد الإلكتروني
52	.....	فقرة أولى: مفهوم القبول في عقد العمل عن بعد
52	.....	فقرة ثانية: صور القبول في عقد العمل عن بعد
55	.....	فقرة ثالثة: مفعول صدور القبول
59	.....	مبحث ثانٍ: انعكاس التكنولوجيا على العناصر المشكّلة لعقد العمل
60	.....	مطلب أول: تطور مفهوم الالتزام العقدي
63	.....	مطلب ثانٍ: واقع التبعية التقليدية إثر تحول الالتزام العقدي
64	.....	فقرة أولى: مفهوم التبعية وصورها
64	.....	أولاً: التبعية الاقتصادية
66	.....	ثانياً: التبعية القانونية
68	.....	فقرة ثانية: خصوصية التبعية في عقد العمل عن بعد
73	.....	<b>القسم الثاني: التدابير الوقائية في ظل التحديات التكنولوجية الحديثة</b>
74	.....	الفصل الأول: انعكاس التطور التكنولوجي على حقوق والتزامات الاطراف
75	.....	مبحث أول: الالتزامات المتبادلة بين المسؤولية والمرونة
75	.....	مطلب أول: التزامات العامل في ظل العمل الرقمي
75	.....	فقرة أولى: حماية البيانات المتعلقة بالعمل
76	.....	فقرة ثانية: الالتزام بالسياسات والاجراءات المتعلقة بالعمل
77	.....	فقرة ثالثة: الالتزام بإنجاز وتسليم العمل
78	.....	فقرة رابعة: موجب عدم المنافسة
78	.....	فقرة خامسة: موجب المحافظة على الممتلكات
79	.....	مطلب ثانٍ: تطور مسؤوليات رب العمل عن بعد
79	.....	فقرة أولى: موجب إعلام الاجير بحدوده ومسؤولياته
80	.....	فقرة ثانية: موجب المحافظة على صحة وسلامة الاجراء عن بعد
83	.....	فقرة ثالثة: موجب معاملة الاجير معاملة انسانية
84	.....	فقرة رابعة: موجب تنظيم العمل
85	.....	فقرة خامسة: موجب دفع الاجر
89	.....	مبحث ثانٍ: تحديات تطبيق القواعد التقليدية لإنهاء عقد العمل في بيئة العمل الرقم.
90	.....	مطلب أول: الانذار الإلكتروني إثر التطور التكنولوجي
92	.....	مطلب ثانٍ: صور التعسف والتجاوز في ظل العمل عن بعد

98	الفصل الثاني: الدور التشريعي والرقابي في ظل الانتهاكات الالكترونية
99	مبحث أول: انتهاك الخصوصية بين الحق والواجب
99	مطلب أول: مواكبة التشريعات لتحديات التطور التكنولوجي
99	فقرة أولى: على المستوى الدولي
103	فقرة ثانية: على المستوى العربي
107	مطلب ثانٍ: واقع حماية البيانات والمراسلات في البيئة الرقمية
107	فقرة أولى: حماية البيانات الشخصية للعامل
109	ثانيًا: حماية المراسلات الشخصية للعامل
113	مبحث ثانٍ: النقابات وحماية العامل في مواجهة التحول التكنولوجي
113	مطلب أول: حق الانضمام والتمثيل العادل في ظل العمل عن بعد
116	مطلب ثانٍ: دور النقابة في توسيع الحماية في ظل التحديات المعاصرة
118	الخاتمة
124	لائحة المراجع
138	الفهرس