الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

العمادة

التّبعيّة القانونيّة لعقد العمل في ظل الذّكاء الإصطناعي

(دراسة في القانون المقارن: لبنان – فرنسا)

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في الحقوق

إختصاص قانون الأعمال

إعداد

زينب عصام مكّي

لجنة المناقشة

الدّكتور غالب فرحات	الأستاذ المشرف	رئيسًا
الدّكتور محمد دغمان	أستاذًا	قارئًا
الدّكتور عارف العبد	أستاذًا مساعدًا	عضوًا

2024-2025

"الجامعة اللّبنانيّة غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرّسالة وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط".

إهداء

إلى أمّي... الّتي كانت مثالًا للعطاء والصّبر في كل مراحل حياتي،
والّتي كان دعاؤها رفيقي في كل خطوة.
إلى أبي... السّند دائمًا،
والثّبات الّذي منحني الثّقة كلما تعثّرت الخطوات.
إلى أخوتي، الّذين أحاطوني بمحبة صادقة،
وكانوا لي ملجأً آمنًا في لحظات التّعب والقلق.

إلى أسرتي الغالية الّتي جعلت من النّجاح ثمرة مشتركة لا إنجازًا فرديًا،
إليكم أهدي هذا العمل، إمتنانًا لدعمكم اللاّمحدود،
وعرفانًا لكل تضحية صامتة،
ولكل إيمان زرعتموه في داخلي حتى أثمر علمًا وأملًا.

شكر

أتقدّم بجزيل الشكر وعميق الامتنان إلى الجامعة اللّبنانية، هذه المؤسسة الوطنية العريقة، التي شكّلت إطارًا علميًا متينًا عزز بناء معرفتي الأكاديمية وتطوير مسيرتي العلمية.

كما أتوجّه بخالص الشّكر والتقدير إلى أساتذتي الكرام، الذين منحونا من علمهم وخبرتهم، ورافقونا في مسيرة التعلّم والبحث، فكان لعطائهم أثر بالغ في توجيهنا وترسيخ أسس المعرفة القانونيّة.

وأخصّ بالشكر والتّقدير الأستاذ المشرف الدّكتور غالب خليل فرحات على ما قدّمه من توجيه علمي دقيق، ومتابعة مستمرة، ونصائح قيّمة أسهمت في إنجاز هذه الرسالة.

فلكم جميعًا خالص الشكر والإحترام والتّقدير...

ملخص التّصميم

❖ **القسم الأوّل: الذّكاء الاصطناعي كعامل مؤثر على علاقة التَّبعيّة القانونيّة**

- **الفصل الأول: التّبعيّة القانونيّة كمعيار أساسي في عقد العمل**

– المبحث الأوّل: ماهيّة عنصر التَّبعيّة القانونيّة

– المبحث الثاني: مظاهر التّبعيّة القانونيّة لعقد العمل

- **الفصل الثاني: إعادة تشكيل أوجه التّبعية القانونية في ظل الذّكاء الإصطناعي**

– المبحث الأوّل: خصوصيّة الذّكاء الاصطناعي في عقد العمل

– المبحث الثاني: تحوّلات التبعيّة القانونيّة بفعل الذكاء الاصطناعي

❖ **القسم الثاني: التّكييف القانوني لتطوّر التّبعيّة في مواجهة التّحديات المستجدة**

- **الفصل الأول: التّحديات النّاجمة عن علاقة التّبعيّة الرّقميّة**

– المبحث الأوّل: ضبابيّة المسوؤليّة القانونيّة في ظل التّبعيّة الرّقميّة

– المبحث الثاني: التّعدي على خصوصيّة العامل في ظل التّبعيّة الرّقميّة

- **الفصل الثاني: الأسس القانونيّة لمواجهة تحديات التبعيّة الرّقميّة**

– المبحث الأوّل: تكريس الإجتهاد القضائي أمام القصور التّشريعي

– المبحث الثاني: ترسيخ قواعد تنظيميّة لإستخدام الذّكاء الإصطناعي

لائحة الإختصارات

ج: جزء

ص: صفحة

ط: طبعة

ع: عدد

م: مجلد

م.ع: قانون الموجبات والعقود

م.ع.ت: مجلس العمل التّحكيمي

Listes des abréviations

- ADEP: Association pour le Développement de l'Emploi et des Personnes
- Art: Article
- Bull : Bulletin
- Cass. Crim: Cour de cassation Chambre criminelle
- Cass.civ: Cour de cassation, chambre civil.
- Cass.soc : Cour de cassation, chambre sociale
- Civ : Civil
- CNIL: Commission nationale de l'informatique et des libertés
- JORF: Journal officiel de la République française
- L : Article législatif
- LGDJ: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
- №: Numéro
- OIT : Organisation internationale du Travail
- Op.cit : Opere citato (باللّغة اللاّتينيّة يعني المرجع ذاته)
- P: Page
- Vol: Volume
- XXI : 21

List of abbreviations

- &: And
- AI: Artificial Intelligence
- CRM: Customer Relationship Management
- eIDAS: Electronic Identification, Authentication and Trust Services
- EU: Europe
- EUR-Lex: Access to European Union law
- GDPR: Regulation General Data Protection
- GPS: Global Positioning System
- HR tech: Human Resources Technology
- IA: Intelligence Artificielle
- IOT: Internet of things
- IP: Internet protocol
- IR : Institute of Radio Engineers
- OJL: Official Journal of the European Union – L series
- USA: United States of America
- VPN: Virtual Private Network

ملخص الدّراسة

يشهد عقد العمل في ظل العصر الرّقمي تحوّلات عميقة مسّت جوهر علاقة العمل الّتي تقوم على عنصر التّبعية القانونية. فقد ارتبط هذا العنصر بسلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر، وتنظيم سير العمل، وممارسة الرّقابة الإدارية والتّأديبية على العامل. غير أن التّطور التّكنولوجي، ولا سيما إدماج الذّكاء الاصطناعي داخل المؤسسات، أدّى إلى ظهور أنماط جديدة من ممارسة السّلطة داخل بيئة العمل، بحيث لم تعد الرّقابة والتّوجيه مقتصرة على التّدخل البشري المباشر، بل أصبحت تُمارس عبر نظم رقمية وخوارزميات قادرة على توزيع المهام، وتقييم الأداء، ومتابعة السّلوك المهني بصورة آلية ومستمرة. وقد أفرز هذا الواقع شكلًا جديدًا من التّبعية يتجاوز المفهوم التّقليدي، حيث أصبح صاحب العمل يمارس سلطاته عبر أدوات تقنية غير مرئية تعتمد على البيانات والتّحليل الخوارزمي، مما أدى إلى بروز التّبعية الرّقمية أو الخوارزمية. وفي ظل هذا التّحول، بات عقد العمل أكثر ارتباطًا بالتّفاعل الإلكتروني والأنظمة الذّكية التي تتدخل في تنفيذ الالتزامات التّعاقدية، وتؤثر في طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وفي حدود السّلطة داخل المؤسسة. كما أدّى توسّع الإدارة الخوارزمية إلى تعقيد المسائل القانونية المرتبطة بالمسؤولية داخل علاقة العمل، ويترتب على ذلك حالة من الضّبابية في تحديد المسؤوليّة القانونية داخل بيئة العمل الرّقمية، بسبب تداخل أدوار عدة أطراف: صاحب العمل، العامل، مطوّر الخوارزميات ومزود الخدمة التقنية الذي يساهم في تصميمه وتشغيله أو حتّى النّظام الذّكي ذاته بحسب ما آلت إليه بعض الآراء المعترفة بالشخصيّة القانونيّة للذّكاء الإصطناعي.

وتزداد هذه الإشكالية تعقيدًا بالنّظر إلى أن هناك جانب آخر من الفقهاء يرى أنّ الذكاء الاصطناعي لا يتمتع بشخصية قانونية مستقلة تخوّله تحمّل المسؤولية بذاته، مما يجعل مسألة إسناد الالتزام والتّعويض محصورة بالأشخاص الطبيعيين أو المعنويين القائمين وراء تشغيله واستثماره. وإضافة على ذلك، أدى الاعتماد المتزايد على الوسائل الرّقمية إلى اتساع نطاق المراقبة داخل المؤسسة أو في خارجها، بما يفضي إلى تعدٍّ على خصوصية العامل وحياته الخاصّة من خلال جمع البيانات وتحليلها بصورة مستمرة. ويستدعي هذا الواقع إلى إرساء قواعد قانونية تكفل حماية الحقوق الأساسية للعامل، إضافة إلى تعزيز مبادئ حوكمة الذّكاء الاصطناعي في علاقات العمل، مع إدماج الضّوابط الأخلاقية والاجتماعية الّتي تساهم في عدم تحوّل الإدارة الخوارزمية إلى وسيلة رقابة مفرطة أو مساس غير مشروع بالحياة الخاصة للعامل.

Résumé

À l'ère numérique, le contrat de travail connaît des mutations profondes qui affectent la relation professionnelle, historiquement fondée sur la subordination juridique. Celle-ci s'est longtemps traduite par l'exercice direct du pouvoir de direction, d'organisation et de contrôle disciplinaire de l'employeur sur le salarié. Cependant, l'intégration croissante de l'intelligence artificielle au sein des entreprises bouleverse les modalités traditionnelles de cette autorité. La gestion du travail s'opère désormais par des dispositifs algorithmiques capables de répartir les tâches, d'évaluer la performance et de surveiller l'activité professionnelle de manière automatisée et continue. Cette évolution révèle ainsi l'émergence d'une subordination numérique ou algorithmique, où le pouvoir patronal se manifeste à travers des mécanismes techniques fondés sur l'exploitation des données.

Dans ce contexte, le contrat de travail s'inscrit dans un environnement marqué par le management algorithmique, transformant l'exécution des obligations contractuelles et redéfinissant l'équilibre classique entre employeur et salarié. Cette recomposition soulève des interrogations majeures quant aux limites du pouvoir de contrôle et à la protection des droits fondamentaux du travailleur face à une surveillance accrue. Par ailleurs, l'essor de l'administration algorithmique complexifie la question de la responsabilité juridique dans la relation de travail. L'intervention d'acteurs multiples employeur, salarié, concepteurs d'algorithmes, prestataires technologiques rend plus incertaine l'imputation des dommages liés au fonctionnement des systèmes automatisés. Si certains courants doctrinaux envisagent une reconnaissance partielle d'une personnalité juridique des systèmes intelligents, la majorité considère néanmoins que la responsabilité demeure rattachée aux personnes physiques ou morales qui les conçoivent, les exploitent ou en tirent profit.

Enfin, le recours accru aux technologies numériques étend le champ de la surveillance, parfois au-delà même de l'espace professionnel, au risque de porter atteinte à la vie privée du salarié par une collecte permanente de données personnelles. Dès lors, cette réalité impose de repenser l'encadrement juridique du travail à l'ère algorithmique, en renforçant les garanties protectrices du salarié et en intégrant des principes de gouvernance éthique de l'intelligence artificielle afin d'éviter que l'innovation ne devienne un instrument de contrôle excessif ou d'atteinte illégitime aux libertés individuelles.

Abstract

The employment contract in the digital era is undergoing profound transformations that affect the very essence of the employment relationship, traditionally grounded in the concept of legal subordination. Historically, this notion reflected the employer's authority to issue instructions, organise the work process, and exercise administrative and disciplinary control over the employee. However, technological developments, particularly the growing integration of artificial intelligence within organisations, have given rise to new forms of managerial power in the workplace. Supervision and direction are no longer limited to direct human intervention but are increasingly carried out through digital systems and algorithms capable of allocating tasks, assessing performance, and monitoring professional behaviour in an automated and continuous manner. This evolution has generated a renewed form of dependency that goes beyond the traditional understanding of subordination, leading to the emergence of digital or algorithmic subordination, whereby employer prerogatives are exercised through invisible technological tools based on data collection and algorithmic analysis.

In this context, the employment contract has become more closely connected to electronic interaction and intelligent systems that intervene in the performance of contractual obligations, influencing both the nature of the relationship between employer and employee and the boundaries of authority within the enterprise. Furthermore, the expansion of algorithmic management has significantly complicated legal issues surrounding liability within the employment relationship. The overlapping roles of multiple actors, including employers, employees, algorithm developers, and technology service providers, create uncertainty in attributing responsibility for harm caused by automated decision-making systems. While some doctrinal perspectives consider recognising a limited form of legal personality for AI, the prevailing view maintains that liability and compensation remain attributable to the natural or legal persons behind its design, deployment, and exploitation.

Finally, the increasing reliance on digital tools has broadened workplace surveillance, potentially infringing upon employees privacy through the continuous collection and processing of personal data. This reality calls for stronger legal safeguards, alongside principles of ethical AI governance, to prevent excessive control and ensure the protection of workers fundamental rights.

المقدّمة

منذ أقدم العصور، عاش الإنسان في تفاعل مباشر مع الطّبيعة، معتمدًا على قدراته الجسدية وخبراته البسيطة لتأمين حاجاته الأساسية من غذاء، ومأوى وحماية. وفي هذه المرحلة البدائيّة، لم تكن التّكنولوجيا مفهومًا قائمًا بذاته، بل تجلّت في صورة أدوات أوّلية كان الإنسان يستخدمها من أجل تيسير عمليات الصّيد والزّراعة والدّفاع عن النّفس. من هنا ارتبط التّطوّر الإنساني بقدرته على ابتكار وسائل تساعده على التّكيّف مع محيطه وتحسين ظروف حياته. ومع تطوّر المجتمعات القديمة وظهور الزّراعة، بدأت التّقنيات تأخذ طابعًا أكثر تنظيمًا، فظهرت أنظمة الرّي والأدوات الزّراعية في حضارات مثل مصر القديمة وبلاد الرّافدين، حيث ساهمت المعارف الهندسية في تحسين الإنتاج والاستقرار الاجتماعي. كما برزت إسهامات علمية في الحضارة اليونانية، ولا سيّما لدى أرسطو وأرخميدس اللّذين وضعا أسس التّفكير العلمي والميكانيكي، وأسهما في تطوير مفاهيم ما تزال حاضرة في الهندسة والتّقنية[1].

ويُعدّ القرن الثامن عشر محطة مفصلية في تاريخ التّكنولوجيا، إذ شهدت أوروبا الغربية، ولا سيّما بريطانيا انطلاق الثّورة الصّناعية التي أحدثت تحوّلًا جذريًا في أساليب الإنتاج. فتحوّل إستخدام وسائل الإنتاج من اليدويّة المحدودة إلى الآليّة الّتي تعتمد على الآلات والطّاقة البخارية. وشكّل تطوير المحرّك البخاري على يد جيمس واط أساسًا لهذا التحوّل، إذ ساهم في تشغيل المصانع ووسائل النّقل بكفاءة عالية وغير مسبوقة، فظهور القطارات السّريعة والسّفن الحديدية، سهّل حركة الأشخاص والبضائع على نطاق واسع، وفتح الأسواق العالمية أمام التّبادل التجاري. وقد أدّى هذا التطوّر إلى تسريع وتيرة التّصنيع وتعزيز مكانة التّكنولوجيا بوصفها أداة استراتيجية بيد الدّول الكبرى لتعزيز نفوذها الاقتصادي والسّياسي. كما ساهمت هذه الثّورة الصّناعيّة في تغيير البنية الاجتماعية تغييرًا كليًا، حيث برزت المدن الصّناعية، وانتشرت ظاهرة العمل المأجور، وبدأت تتبلور علاقة جديدة بين الإنسان والآلة. كما ترافق هذا التحوّل مع نموّ النّظام الرأسمالي وظهور السوق العالمية، ما أخرج التّكنولوجيا من إطار الابتكارات الفردية المحدودة إلى مجال الإنتاج المنظّم ذي الطّابع العالمي. وفي القرن التّاسع عشر، تعزّز هذا المسار مع اكتشاف الكهرباء وتطبيقاتها العملية، إلى جانب تطوّر وسائل الاتصال مثل التّلغراف والهاتف. وقد أحدثت الكهرباء تحوّلًا جوهريًا في بنية المجتمعات الصّناعية، إذ أصبحت عنصرًا أساسيًا في الإضاءة

[1] ميلود بوعزدية، "السياق التاريخي للتطور التكنولوجي: دراسة تحليلية للعوامل والأحداث التي أثّرت على التكنولوجيا عبر العصور"، **مجلة دراسات في التنمية والمجتمع (SDS)**، م ١٨، ع ٢، سنة ٢٠٢٥، ص ص ١٧-٢٥.

وتشغيل الآلات والتّحكّم بها. كما أسهم التّلغراف في تقليص المسافات الزمنية بين المدن والدّول، وأحدث نقلة نوعية في مجالات التّجارة، الصّحافة والسّياسة. ثمّ شهد القرن العشرين مرحلة حاسمة في تاريخ التّكنولوجيا، حيث عرف العالم تحوّلات نوعية شملت مختلف المجالات، ومن أبرز مظاهر التّحوّل التّكنولوجي في هذا القرن بروز ثورة الحوسبة، التي بدأت مع اختراع الحواسيب الميكانيكية والإلكترونية في الأربعينيات والخمسينيات، قبل أن تتوسّع استخداماتها من المجالات العلمية والعسكرية إلى الحياة العامة. وقد رافق ذلك تطوّر أنظمة التّشغيل وظهور لغات البرمجة، إلى جانب تأسيس شركات تقنية كبرى أسهمت في بناء بنية تحتية معلوماتية عالمية. وفي الثّمانينيات والتسعينيات، أدّى انتشار الحاسوب الشّخصي وظهور الإنترنت إلى نقلة نوعية، إذ أصبح الوصول إلى المعلومات ومعالجتها متاحًا للأفراد والمؤسسات بسرعة وسهولة غير مسبوقتين. ومع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، تحوّلت شبكة الإنترنت إلى العنصر المركزي في التكنولوجيا الحديثة، حيث أتاحت التّواصل الفوري عبر الحدود، وأحدثت ثورة في مجالات الإعلام والتّعليم والتّجارة والتّرفيه. كما ظهرت تطبيقات رقمية متعدّدة، مثل البريد الإلكتروني ومنصّات التّواصل الاجتماعي، التي غيّرت أنماط التّفاعل الاجتماعي والثّقافي. ولم يعد الإنترنت مجرّد وسيلة لتبادل المعلومات، بل أصبح بنية متكاملة يقوم عليها الاقتصاد الرقمي العالمي، مما أفرز مفاهيم جديدة مثل الاقتصاد التّشاركي، الحوسبة السحابية، والعمل عن بُعد[1]. وإلى جانب الثّورة الرّقمية، شهد المجال الحيوي تطورًا ملحوظًا ضمن إطار التّكنولوجيا الحديثة، التي اعتمدت على توظيف الكائنات الحية أو مكوّناتها في مجالات الطب والصّناعة والزّراعة. وقد أسهم التقدّم في علم الجينات، ولا سيّما بعد مشروع الجينوم البشري[2] (Human Genome Project) في فتح آفاق جديدة للتّشخيص والعلاج، وظهور تقنيات مثل الاستنساخ والتعديل الوراثي والهندسة الجينية.

وفي العقود الأخيرة، برز الذّكاء الاصطناعي بوصفه إحدى أبرز ملامح التحوّل التّكنولوجي المعاصر، نظرًا لقدرته على إعادة تعريف دور الإنسان في العمل والمعرفة. فقد أتاح تطوير أنظمة قادرة على التعلّم واتخاذ القرار ومعالجة اللغة الطبيعية وتنفيذ مهامٍ كانت حكرًا على العقل البشري، كما توسّع استخدامه

---

[1] زكرياء المعيد، ٢٠٢٥، تاريخ التّكنولوجيا الحديثة: من الثّورة الصّناعيّة إلى العصر الرّقمي، SCIENCE works arabic، تم الدّخول إلى الموقع بتاريخ: ٢٠٢٦/١/٦، متوفّرة على: https://scienceworksar.wordpress.com/2025/06/16/تاريخ-التكنولوجيا-الحديثة-من-الثورة-ا/

[2] الجينوم البشري هو المجموعة الكاملة من المادة الوراثية (DNA) الموجودة في خلايا الإنسان، والتي تحتوي على جميع الجينات والتعليمات المسؤولة عن بناء الجسم ووظائفه وصفاته الوراثية. وقد سعى مشروع Human Genome Project إلى تحديد تسلسل الجينوم البشري وفهم مكوناته، مما ساهم في تطوير تشخيص الأمراض الوراثية والعلاجات الحديثة.

في مجالات الطّب، والمال، والنّقل، والتّعليم[1]. وأسهم التعلّم العميق والرّوبوتات الذّكية في رفع الكفاءة وتقليل الأخطاء. وأصبحت المجتمعات الحديثة أكثر ارتباطًا بالبنى الرّقمية، مع الانتشار الواسع للهواتف الذّكية، وإنترنت الأشياء، حيث تحوّلت البيانات إلى مورد أساسي في اتخاذ القرار. كما أدّى ظهور تقنيات مثل الواقع الافتراضي، البلوكشين، والعملات الرّقمية إلى إعادة تشكيل مفاهيم الاقتصاد والسياسة. وفي هذا السياق، برز مفهوم "المجتمع الذكي" الّذي يقوم على توظيف التّكنولوجيا لخدمة الإنسان.

واختلف الكثير من الباحثين والمفكّرين في تحديد مفهوم للتّكنولوجيا الحديثة، ويعود ذلك إلى اختلاف اختصاصاتهم من جهة وإلى تطوّر خصائص التّكنولوجيا وأنواعها من جهة ثانية[2]. وبشكل عام إنّ التّكنولوجيا الحديثة تشير عادة إلى التطورات والابتكارات التقنية الحديثة التي تأتي بفضل التّقدم العلمي والهندسي في العصر الحديث. ويعود أصل كلمة "التّكنولوجيا" إلى اليونانيّة "τεχνολογία"، وهذه الكلمة تنقسم إلى قسمين: الأوّل "Techno" وتعني الفن والصّناعة، والثّاني "Logia" وتعني العلم[3]. إن ربط هاتين الكلمتين ببعضهما ينتج عنه فن تطبيق العلم، والّذي يُقصد به اتخاذ طرق مختصرة وفعّالة للقيام بأشياء معقدة تتطلب مجهود ووقت كبيرين. وتعرّف إصطلاحا بأنّها تقنيَّة وأسلوب إنتاج أو حصيلة المعرفة الفنيَّة أو العلميّة المتعلِّقة بإنتاج السِّلع والخدمات، بما في ذلك إنتاج الأدوات وتوليد الطّاقة واستخراج الموادّ الأوّليّة ووسائل المواصلات، وتُسمَّى أحيانًا العلم التّطبيقي. كما وتعرّف التّكنولوجيا بأنّها مجموعة من المعدات والأجهزة التي تعمل الكترونيا والمعدّة لتقديم الخدمة باستعمال الأنظمة وطرق ومناهج وأساليب علمية وتقنية منظمة ومنسقة تعتمدها المؤسسات والإدارات في توجيه أنشطتها المتباينة. ويقترح غي دينييلو[4] تعريف التّكنولوجيا بأنها "الاسم الذي يأخذه العلم عندما يكون موضوعه منتجات وعمليات الصّناعة البشرية". وبالاستناد إلى التّعريفات السّابقة يمكن أن نعرّف التّكنولوجيا بأنّها: العمليّة القائمة على تطبيق الإجراءات المستمدة من البحث العلمي والخبرات العلمية من أجل خدمة الانسان

---

[1] من الآلة البسيطة إلى الذكاء الاصطناعي: رحلة التطور التقني في العصر الحديث، BSKL، ٢٠٢٦/١/٦، متوفّرة على: https://www.bskl.app/post/رحلة-التطور-التقني

[2] زينب فرج اللّه وليليا بن صويلح، "التّكنولوجيا الحديثة ودورها في تحقيق جودة أداء المورد البشريّ"، **مجلة المقدمة للدّراسات الإنسانيّة والاجتماعيّة**، م ٦، ع ٢، ٢٠٢١، الجزائر، ص ص ٣٢١-٣٣٨.

[3] غسان اللامي، إدارة التكنولوجيا "مفاهيم ومداخل تقنيّات تطبيقات علمية"، عمّان، الطبعة الأولى، منشورات دار المناهج، ٢٠٠٦، ص ٢٢.

[4] Guy Deniélou, fondateur de l'Université de Technologie de Compiègne, propose de définir la technologie comme "le nom que prend la science quand elle a pour objet les produits et les procédés de l'industrie humaine".

وحلّ المشكلات الواقعية الّتي تواجهه، وتحقيق رفاهيته. وبمعنى آخر هي الأفكار الّتي تطبق وتبرمج واقعيًّا لتظهر على شكل أدوات تؤدّي مهام محددّة ويتم من خلالها توفير الوقت والجهد.

ولم يظهر الذّكاء الاصطناعي فجأة في القرن الحادي والعشرين، ولم يأتِ كظاهرةٍ منفصلة عن المسار التّكنولوجي العام، بل هو نتيجة مسار فكري وعلمي طويل بدأ مع التساؤل الفلسفي القديم حول إمكانية أن تحاكي الآلة العقل البشري. غير أنّ التحوّل الحقيقي نحو صياغته كمجال علمي مستقل بدأ مع تطور الحوسبة في منتصف القرن العشرين، حين أصبحت الآلات قادرة على تنفيذ عمليات منطقية معقّدة بسرعة عالية. ففي عام ١٩٥٠ طرح العالم البريطاني Alan Turing سؤالًا جوهريًا: "هل تستطيع الآلة أن تفكر[1]؟"، واقترح ما عُرف لاحقًا باختبار تورينغ لقياس قدرة الآلة على محاكاة التّفكير البشري. وقد شكّلت هذه الفكرة الأساس النّظري الذي بُني عليه المجال لاحقًا. أمّا الانطلاقة الرّسمية فكانت عام ١٩٥٦ خلال مؤتمر دارتموث، حيث صاغ العالم الأمريكي John McCarthy مصطلح "الذّكاء الاصطناعي"، معلنًا ولادة حقل علمي جديد يهدف إلى تصميم أنظمة قادرة على التّعلم واتخاذ القرار. وشارك في هذه المرحلة روّاد مثل Marvin Minsky، Herbert Simon وAllen Newell، الّذين طوّروا أولى البرامج التي تحاكي التّفكير المنطقي. وخلال العقود اللاحقة أي بالفترة الممتدة من ستينات القرن العشرين حتى أواخر تسعيناته، مرّ المجال بمراحل من الحماس والتّراجع، إذ ظهرت أنظمة خبيرة وبرامج تحليلية، لكن محدودية القدرات التّقنية آنذاك أدّت إلى فترات تباطؤ في البحث والتّمويل. ومع بداية الألفية الجديدة، أحدثت الطّفرة الحاسوبية وتوافر البيانات الضخمة نقلة نوعية، خاصة مع تطوير الشّبكات العصبية الحديثة على يد باحثين من بينهم Geoffrey Hinto، ما مهّد لانتشار تقنيات التّعلم العميق[2]. أمّا في المرحلة المعاصرة، توسعت تطبيقات الذّكاء الاصطناعي لتشمل الرّؤية الحاسوبية، والكاميرات الذّكية القادرة على تحليل الصّور لحظيًا، وأنظمة التّتبع المعتمدة على الخوارزميات التنبؤية، إضافة إلى معالجة اللّغة الطبيعية والأنظمة التفاعلية. وهكذا انتقل الذّكاء الاصطناعي من إطار نظري حول "تفكير الآلة" إلى منظومة تقنية متقدمة تؤثر في مختلف القطاعات العلمية والاقتصادية والاجتماعية. ويُقصد بالذّكاء الاصطناعي مجموعة التّقنيات والأنظمة الحاسوبية التي تهدف إلى محاكاة

---

[1] يوسف اسكندر، "نشأة الذكاء الاصطناعي وتطوره والتوقعات المستقبلية!"، الجزيرة نت، ٢٠٢٤/١١/٤، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٦/١/٣: https://www.aljazeera.net/blogs/2024/11/4/نشأة-الذكاء-الاصطناعي-وتطوره

[2] Michael Haenlein & Andreas Kaplan, A Brief History of Artificial Intelligence: On the Past, Present, and Future of Artificial Intelligence, California Management Review, № 4, Vol. 61, 2019, p.p 5-14.

الذّكاء البشري، من خلال تمكين الآلة من التعلّم والتّحليل، واتخاذ القرار بطريقة مستقلة أو شبه مستقلة[1]. وهو يُظهر طبيعة مركّبة تضعه في موقعٍ متميّز ضمن البنية التّكنولوجية المعاصرة، إذ لا يمكن التّعامل معه بوصفه أداةً تقنية جامدة تُنفّذ أوامر محدّدة سلفًا، بل كنسقٍ رقميّ قائم على خوارزميات متطوّرة تمكّنه من معالجة كمّ هائل من البيانات، واستخلاص الأنماط منها، وتعديل أدائه بصورة مستمرّة تبعًا للمعطيات التي يتلقّاها. وتمنحه هذه القدرة في التعلّم والتّكيّف طابعًا ديناميكيًا يتجاوز المنطق التّقليدي للبرمجة، بحيث يصبح سلوكه في بعض الحالات غير قابل للتوقّع بشكلٍ كامل، رغم كونه منبثقًا في الأصل عن تصميمٍ بشري. ومن هنا، تتبدّى خصوصيته في كونه يجمع بين التّبعية التقنية، من حيث اعتماده على بنيةٍ مادية وبرمجية أنشأها الإنسان، وبين قدرٍ من الاستقلالية الوظيفية التي تمكّنه من أداء مهامه دون تدخّل مباشر في كلّ مرحلة، وهو ما يضعه في منزلةٍ وسطى بين الأداة البحتة والفاعل التقني.

ولم يقتصر أثر التّحوّل الرّقمي المتسارع على البنى الاقتصادية والتّقنية فحسب، بل امتدّ ليطال أحد أكثر المجالات التصاقًا بالإنسان، وهو "العمل". فالعمل هو حاجة ضرورية من أجل الرّزق والعيش، ويعد من أهم القيم الإنسانية وأروعها التي تحافظ على كرامه الانسان وتحقق له الاكتفاء الذّاتي والإقتصادي. وعلى ضوء تطوّر مفهوم العمل عبر الحضارات كان لابد من تشريعات وطنية ودولية من أجل تنظيم علاقات العمل في كافة المجتمعات سعيا لتحقيق توازن بين أطراف علاقة العمل ألا وهما العامل ورب العمل حفاظًا على حقوقهم. وكان يعرف عقد العمل في العصور القديمة بعقد إيجار الأشخاص تشبيها له بعقد إيجار الأشياء، حيث أنّ علاقات العمل كانت قائمة على أساس الرّق، فالعبد كان مجردًا من حقوقه الشّخصية ويعتبر ملكًا لسيّده. أمّا في العصور الوسطى كان النّظام الإقطاعي سائدًا، وكان العامل يعتبر كالأرض تابعًا لصاحب الإقطاع. ثم جاءت الثّورة الفرنسية التي كرست مبدأ الحرية الفردية ومنها حرية العمل، أي أن يكون للفرد حرية في اختيار المهنة التي يريدها، ورب العمل الذي يرغب في خدمته. ولكن ما يؤخذ على هذه الثورة أنها لم تنظم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، بل أقرت مبدأ حرية التعاقد وألغت نظام الطوائف الذي كان يقف سداً في وجه هذه الحرية. إلا أن هذه الحرية التّعاقدية ساهمت في استغلال الطّبقة العاملة وأثّرت سلبًا عليها، مما دفع الدّولة إلى

[1] فريدة بن عثمان، "الذّكاء الإصطناعي (مقاربة قانونيّة)"، **دفاتر السّياسة والقانون**، م ١٢، ع ٢، الجزائر، ٢٠٢٠، ص ص ١٥٦-١٦٨.

التّدخل لتنظيم التّشريع العمالي بين العمال وأرباب العمل، وهكذا بدأت نشأة قانون العمل[1]. أمّا على صعيد قانون العمل اللّبناني تأخر المشرّع في تنظيم التّشريع العمالي وذلك بسب تأخر ظهور الصّناعات الكبيرة في لبنان. وكانت مجلة الأحكام العدلية تنظم علاقات العمل في لبنان، والّتي ألغيت وحل محلها قانون الموجبات والعقود، الصّادر عام ١٩٣٤ الذي أطلق على عقد العمل تسمية "عقد الاستخدام" أو "إجارة الخدمة". وتماشيًا مع التّطور الحاصل في التّشريعات العمالية أصدر المشرع اللبناني قانون العمل في ١٩٤٦/٩/٢٣ الذي ألغى جميع الأحكام التي تخالف نصوصه. ولم يقتصر الأمر على هذا التّشريع فقط بل تبعه تشريعات فرعية كثيرة جاءت تطبيقًا لأحكامه. فالهدف من وجود قانون العمل هو منع استغلال الإنسان للإنسان، وهذا الاستغلال لا يتحقق إلا في نطاق العمل التّابع، فالعلاقة بين الأجير ورب العمل ليست علاقة عادية بل ذات طبيعة تبادلية، فهي علاقة تبعية يخضع فيها الأجير لسلطة رب العمل ويتعرض لجزاءاته، لذلك وُجد قانون العمل لحماية الفريق الأضعف في هذه العلاقة، أي "العامل" أو "المستخدم"[2]. والعمل التّابع المقصود به هو أن يعمل إنسان لدى إنسان آخر ويخضع لسلطته وإشرافه ورقابته، وهو يختلف عن العمل المستقل بحيث لا يخضع الإنسان في أدائه لمثل تلك السلطة وذلك الإشراف. فالتّبعية هي معيار التّفرقة بين العمل التّابع والعمل المستقل، وهي على نوعين تبعية قانونية تتمثل في خضوع من يقوم بالعمل لسلطة وإشراف وتوجيه من يتم العمل لحسابه، وتبعية اقتصادية تتمثل في اعتماد العامل في معيشته على الأجر الذي يحصل عليه مقابل عمله.

ويُعدّ عقد العمل الفردي رابطة قانونية مُلزمة تنشأ عن توافق إرادتين، وتُرتّب التزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر وتمكين الأجير من ممارسة مهامه ضمن الإطار القانوني المنظّم للعلاقة. ويقوم هذا العقد على مبدأ احترام الالتزام والوفاء بالعهد، إذ قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾[3]، وقال تعالى أيضًا: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْؤُولًا﴾[4]، بما يفيد أن الالتزام الناشئ عن العقد يُعدّ التزامًا مُعتدًّا به قانونًا، يقتضي احترام مضمونه وتنفيذ آثاره وفقًا لما تم الاتفاق عليه. وفي هذا الإطار، تتجسّد التّبعية بوصفها عنصرًا

---

[1] وسام غيّاض، الوجيز في قانون العمل اللّبناني، بيروت–لبنان، ط ٣، دار المواسم للطّباعة والنّشر والتّوزيع، ٢٠١٣، ص ص ١٩–٢١.

[2] المرجع ذاته، ص ص ٢٠–٢٢.

[3] القرآن الكريم، سورة المائدة، الآية ١.

[4] المرجع ذاته، سورة الإسراء، الآية ٣٤.

مميزًا لعقد العمل حيث يلتزم العامل بأداء عمله ضمن البنية التّنظيمية لصاحب العمل، بما يفرضه ذلك من تقيّد بالتّوجيهات واحترام النّظام الدّاخلي، الأمر الذي يرسّخ الطّبيعة الخاصة لهذه العلاقة في إطار قانون العمل. وإنّ التّقدّم التّكنولوجي أدّى إلى تحوّل عميق في مفهوم التبعيّة التقليديّة ومظاهرها، ولا سيّما في ظلّ تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة الّتي غزت مختلف الميادين، الأمر الذي دفع الفقه إلى البحث عن صيغ جديدة تتلاءم مع طبيعة علاقات العمل المستجدّة التي فرضها تطوّر أنماط العمل. فقد أفرز دخول هذه التكنولوجيا شكلًا جديدًا من أشكال تنظيم العمل، يتمثّل في العمل عن بُعد، حيث يؤدّي العامل عمله خارج مكان العمل المعتاد، بواسطة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، لحساب صاحب العمل، وتحت رقابته، مقابل أجر. ولم يقف هذا التّحوّل عند حدود الوسائل التّقليدية للتّكنولوجيا، بل تعزّز بصورة أكثر حدّة مع إدماج أنظمة الذّكاء الاصطناعي في تنظيم العمل وإدارته، إذ باتت الخوارزميات تلعب دورًا مباشرًا في توزيع المهام، وتقييم الأداء، واتخاذ قرارات تتعلّق بالإنتاجية والانضباط المهني. وقد ساهم هذا التّطوّر التقني والمعلوماتي في تطوّر أساليب الرّقابة والإشراف من قبل صاحب العمل، بحيث لم تعد الرّقابة محصورة بالملاحظة البشرية المباشرة، بل أضحت رقابة رقمية وآلية، قادرة على تتبّع نشاط العامل سواء داخل المؤسسة أو خارجها، ولا سيّما في إطار العمل عن بُعد، بما يضمن لصاحب العمل إحكام السيطرة على سير العمل، واتخاذ هذه البيانات عند الاقتضاء كوسيلة للإثبات[1].

إلّا أنّ التّطوّر الذي يشهده الذّكاء الاصطناعي يفرض إعادة النظر في بعض المفاهيم القانونية التّقليدية، وفي مقدّمتها مفهوم الشّخصية القانونية، نظرًا لما يتمتّع به من خصائص تتجاوز حدود الأدوات التّقنية المألوفة. حيث تُثير مسألة الشّخصية القانونية للذّكاء الاصطناعي نقاشًا متناميًا في الفقه القانوني، في ظلّ تطوّر قدراته واتّساع نطاق تأثيره في مختلف المجالات. فبينما يقوم المفهوم التّقليدي للشّخصية القانونية على عناصر محدّدة أبرزها الإرادة والوعي والقدرة على تحمّل الالتزامات، يطرح الذّكاء الاصطناعي نموذجًا مختلفًا يصعب إخضاعه بشكلٍ مباشر لهذه المعايير الكلاسيكية. وقد انقسمت الآراء بين اتجاهٍ يتمسّك بالإطار التقليدي ويرى ضرورة حصر الشخصية القانونية بالإنسان والكيانات المعنوية المرتبطة به، واتجاهٍ آخر يدعو إلى تطوير هذا المفهوم أو تكييفه بما يستوعب التحوّلات التكنولوجية الحديثة. وفي هذا السياق، لم يستقرّ الفقه بعد على موقفٍ موحّد، بل لا يزال الجدل قائمًا

---

[1] زهير قادري، "الرّقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة "، **مجلّة الفكر القانوني والسّياسي**، م ٦، ع ٢، ٢٠٢٢/١١/٢، ص ص ٨٨٤-٨٩٥.

حول كيفية تحديد المركز القانوني للذّكاء الاصطناعي، وما إذا كانت القواعد الحالية كافية لتنظيمه أو تستدعي إعادة صياغة. ويرتبط هذا التّباين بتعدّد المقاربات المعتمدة في تحليل طبيعة الذّكاء الاصطناعي، بين من يركّز على بنيته التقنية، ومن ينظر إلى آثاره العملية داخل العلاقات القانونية. ويؤدّي هذا التعدّد إلى استمرار النّقاش دون حسم، في ظلّ غياب إطار قانوني جامع يُنظّم هذه المسألة بصورة نهائية. وينعكس هذا الغموض على مسألة المسؤولية القانونية في علاقات العمل، حيث تتداخل أدوار أطراف العلاقة بين ربّ العمل والعامل والجهة المطوّرة للنّظام الذكي، الأمر الذي يجعل تحديد المسؤولية مرتبطًا بتحديد الموقع القانوني للذّكاء الاصطناعي داخل العلاقة التعاقدية. فمع تزايد اعتماد المؤسسات على الأنظمة الذكية في تنظيم العمل وتوجيهه ومراقبة الأداء، لم يعد الفعل المهني ناتجًا عن إرادة بشرية منفردة، بل أصبح ثمرة تفاعل بين الإنسان والنظام التقني، ما يُعقّد عملية إسناد المسؤولية عند وقوع ضرر أو إخلال بالتزامات العمل. فقد يصدر القرار بناءً على توصية أو تحليل تقدّمه هذه الأنظمة، فينفّذه العامل ضمن حدود التّعليمات المعطاة له، أو يعتمد عليه ربّ العمل في اتخاذ تدابير تنظيمية أو تأديبية، وهو ما يطرح إشكالية تحديد مصدر الخطأ وتعيين من يتحمّل تبعاته. ويزداد هذا التّعقيد في الحالات التي تتسم فيها الأنظمة الذكية بدرجة من الاستقلالية في المعالجة واتخاذ القرار، بحيث يصعب ردّ النتيجة مباشرةً إلى فعل بشري محدّد، الأمر الذي يُضعف المعايير التقليدية القائمة على فكرة الخطأ الشخصي أو الإشراف المباشر. كما أنّ توزيع الأدوار بين أطراف العلاقة لا يكون دائمًا واضحًا، إذ قد يتداخل دور المصمّم أو المطوّر مع دور المستخدم، خاصةً عندما يتعلّق الأمر بعيوب في التصميم أو خلل في الخوارزميات أو سوء في الاستخدام. من هنا، يغدو تحديد المسؤولية مسألة دقيقة تتطلّب النظر في طبيعة تدخل كل طرف ومدى سيطرته الفعلية على النظام الذكي، وكذلك في حدود الاعتماد عليه داخل بيئة العمل.

وتبرز أهمية هذه الدّراسة كذلك في كونها تساهم في كشف أوجه القصور التي تعاني منها التّشريعات الوطنيّة في استيعاب هذه التحوّلات. كما تكتسب دراسة تطوّر التبعية القانونية أهميتها من زاوية حماية الحقوق الأساسية للعامل، ولا سيما الحق في الخصوصية. فالرّقابة الخوارزمية المستمرة، وإن كانت تُبرَّر أحيانًا بدوافع الكفاءة والإنتاجية، قد تؤدي إلى اختلال التوازن العقدي، وتوسيع نطاق السيطرة بشكل يتجاوز ما تسمح به المبادئ العامة لقانون العمل.

وإنّ الرّقابة المستمرة بواسطة أدوات الذّكاء الإصطناعي تثير تحديّات جوهرية تمسّ الحرية الشّخصية للعامل وتتداخل مع حياته الخاصة. فلا شكّ في أنّ العامل يبقى أكثر عرضة لمخاطر التّكنولوجيا

الحديثة مقارنة بغيره، بحكم عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل، إذ يخضع في أدائه للعمل لرقابة وإشراف وتوجيه قد تتخذ اليوم طابعًا خوارزميًا غير مرئي، وهو ما يعكس تطوّر علاقة التّبعية من صورتها الكلاسيكية إلى تبعية رقمية معقّدة، تبقى في جوهرها المعيار المميّز لعقد العمل وأساس تكييفه القانوني. من هنا، يفرض الذّكاء الاصطناعي على القانون إعادة النظر في معايير التّبعية التّقليدية، والانتقال نحو مقاربة تأخذ بعين الاعتبار الأشكال الجديدة للسلطة داخل علاقة العمل. ويبدو أن التّحدي الأساسي لا يكمن فقط في استيعاب هذه التحوّلات، بل في إيجاد توازن بين الاستفادة من التّطور التكنولوجي وضمان حماية العامل من أشكال السّيطرة غير المرئية التي قد تفرضها الأنظمة الذكية.

لذلك فإنّ **الإشكاليّة القانونيّة** الّتي تُطرح على بساط بحثنا هذا:

ما مدى إسهام الذّكاء الاصطناعي في تطوّر مظاهر التبعيّة القانونيّة بما يثيره من تحدّيات في علاقة العمل؟

ويتفرّع عنها الأسئلة الفرعيّة التّاليّة:

- ما مدى إنعكاس الذّكاء الإصطناعي على عقد العمل؟
- ما هي أبرز مظاهر التّبعيّة القانونيّة لعقد العمل في ظل الذّكاء الإصطناعي؟
- كيف تُحدَّد المسؤوليّة القانونيّة عن الأضرار النّاجمة عن استخدام أنظمة الذّكاء الاصطناعي في علاقة العمل؟
- ما مدى تأثير التبعيّة الرقميّة الناشئة عن استخدام الذكاء الاصطناعي في حقّ الأجير في الخصوصيّة؟
- ما مدى إمكانيّة تصدّي التّشريعات القائمة لتحديات التّبعيّة الرّقميّة؟

وضمن هذا الإطار كان لا بد لنا من تسليط الضّوء من خلال هذه الدراسة على عنصر التّبعية القانونية الّذي تطوّر في ظل الذّكاء الإصطناعي الّذي ألقى بظلاله على عقد العمل وعلى العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل، إضافة إلى أنّه من الضّروري توضيح قواعد المسؤوليّة القانونيّة في ظل تحوّلات هذه التّبعيّة، وتوفير الحماية القانونية للعامل من أجل التّصدي لمخاطر التكنولوجيا الحديثة الّتي أثرت على حياته الخاصة.

وأخيرًا، تُمكّن هذه الدراسة من إرساء مقاربة نقدية واستشرافية لدور القانون في مواكبة التحوّل الرقمي، عبر إعادة التفكير في مفهوم التبعية القانونية، وتطوير آليات تشريعية وقضائية قادرة على استيعاب الذّكاء الاصطناعي دون المساس بجوهر الحماية الاجتماعية التي يقوم عليها قانون العمل.

تفرض مقاربة التبعيّة في ظلّ الذكاء الاصطناعي اعتماد المنهج المقارن، في إطار التفاوت الواضح بين الأنظمة القانونيّة في التعامل مع آثار الرقمنة داخل علاقة العمل. ففي حين لا يزال الإطار التشريعي في لبنان يفتقر إلى أيّ تنظيم خاص بالذكاء الاصطناعي، يُلاحظ في فرنسا توجّه أكثر تقدّمًا في معالجة بعض أبعاد الرقابة الرقمية والتنظيم الخوارزمي للعمل، سواء عبر النصوص العامة أو الاجتهاد القضائي. ويتيح هذا التباين تحليل أوجه القصور والتقدّم في كلّ نظام، وإبراز الإشكاليات المشتركة المرتبطة بتطوّر مفهوم التبعيّة في السياق الرقمي. كما نعتمد على المنهج الاستدلالي، من خلال تفكيك المفاهيم القانونية التّقليدية للتبعيّة والمسؤوليّة وإعادة قراءتها في ضوء التحوّلات الرقميّة، إلى جانب المنهج الوصفي الذي يهدف إلى تحديد مظاهر الرّقابة الرّقميّة وتنظيم العمل الذّكي في الواقع العملي والاجتهادات المتاحة.

وتتمثّل أبرز الصّعوبات التي واجهناها خلال هذه الدّراسة في حداثة موضوع تطوّر التبعيّة في ظلّ الذّكاء الاصطناعي، فالمراجع القانونيّة المتخصّصة ما زالت محدودة. فالذّكاء الاصطناعي، ولا سيّما في علاقته بعلاقات العمل، لا يزال يكتنفه الغموض بعض الشّئ، مما يجعل الإنتاج الفقهي في هذا المجال متفرّقًا ومبعثرًا بين دراسات عامة حول الرّقمنة أو مقالات تقنية لا تُعالج الإشكاليات القانونية للتبعيّة بصورة مباشرة. وقد فرض هذا الواقع بذل جهد مضاعف في تجميع المصادر وتحليلها، والربط بين نصوص قانونيّة تقليديّة ونظريّات حديثة لم تُصغ بعد ضمن إطار قانوني متكامل. ويُضاف إلى ذلك غياب تنظيم تشريعي خاص بالذكاء الاصطناعي في عدد من الأنظمة القانونية، ولا سيّما في السياق اللّبناني، ما حدّ من إمكانيّة الاستناد إلى نصوص واضحة تُعالج آثار التبعيّة الرّقمية أو تحدّد المسؤوليات الناشئة عنها. كما شكّلت محدوديّة الاجتهادات القضائيّة ذات الصلة تحدّيًا إضافيًا، إذ إنّ معظم الأحكام المتوافرة لا تتناول التّبعيّة الرّقميّة بشكل مباشر، ما استدعى قراءة موسّعة لها وإعادة تفسيرها في ضوء التحوّلات التقنيّة الراهنة.

ورغم محدوديّة المراجع وحداثة الموضوع، توفّرت بعض المعطيات القانونية المساعدة، وإن جاءت بصورة محدودة وغير مكتملة، شكّلت منطلقًا للتحليل والمقارنة، فكان لا بد لنا من الإستناد في هذه الدراسة الى ما طرحه الفقه وطبّقه القضاء ضمن إطار هذا الموضوع، بالإضافة الى ما تضمنته الاتفاقيات الدوليّة والقوانين لاسيما قانون العمل في لبنان وفرنسا، قانون الموجبات والعقود اللّبناني، القانون المدني الفرنسي، قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي (٢٠١٨/٨١)، وقانون العقوبات اللّبناني والفرنسي.

وفي إطار هذا الموضوع ومن أجل الإجابة على الإشكاليّة الّتي سبق وطرحناها سنقوم بتقسيم دراساتنا إلى قسمين أساسيّين:

القسم الأوّل: الذّكاء الاصطناعي عامل مؤثّر على التَّبعيّة القانونيّة

القسم الثاني: التّكييف القانوني لتطوّر التّبعيّة في مواجهة التّحديات المستجدة

القسم الأوّل

الذّكاء الاصطناعي عامل مؤثّر على التّبعيّة القانونيّة

يشهد الذّكاء الاصطناعي توسّعًا متزايدًا في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك العقود القانونية الّتي تُعدّ الأساس الذي تقوم عليه العلاقات التعاقدية لا سيما عقد العمل، الأمر الذي انعكس بصورة مباشرة على بيئة العمل وعلى علاقة أطراف عقد العمل، بحيث لم تعد التكنولوجيا مجرّد وسيلة مساعدة، بل أصبحت عنصرًا فعّالًا يشارك في توجيه وتنظيم وتقييم سلوك الأجراء داخل مركز العمل. من هنا، تبرز أهمية مفهوم التبعية القانونية لعقد العمل في ظل الذكاء الإصطناعي في كونه المعيار الجوهري لتمييز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات التعاقدية، رغم التّحول الرقمي وتنامي أنظمة الإدارة الذكية. لذلك فرض هذا التّطور إعادة النّظر في الإطار القانوني المنظّم لعقد العمل، ولا سيما مفهوم التبعية القانونية الذي يبقى حجر الأساس في الحفاظ على التّوازن العقدي وحماية الطّرف الضّعيف في العلاقة التعاقدية. ويمثّل الذكاء الاصطناعي أحد أبرز مظاهر التطور التّكنولوجي المعاصر، إذ يعتمد على أنظمة وخوارزميات قادرة على محاكاة القدرات البشرية في التّحليل والتعلّم واتخاذ القرار، بهدف تحسين الكفاءة ودعم العمليات المختلفة. وبعد أن كان الإشراف في العقد يتم عبر أوامر وتعليمات ورقابة مباشرة من قبل صاحب العمل، أصبح الأجير يخضع لإشراف وتوجيه غير مرئي تفرضه أدوات تقنية متطورة. نتيجة لذلك، برزت أشكال جديدة من التّبعية، تقوم على الخضوع لتعليمات ومعايير آليّة قد تُحدّد بشكل مسبق أو تتغير وفق معالجة البيانات، حيث لم تعد التّبعية تمارس فقط عبر الأوامر المباشرة الصادرة عن صاحب العمل، بل أخذت شكلا جديدًا يتمثّل في التّوجيه الخوارزمي، فالعامل يخضع لنظام رقمي يحدد له كيفية تنفيذ العمل، وتوقيته، ومعاييره.

ضمن هذا الإطار سوف نعالج في هذا القسم المفهوم الكلاسيكي للتّبعيّة القانونيّة ونحدّد عناصرها، ثم ننتقل إلى تحديد ماهيّة الذّكاء الإصطناعي في عقد العمل ودوره في توسّع مفهوم التّبعيّة القانونيّة وتغيّر مظاهرها ومعايير الإستدلال عليها. وبذلك يضع هذا القسم إطارًا علميًا لفهم الصيغة الجديدة التي أصبحت عليها علاقة العمل في ظل الذّكاء الإصطناعي وذلك من خلال معالجته للفصلين التّاليين:

- **الفصل الأول: التّبعيّة القانونيّة كمعيار أساسي في عقد العمل**
- **الفصل الثاني: إعادة تشكيل أوجه التّبعية القانونية في ظل الذّكاء الإصطناعي**

الفصل الأوّل: التّبعيّة القانونيّة كمعيار أساسي في عقد العمل

يعرّف عقد العمل الفردي بحسب التّعديل الجديد الّذي طال قانون العمل اللّبناني بأنّه اتفاق يلتزم بموجبه الأجير بتقديم عمله برضاه لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه ورقابته مقابل أجر، بغض النظر عن مكان العمل[1]. وعلى صعيد القانون الفرنسي نجد أنّ المشرّع الفرنسي ترك مهمّة تعريف عقد العمل للفقه والاجتهاد، فلا يوجد أي تعريف له في القانون المدني أو حتى في قانون العمل الفرنسي بشكل مباشر. فعرّفت محكمة التّمييز الفرنسيّة عقد العمل بأنه الاتفاقية التي يلتزم بموجبها شخص ما بأن يضع نشاطه بتصرف شخص آخر وتحت تبعيته مقابل أجر[2]. وعرّف جانب من الفقه الفرنسي عقد العمل بأنّه "الاتفاق الذي يلتزم بموجبه العامل بوضع نشاطه المهني تحت تصرف وتوجيه رب العمل مقابل دفع مبلغ من المال من قبل هذا الأخير له". ومن خلال هذا التّعريف اعتبر الفقه أنّ عناصر عقد العمل ثلاثة: العمل، الأجر، التّبعيّة[3]. فالتّبعيّة تظهر كعنصر ثالث وجوهري من عناصر عقد العمل، ويؤكّد الفقيهان Rivero وSavatier على فكرة التّبعية أو الخضوع عند تعريفهم لعقد العمل، حيث يعد هذا العنصر هو الأساس في تعريف هذا العقد وهو الذي يميّزه عن العقود الأخرى[4]. كما أنّ لهذه التّبعيّة مظاهر تتجسّد بسلطات صاحب العمل. وضمن هذا الإطار سنحدّد في هذا الفصل: **ماهيّة عنصر التّبعيّة القانونيّة (المبحث الأوّل)** ثم نتطرّق إلى **مظاهر التّبعيّة القانونيّة لعقد العمل (المبحث الثّاني)**.

المبحث الأوّل: ماهيّة عنصر التّبعيّة القانونيّة

جاء في المادّة الثّانية من قانون العمل اللّبناني أنّ الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر "عند صاحب العمل". ومعنى ذلك أنّ الأجير يعمل تحت سلطة واشراف وتوجيه رب العمل. فالأجير يكون في عقد العمل في مركز التّابع ورب العمل في مركز المتبوع حيث تنشأ علاقة التّبعيّة بينهما. فالتّبعيّة هي معيار التّفرقة بين العمل التّابع والعمل المستقل. وتجدر الاشارة إلى انه إذا لم تتوافر علاقة التّبعية بين طرفي العقد لا يعتبر هذا العقد عقد عمل بل عقداً آخر، بحسب طبيعة العلاقة بين الطّرفين.

---

[1] رودينة المهتار، أبرز التّعديلات الجديدة على قانون العمل اللّبناني، ٢٠٢٥/٧/١١، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٥/٦/٢٥: https://mahkama.net/أبرز-التعديلات-الجديدة-على-قانون-العم/

[2] Cass.soc, 22 juillet 1954, № 476, Publié au Bulletin.
« Une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant rémunération ».

[3] Camerlynck, Guillaume Henri, Traité de droit du travail-Contrat de travail, Paris, Dalloz, 1968, p.p 45-48.

[4] Jean Savatier et Jean Rivero, Droit Du Travail, Presses universitaires de France, 1975, p.60.

ومن أجل تحديد ماهيّة التّبعيّة القانونيّة سوف نعالج في هذا المبحث **المفهوم الكلاسيكي لعنصر التّبعيّة القانونيّة (المطلب الأوّل)** لنقوم بعدها بتحديد **القواعد القانونيّة الخاصّة بتنظيمها (المطلب الثّاني).**

المطلب الأوّل: المفهوم الكلاسيكي لعنصر التّبعيّة القانونيّة

يشكّل عنصر التّبعية القانونية المعيار الأساسي الذي يُميّز عقد العمل عن غيره من العقود[1]، إذ يقوم على خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في إطار تنظيم العمل وتوجيهه ومراقبة تنفيذه.

غير أنّ تحديد عنصر التبعيّة القانونيّة يستلزم الاستناد إلى معايير واقعية تسمح بالاستدلال على مدى تحققها داخل علاقة العمل. كما تبرز أهمية التّمييز بين التّبعية القانونية والتّبعية الاقتصادية، نظرًا لاختلاف طبيعة كل منهما وآثارهما في توصيف العلاقة القانونية. وانطلاقًا من ذلك، سيتم تناول المفهوم الكلاسيكي للتّبعية القانونية من خلال **تعريفها (الفقرة الأولى)** وتحديد **كيفيّة الإستدلال عليها (الفقرة الثّانيّة) والتّمييز بينها وبين التّبعيّة الإقتصاديّة (الفقرة الثّالثة).**

الفقرة الأولى: تعريف التّبعيّة القانونيّة

إنّ عقد العمل يشكّل المصدر القانوني للسلطة التي يمارسها ربّ العمل على الأجير. فهذا العقد يُنتج رابطة خاصة بين الطرفين عُرِّفَت اصطلاحاً بـ "رابطة التبعية"[2]. وقد استقر الاجتهاد القضائي الفرنسي على اعتبار أنّه لا يمكن تصوّر وجود عقد عمل دون قيام هذه العلاقة، كما أكّد أن رابطة التّبعية لا يمكن أن تنشأ خارج إطار عقد العمل، إذ تُعدّ نتيجة قانونية حتمية له. ويُعدّ عنصر التّبعيّة معيارًا أساسيًا أخذ به المشرّع اللّبناني لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة، كالمقاولة والوكالة والشركة. فعقد المقاولة من أكثر العقود تشابهًا مع عقد العمل، ففي كلا العقدين يلتزم الشّخص بإتمام عمل لحساب شخص آخر. ومن ناحيّة أخرى إنّ كلًا من الأجير في عقد العمل أو الوكيل في عقد الوكالة يعمل لحساب طرف آخر (صاحب العمل/ الوكيل). وفي الحالة الّتي يقدّم فيها الشّريك عمله دون تقديم المال ويحصل لقاء هذا العمل على نسبة من الأرباح يقترب مركزه من مركز الأجير فيصعب التّمييز بينهما[3]. وأمام هذا التّشابه كان لا بد من إعتماد معيار التّبعيّة القانونيّة للتّمييز بين عقد العمل وهذه العقود،

---

[1] مجلس العمل التّحكيمي، ١٩٧٤/٧/٢٤، حاتم، ج ١٦٥، ص ٤٩٧.

[2] نخلة موريس، البعلبكي روحي ومطر صلاح، القاموس القانوني الثلاثي، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت– لبنان، ٢٠٠٢، ص ١١٨٤.

[3] غيّاض، المرجع السّابق، ص ص ٥١–٥٤.

فحيث توجد التّبعيّة نكون أمام عقد عمل يكون الأجير فيه في مركز التّابع وصاحب العمل في مركز المتبوع، خلافًا للمقاول الذي يتمتع بالاستقلالية في تحقيق نتيجة معينة دون خضوع لتوجيهات مستمرة، والوكيل الذي يُنفّذ تصرفات قانونية لحساب موكله دون التزام بتعليمات محدّدة، والشّريك الّذي يساهم في المشروع بهدف اقتسام الأرباح دون أن يكون تابعًا. فبينما تُبنى العلاقات في هذه العقود على الاستقلاليّة في تنفيذ المهام، فإن عقد العمل يقوم على خضوع العامل لإرادة صاحب العمل، وهو ما يجعله في علاقة تبعية قانونية بامتياز. وبما أنّ القانون اللّبناني لم يضع تعريفًا مباشرًا للتّبعيّة، تولى الفقه والاجتهاد وضع تعريف لها وكيفيّة الاستدلال عليها. والمقصود برابطة التّبعيّة القانونيّة "**سلطة الإشراف**" و"**الإدارة**" و"**الرّقابة**"، وهذه العناصر الثّلاثة تعد من الرّكائز الأساسيّة الّتي يتمتّع بها رب العمل من جهة، وبالمقابل يتم فرضها على الأجير من جهة ثانية. كما أنّ الالتزام بهذه السّلطة محكوم بقواعد قانونيّة ثابتة لا ينبغي تجاوزها، وتتمثل هذه السلطة بعدّة أوجه: السّلطة التّنظيميّة، السلطة الإداريّة والسّلطة التّأديبيّة لصاحب العمل. كما وتجدر الإشارة إلى أنّ التّبعيّة القانونيّة قد تكون **فنيّة** أو **تنظيميّة إداريّة**. فعند تخصص رب العمل في مجال عمله تكون التّبعيّة فنيّة. وتظهر التّبعية **التّنظيمية أو الإدارية** عندما يكون لرب العمل سلطة تحديد مكان وزمان وكيفية تنفيذ العمل وفق كفاءات العامل وطبيعة العمل[1].

في البداية، اتجه الرّأي إلى اعتبار التّبعية الفنيّة شرطًا لقيام التّبعية القانونية. غير أن هذا الاتجاه لم يصبح الرّأي السائد، إذ إن اشتراط التّبعية الفنيّة لقيام التبعية القانونية يفترض إلمام صاحب العمل بالجوانب الفنيّة للعمل ليتمكن من الإشراف الكامل على تنفيذه ومراقبته بدقة، وهو أمر قد يتحقق في المؤسسات الصّغيرة، لكنه يصعب تحققه في المؤسسات الكبيرة الّتي يزداد عددها بشكل مستمر. لذلك، استقر الرّأي الراجح في الفقه والاجتهاد اليوم على الاكتفاء بالتّبعية الإدارية أو التّنظيمية كشرط لقيام التّبعية القانونية، ولتمييز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة له[2].

الفقرة الثّانيّة: كيفيّة الإستدلال على عنصر التّبعيّة القانونيّة

يمكن الاستدلال على التّبعية القانونية من خلال عدّة مظاهر تدل على خضوع الأجير لسلطة وإشراف صاحب العمل، وأهمّها:

– قيام الأجير بنفسه بتنفيذ العمل: تؤخذ شخصيّة الأجير بعين الاعتبار في علاقة العمل، حيث يُلزم

---

[1] حسين عبد اللّطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، لبنان–بيروت، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقيّة، ٢٠٠٩، ص ص ٢٠٢.

[2] حمدان، المرجع السّابق، ص ٢٠٣.

الأجير بتنفيذ العمل بنفسه، ولا يجوز له أن يُنيب عنه شخصًا آخر لأداء المهام الموكلة إليه بموجب عقد العمل[1].

– التّعليمات والعقوبات: خضوع الأجير لتعليمات وإرشادات رب العمل، مع إمكانية تعرّضه لعقوبات أو جزاءات في حال التّقصير أو ارتكاب خطأ أثناء العمل.

– دوام العمل: التزام الأجير بأوقات عمل محددة يفرضها رب العمل، مما يدل على وجود تنظيم زمني ملزم[2].

– التّواجد في مركز العمل: إلزامية تواجد الأجير يوميًا أو بانتظام في مكان العمل الذي تحدده المؤسسة[3].

– الرّقابة والإشراف المباشر: أداء العمل داخل المؤسسة تحت إشراف ورقابة رب العمل المستمرّة.

– الحق في تقاضي الأجر أثناء الانقطاع المشروع: استمرار حق الأجير في تقاضي الأجر خلال فترات الانقطاع المشروع عن العمل (مثل المرض)، طالما يبقى خاضعًا لإشراف رب العمل خلال تلك المدّة.

الفقرة الثّالثة: التّمييز بين التّبعيّة القانونيّة والتّبعيّة الإقتصاديّة

كما سبق الذّكر، تقوم التبعية القانونية على خضوع العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل في تنفيذ مهامه، من حيث الالتزام بأوامره وتوجيهاته، وهي المعيار التّقليدي المعتمد لتمييز عقد العمل عن غيره. إلا أنّه يوجد فريق آخر من الفقهاء[4] يأخذ بنوعٍ ثانٍ للتّبعيّة وهو **التّبعيّة الإقتصاديّة**، وتختلف التّبعية الاقتصادية عن القانونيّة في أن الأجير يقوم بتخصيص كامل جهده لصالح صاحب العمل، ويكون معتمدًا بشكل كامل على الأجر الّذي يتقاضاه منه، باعتباره المصدر الوحيد لمعيشته[5]. الأمر الذي يجعل من سلطة صاحب العمل في الرّقابة والإشراف غير ضرورية. لهذا السبب، اتجه الفقهاء إلى اعتماد التّبعية الاقتصاديّة كشكل آخر من التّبعية يُستند إليه عند غياب التّبعية القانونية، ليكون مؤشرًا على وجود عقد العمل. ويُبرّر أنصار هذا التّوجه بأن العمّال الّذين يعيشون في حالة من التّبعية الاقتصادية كأولئك الّذين يعملون في منازلهم دون رقابة مباشرة من صاحب العمل، لا يختلفون عن غيرهم من العمّال في حاجتهم إلى الحماية الاجتماعية التي تضمنها قوانين العمل. ولذلك، لا يجوز

---

[1] م.ع.ت، ١٩٧٥/٧/٤، حاتم، ج ١٦٤، ص ٤٣٤.

[2] م.ع.ت، ١٩٩٧/٣/٢٦، الحقوق اللّبنانيّة والعربيّة، ع ١٩، ص٣٩.

[3] م.ع.ت، ١٩٧٥/٧/٤، العدل، ١٩٧٩، ص ١٣٩.

[4] André Brun et Henri Galland, Le droit du travail, 2éme éditions, 1978, p.339.

[5] Viviane Vannes, Sandrine Vauthier, Jean-Philippe Cordier et autres, Le lien de subordination dans le contrat de travail, Bruxelles: Établissements Emile Bruylant, 2005, p.p 24-31.

تحميلهم وحدهم تبعات ومخاطر العمل بينما يُعفى منها سواهم من العمّال الخاضعين للرقابة[1]. وفي هذا الإطار، يُسجَّل للاجتهاد اللبناني اتجاه استثنائي أخذ بمعيار التبعية الاقتصادية، تمثّل بقرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٣٨٧ تاريخ ١٩٦١/٣/٢٤، والمتعلّق ببائعي الكاز، إذ استجاب المجلس لمطالبهم استنادًا إلى حالة الالتحاق الاقتصادي التي كانت تربطهم بصاحب العمل، أي بالنظر إلى اعتمادهم الاقتصادي على العمل كمصدر لمعيشتهم، من دون اشتراط ثبوت خضوعهم بصورة مباشرة لسلطة صاحب العمل في الإشراف والرّقابة والتوجيه[2]. ويُعدّ هذا القرار من التّطبيقات المحدودة لمعيار التبعية الاقتصادية في لبنان، إذ لم يستقر الاجتهاد اللبناني لاحقًا على هذا الاتجاه، بل غلب عليه اعتماد التبعية القانونية معيارًا أساسيًا لتحديد وجود علاقة العمل.

وقد وُجهت انتقادات شديدة لمعيار التّبعيّة الإقتصاديّة كونه يفتقر إلى الدّقة القانونيّة، وذلك لأن تحديد حدود التبعية الاقتصادية يُعد أمرًا صعبًا، إذ ليس من السهل معرفة أين تبدأ هذه التبعية وأين تنتهي. فهناك كثيرون يعتمدون في معيشتهم على ما يكسبونه من عملهم، دون أن يكونوا خاضعين لسلطة أو رقابة من شخص آخر. كما أن تطبيق قانون العمل على كل من يعتمد في معيشته على أجره، من شأنه أن يؤدي إلى إلغاء التّمييز بين العمل التابع والعمل المستقل، الأمر الّذي يتعارض مع القواعد القانونية التي تميّز بينهما وتنظّم لكل منهما أحكام مختلفة. فضلًا عن أنّ اعتماد التّبعية الاقتصادية في تكييف العقد يرتكز على وضع العامل الشخصي كحاجته إلى الأجر، وهو أمر خارجي عن العقد، ويتعارض مع القاعدة القانونية التي ترفض أخذ الحالة الشّخصيّة في توصيف العلاقات التّعاقدية. بالتّالي، فإنّ عدم وجود التّبعيّة القانونيّة يعني إنتفاء عقد العمل حتّى لو توافرت التّبعيّة الإقتصاديّة[3]. ولهذا السبب، لم يحظَ معيار التّبعية الاقتصادية بتأييد كبير في الفقه، إذ تمسك غالبية الفقهاء باعتبار أنّ التّبعية القانونية هي العنصر الجوهري الذي يميّز عقد العمل. ومنهم الفقه والاجتهاد اللّبنانيان، حيث رفض مجلس العمل التّحكيمي في أحد قراراته في بيروت الأخذ بنظرية التّبعية الاقتصادية كعنصر لتكييف عقد العمل، معتبرًا أنها تقوم على اعتبارات اجتماعية وإنسانية لا ترتبط بجوهر العقد[4].

---

[1] حمدان، المرجع السّابق، ص ١٩٦.

[2] م.ع.ت، بيروت، رقم ٦٤٣ تاريخ ١٩٦١/٣/٢٤، النّشرة القضائية، ١٩٦١، ص ٥٠٤.

[3] إلياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الأوّل، لبنان، ط ١، المؤسسّة الحديثة للكتاب، ٢٠١٧، ص ٦٩٨.

[4] م.ع.ت، بيروت، رقم ٦٤٣ تاريخ ١٩٧٠/٥/١٥، العدل، ١٩٧٠، ع ١، ص ١٩٦.

وإنّ الاجتهاد[1] والفقه الفرنسي يعتبران أن معيار التّبعية القانونية هو العنصر الأساسي لتكييف العلاقة التّعاقدية على أنها عقد عمل. كما يرفض غالبيّة الفقهاء إعتماد عنصر التّبعيّة الإقتصاديّة كبديل يحل مكان التّبعيّة القانونيّة، فيرى Alain Supiot أنّ طبيعة عقد العمل لا تُحدَّد بناءً على حاجة العامل الاقتصادية أو ربح صاحب العمل، بل بناءً على وجود علاقة سلطة قانونية من قبل صاحب العمل وخضوع العامل الفعلي لهذه السّلطة[2]. ويعتبر Jean Pélissier أنّه لا يمكن تسميّة العلاقة بين الأطراف عقد عمل بناءً على حاجة العامل الإقتصاديّة للعمل[3]...

المطلب الثّاني: القواعد القانونيّة المختصّة بتنظيم علاقة التّبعيّة

من أجل فهم علاقة التّبعية القانونية يقتضي التّوقف عند القواعد القانونية التي تتولى تنظيمها وتضبط آثارها داخل إطار عقد العمل. فهذه العلاقة لا تقوم بمعزل عن نصوص تشريعيّة، ولا عن اجتهادات قضائيّة تكرّس تطبيقها وتحدد معاييرها. كما يساهم التّحليل الفقهي في توضيح أبعادها النّظرية وتفسيرها، في حين تمنح الاتفاقيات الدّولية هذا التنظيم بعدًا أوسع في مجال حماية العمل. وعليه تتوزّع القواعد القانونية الخاصة بتنظيم علاقة التّبعية على الشّكل التّالي: **التّشريعات الوطنيّة (الفقرة الأولى)، الاجتهادات القضائيّة (الفقرة الثّانيّة)، الفقه القانوني (الفقرة الثّالثة)** و**الاتفاقيات الدّوليّة (الفقرة الرّابعة).**

الفقرة الأولى: التّشريعات الوطنيّة

في لبنان، يعتبر عنصر التّبعيّة القانونيّة ركنًا أساسيًا من أركان عقد العمل الّذي يميّز عقد العمل عن غيره من العقود، حيث ورد في قانون الموجبات والعقود في المادّة ٦٢٤ على أنّ الأجير يعمل تحت إدارة رب العمل مقابل أجر معيّن يتقضاه من هذا الأخير. وعلى غرار قانون العمل الفرنسي فإنّ قانون العمل اللّبناني لم يتضمّن تعريفا لعقد العمل يظهر فيه عنصر التّبعيّة القانونيّة بصورة مباشرة، إلا أنّه بالعودة إلى نصوصه نجد أنّ معظمها تنظّم العلاقة بين الأجير ورب العمل على أساس خضوع الأوّل لسلطة وإشراف وتوجيه الثّاني. وعلى وجه الخصوص النّصوص المتعلّقة بالأجر، ساعات العمل،

[1] Cass. soc, 19 décembre 2000, № 98-40.572 , 19 décembre 2000, Bulletin.
[2] Alain Supiot, Critique du droit du travail, Paris, 3ème édition, 2015, p.113.
« La caractérisation du contrat de travail n'est pas à chercher alors dans le couple (profit/dépendance économique) mais dans le couple (autorité/subordination) ».
[3] Jean Pélissier, La détermination des éléments du contrat de travail, Le droit ouvrier, 2005, p.p 92-97.

الصّرف التّعسفي، الإجازات، والجزاءات التّأديبيّة.

الفقرة الثّانيّة: الاجتهادات القضائيّة

إنّ المحاكم اللّبنانيّة كرّست مبادئ ونصوص قانون العمل واعتبرت أنّ عنصر التّبعيّة عنصرًا أساسيًا لقيام علاقة الاستخدام. حيث جاء في اجتهاد لمحكمة التّمييز المدنيّة في بيروت أنّه من شروط عقد العمل قيام رابطة التّبعية بين الأجير ورب العمل، وقيام الأجير بالعمل تحت إدارة ورقابة هذا الأخير، كما يتلقى الأوامر منه[1]. وبحسب اجتهاد لمجلس العمل التّحكيمي عندما يتعهد شخص بأداء خدمة بناءًعلى عقد يبرمه مع رب العمل، ولا يعتبر عقد عمل إذا لم تكن هذه الخدمة تحت إشرافه ورقابته، بل يعتبر عقد مقاولة[2]. وبالاستناد إلى المبادئ القانونيّة العامّة من جهة واجتهادات المحاكم من جهة أخرى، لكي يكتسب الشّخص صفة الأجير لا بد له أن يرتبط ارتباط دائم برب العمل ويعمل بصورة متواصلة ومستمرّة عنده وتحت سلطته ورقابته[3]. ويؤكّد ذلك ما قضى به مجلس العمل التّحكيمي حيث جاء في قرار صادر عنه ما يلي: "يتبيّن من خلال الوقائع أن علاقة العمل بين المدّعي والمدّعى عليها لم تكن دائمة، بل محدودة، وعند انتهاء كل عمل كانت هذه العلاقة تنتهي بينهما. وبالتّالي المدّعي لم يكن يعمل باستمرار تحت سلطة ورقابة المدّعى عليها. وبالعودة لأحكام المادّة ٦٢٤ موجبات وعقود تُعد الرّقابة عنصر أساسي في عقد العمل، وإن العقد الّذي كان يربط بين الفريقين لا يمكن اعتباره عقد عمل خاضعًا لأحكام التّشريع العمالي اللبناني"[4]. كما أنّ الاجتهاد الفرنسي ساهم في تطوير مفهوم التّبعيّة القانونيّة في عقد العمل، وبالأخص من أجل تحديد ما إذا كان العقد هو عقد عمل أم عقد من نوع آخر (عقد مقاولة أو شراكة...). فجاء في قرار لمحكمة التّمييز الفرنسيّة على أنّ علاقة التّبعية تتميز بتنفيذ العمل تحت سلطة صاحب العمل، الذي لديه القدرة على إصدار الأوامر والتّوجيهات ومراقبة تنفيذها[5]... في السياق عينه، واصل الاجتهاد الفرنسي تكريس التبعيّة القانونيّة معيارًا حاسمًا في تكييف علاقة العمل، وهو ما أكّدته محكمة النقض الفرنسيّة في قرار Labbane الصّادر في ١٩ كانون الأوّل ٢٠٠٠،

---

[1] الجامعة اللّبنانيّة، مركز الأبحاث والدّراسات في المعلوماتيّة القانونيّة، محكمة التّمييز المدنيّة – بيروت، قرار رقم ٦٤ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٧، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٤/٣/٢٤: http://77.42.251.205/RulingRefPage.aspx?id=181160&SeqID=1913&type=2

[2] م.ع.ت، بيروت، قرار رقم ٨٦٠، تاريخ ١٩٧٣/١١/١٣، حاتم، ج ١٤٨، ص ٤٩٧.

[3] م.ع.ت ، ١٩٧٥/٤/٨، العدل، ١٩٧٨، ص ٩٩.

[4] م.ع.ت، بيروت، قرار رقم ٢٣٢ تاريخ ١٩٦٨/١/٣١، حاتم، ج ٩٨، ص ٤١.

[5] Cass.soc, 13 Avril 2022, № 20-14.870, Bulletin.

إذ شدّدت على أنّ وجود علاقة العمل لا يتوقّف على الوصف الذي يسبغه الأطراف على العقد، بل يُستخلص من الظروف الواقعيّة التي يُؤدّى فيها النشاط. وقد اعتبرت المحكمة أنّ القيود والالتزامات المفروضة على سائق سيارة الأجرة وضعته فعليًّا في حالة تبعيّة تجاه الشّركة، رغم إبرام العلاقة في صورة عقد إيجار. وبذلك، كرّس هذا القرار أولوية الواقع الفعلي للعلاقة على مظهرها التّعاقدي، بما يسمح بالكشف عن التبعيّة متى تجلّت سلطة صاحب العمل في ظروف تنفيذ العمل[1]. إضافة إلى ذلك اعتبرت محكمة التّمييز الفرنسيّة[2] في قرار آخر أنّه بمجرد وجود نظام تتبع ومراقبة لحركات سير السّائقين المتعاقدين مع شركة "أوبر"، وتحديد أجور الرّحلات من قبل هذه الشّركة، وحيث تمتلك "أوبر" السلطة لإصدار التّعليمات ومراقبة تنفيذها وفرض عقوبات عند عدم الامتثال يؤكّد وجود رابطة التّبعيّة القانونيّة بين الطّرفين وإنتفاء العمل المستقل...

الفقرة الثّالثة: الفقه القانوني

يبرز الفقه القانوني كأحد المصادر الأساسية التي تساهم في تنظيم علاقة التّبعية القانونية من خلال التّحليل والتّفسير لمضمونها. فهو يوضح المعايير الّتي تقوم عليها هذه العلاقة ويُبرز أبعادها القانونية داخل عقد العمل. كما يساعد في تفسير النّصوص وتوجيه تطبيقها بما ينسجم مع تطور علاقات العمل. وأدّى تطور أشكال العمل إلى تعدد الآراء الفقهية حول مضمون التّبعية وحدودها ومعاييرها. حيث تقسّم هذه الأراء إلى ثلاثة أقسام: **الفقه الكلاسيكي (البند الأوّل)، الفقه الحديث (البند الثّاني) الفقه العربي (البند الثّالث).**

البند الأوّل: الفقه الكلاسيكي

إنّ هذا الرّأي يمثّل الفقه التّقليدي، وهو يرى أنّ التبعية القانونية تبرز عندما يكون الأجير خاضعًا لسلطة رب العمل الّذي له الحق في إصدار الأوامر والرّقابة وفرض العقوبات. فأصحاب هذا الرّأي يعتبرون أنّ سلطة الأمر والرّقابة والعقوبة تعد من العناصر الجوهرية لقيام عقد العمل. ومن أبرز ممثلي هذا الاتجاه Jean Pélissier: "من المسلم به أن عقد العمل يتطلب توافر ثلاثة عناصر: تقديم عمل شخصي، أجر، ورابط التبعية. في غياب أحد هذه العناصر، لا يمكن اعتبار العقد عقد عمل[3]".

---

[1] Cass. soc, 19 Déembre 2000, № 98-40.572, Labbane c/ Société Bastille Taxi, Bulletin, Civ 5.

[2] Cass.soc, 4 Mars 2020, № 19-13.316, Bulletin.

[3] Pélissier, op.cit, p. 92-97.

«Il est admis que le contrat de travail suppose la réunion de trois éléments : une prestation personnelle de travail, une rémunération, un lien de subordination. Faute de l'un de ces éléments, le contrat ne sera pas qualifié contrat de travail."

البند الثّاني: الفقه الحديث

في ظل تطوّر سوق العمل وظهور أنماط جديدة له كالعمل عن بعد، ظهر رأي حديث يعتبر أن التّبعية القانونية لا تقتصر فقط على إصدار الأوامر وفرض سلطة رب العمل، بل هي نتيجة لعلاقة غير متكافئة اقتصاديًا واجتماعيًا بين العامل وصاحب العمل[1]. حيث يرى جانب من الفقه الحديث أنّ معيار التّبعية القانونية التّقليدي لم يعد كافيًا وحده لتحديد علاقة العمل، خاصة مع تطور أنماط العمل الحديثة والعمل عبر المنصات الرّقمية، لذلك اتجه بعض الفقهاء إلى إبراز مفهوم التّبعية الاقتصادية باعتباره معيارًا مكمّلًا في بعض الحالات[2]. ويرى الفقيه الفرنسي Alain Supiot أنّ التّحولات الاقتصادية والتّكنولوجية الحديثة، ولا سيما ظهور العمل المرن والعمل عبر المنصات الرقمية، أضعفت المفهوم التقليدي للتبعية القانونية القائم على الأوامر المباشرة والرقابة التقليدية داخل المؤسسة[3]. لذلك انتقد حصر التّبعية بهذه الصّورة الكلاسيكية، ودعا إلى تطوير مفهومها بما يستوعب الأشكال الجديدة للعمل، حيث قد لا يخضع العامل لإشراف مباشر من صاحب العمل، لكنه يبقى مرتبطًا بنظام تنظيمي وتقني يفرض عليه شروط العمل ويوجه أداءه بصورة غير مباشرة.

البند الثّالث: الفقه العربي

يذهب الفقه العربي وخاصّة في مصر ولبنان إلى أن التّبعية القانونية هي المعيار الأساسي لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود. فمثلًا اعتبر عبد الرّزاق السنهوري أنّ التبعية القانونية في عقد العمل تعني خضوع الأجير لإشراف وتوجيه صاحب العمل مع التزامه بتنفيذ العمل وفقاً لتعليمات وتحت رقابة هذا الاخير. وبأنّها من أبرز عناصر عقد العمل الّتي تميّزه عن غيره، كعقد المقاولة[4].

الفقرة الرّابعة: الاتفاقيات الدّوليّة

إنّ إتفاقيات منظمة العمل الدّولية تعزز مفهوم "التّبعية القانونية" بشكل غير مباشر من خلال تحديد معايير حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل. هذه الاتفاقيات تضع إطارًا عامًا يضمن حقوق الأجير

---

[1] Bernard Boubli, « Le lien de subordination juridique : réalité ou commodité ? Réflexions sur la définition du contrat de travail à l'orée du XXIe siècle », Jurisprudence Sociale Lamy (JSL), 1999, № 35-1, p. 137.

[2] Olivier Leclerc et Thomas Pasquier, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 1re partie : la tentation de la dépendance économique », Revue de droit du travail (RDT), 2010, p. 83.

[3] Alain Supiot, Les nouvaux visages de la subordination, Droit Social, № 2, Février 2000, p.p 131-145.

[4] عبد الرزّاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، العقود الواردة على العمل، القاهرة–مصر، م ١، ج ٧، دار مصر للنّشر والتّوزيع، ٢٠٢١، ص ص ١٧– ٢١.

مثل الأجر العادل، ظروف العمل الآمنة وحرية التّنظيم النّقابي. وعلى سبيل المثال: اتفاقية الحرية النّقابيّة وحماية حق التّنظيم رقم ٨٧، واتفاقيّة حق التّنظيم والمفاوضة الجماعيّة. وبالتّالي تشكل هذه الاتفاقيات إطار قانوني لحماية حقوق العامل ضمن نطاق التّبعيّة لرب العمل، وهذا الإطار تستند إليه الدّول في صياغة تشريعاتها الوطنيّة، فهو يساهم في تنظيم العلاقة بين الأجير ورب العمل، ويحدد المسؤوليات الّتي تقع على كل منهما بشكل يضمن حقوق هذا الأجير ويمنع استغلاله.

المبحث الثّاني: مظاهر التّبعيّة القانونيّة لعقد العمل

تشكّل عناصر التّبعية القانونية الأساس الّذي تستند إليه سلطات صاحب العمل داخل المؤسسة، إذ تُترجم هذه العناصر عمليًا من خلال السّلطات التنظيمية والإدارية والتأدّيبية. فالسّلطة التّنظيمية تعكس سلطة الأمر، حيث يملك صاحب العمل صلاحية وضع النّظام الدّاخلي وإصدار التّعليمات التي تنظّم سير العمل. أما السّلطة الإدارية فتمثّل امتدادًا لسلطة الرّقابة، إذ تتيح له إدارة شؤون العاملين وتوزيع المهام والإشراف على تنفيذ العمل. في حين تخوّل السّلطة التّأديبية صاحب العمل فرض العقوبات التّأديبية المناسبة في حال إخلال الأجير بواجباته. وفي هذا الصّدد سوف نتطرّق إلى معالجة هذه السّلطات الثّلاث في هذا المبحث من خلال المطالب التّالية: **سلطة صاحب العمل التّنظيميّة (المطلب الأوّل)، السّلطة الإدرايّة في توجيه العمل (المطلب الثّاني) وسلطة فرض الجزاء التّأديبي (المطلب الثّالث).**

المطلب الأوّل: سلطة صاحب العمل التّنظيميّة

يقتضي حسن سير المؤسسة وجود إطار يضبط تنظيم العمل ويحدّد آليات تنفيذه بصورة منتظمة ومنسّقة. ويتم تنظيم العمل من خلال ممارسة صاحب العمل لسلطته التّنظيمية. وفي هذا الإطار سنعالج ضمن هذا المطلب **ماهيّة تنظيم صاحب العمل لشؤون العمل (الفقرة الأولى)**، لنتقل إلى تحديد **ضوابط ممارسة السّلطة التّنظيمية (الفقرة الثّانيّة)** ثمّ نحدّد أخيرًا **الجزاء المترتب على مخالفة هذه السّلطة (الفقرة الثّالثة).**

الفقرة الأولى: ماهيّة تنظيم صاحب العمل لشؤون العمل

تُعدّ السّلطة التّنظيمية لصاحب العمل أحد أوجه السّلطة الممنوحة له في إطار العلاقة التّعاقدية الّتي تربطه بالأجير، وتتمثل هذه السّلطة في حقه في تنظيم شؤون العمل داخل المؤسسة من خلال إصدار

الأوامر والتّعليمات وتحديد قواعد الانضباط والسّلوك المهني، وذلك بما يضمن حسن سير العمل وتحقيق غاياته الاقتصادية[1]. وتُمارَس هذه السلطة في كل من القانونين اللّبناني والفرنسي، غير أن مدى تنظيم هذه السّلطة وحدودها يختلفان بين النّظامين. ففي قانون العمل اللبناني، تُفهم السّلطة التّنظيمية ضمنيًا من خلال عدد من المواد، ولا سيما المادّة ٢ الّتي تعرّف عقد العمل، والمادة ٧٨ التي تتيح لصاحب العمل وضع نظام داخلي ينظّم المخالفات والجزاءات. إلا أن هذا النّظام الدّاخلي ليس إلزاميًا، ويُترك تقديره لصاحب العمل، ما يمنحه سلطة واسعة نسبيًا في تنظيم العمل. أما في القانون الفرنسي، فالسّلطة التّنظيمية منظّمة بشكل أكثر صرامة ووضوح. إذ تُلزِم المواد[2] L١٣٢١-١ وL١٣٢١-٥ رب العمل بإعداد نظام داخلي مكتوب في المؤسسات الّتي تضم ٥٠ أجيرًا أو أكثر، ويجب أن يشمل هذا النّظام قواعد الصّحة والسّلامة والانضباط، مع ضرورة عرضه على ممثلي الأجراء ومفتشية العمل. كما تُقيَّد هذه السلطة بموجب المادة[3] L١١٢١-١ التي تمنع صاحب العمل من فرض أي إجراء يُقيّد الحريات الفردية ما لم يكن مبررًا بطبيعة العمل ومتناسبًا مع الهدف المرجو.

الفقرة الثّانية: ضوابط ممارسة الصّلاحيّة التّنظيميّة

تخضع سلطة رب العمل التّنظيمية لمبدأ المشروعية، بحيث يجب أن تُمارَس ضمن حدود القانون وفي

---

[1] علي محسن عبد اللّه الورقاء، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونيّة المنظّمة لها، البحرين، ط١، ج ١، لا.ن، ١٩٩٧، ص ١٤.

[2] Code du travail:
–Art L1321-1 : *Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :*
1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;
2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.
–Art L1321-5 : *Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.*
Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

[3] Code du Travail, Art L1121-1: *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

إطار يضمن حماية حقوق الأجراء وعدم التعدّي عليها، فمع أنّ القانون يقرّ لصاحب العمل بصلاحيات واسعة في تنظيم العمل، كتنظيم ساعات الدّوام، وتحديد أوقات الإجازات، وضبط السّلوك المهني، وتشغيل العامل في أيام العطل ضمن شروط معيّنة، إلا أنّ هذه السلطة ليست مطلقة[1]، بل تظلّ مقيّدة بضرورة احترام النّصوص القانونية وعقد العمل، وبمبدأ التّناسب الذي يفرض أن تكون التّدابير المتخذة ضرورية ومتلائمة مع طبيعة العمل وأهداف المؤسسة دون أي تعسّف، مع التزامه أيضًا بعدم التّمييز بين الأجراء، واحترام حقوقهم وحرّياتهم الأساسية ولا سيما الخصوصيّة والكرامة، فضلًا عن وجوب إعلامهم بالقواعد التّنظيمية المعتمدة، بحيث تبقى هذه الممارسة خاضعة في جميع الأحوال لرقابة القضاء الذي يتولى ضمان مشروعيتها والتّصدي لأي انحراف بها. وهو ما يجد تأكيده في أحكام قانون العمل الفرنسي لا سيما المادّة ٣-L١٣٢١ الّتي تحظّر تضمين النّظام الدّاخلي قواعد مخالفة للقانون أو غير متناسبة أو ذات طابع تمييزي[2].

الفقرة الثّالثة: الجزاء المترتب على مخالفة هذه السّلطة

يُقيّد القانون اللّبناني والفرنسي السّلطة التّنظيمية لصاحب العمل بحدود المشروعية، بحيث يُعدّ أي تجاوز لها مخالفًا للقانون. ففي القانون اللبناني، يترتّب تعويضٌ للعامل في حال الصرف غير المشروع[3]، والذي قد ينتج عن تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته[4]، لا سيما في تغييره لشروط العمل دون مبرر مشروع. وجاء في نصّ المادّة ١-L١٢٢١ من قانون العمل الفرنسي أنّ القيود التي يفرضها رب العمل على حريات وحقوق العامل لا تكون مشروعة إلا إذا كانت مبرّرة ومتناسبة مع الهدف المطلوب، ما يجعل أي قرار إداري تعسفي عرضة للبطلان، وقد يرتّب تعويضًا للعامل المتضرر.

المطلب الثّاني: السّلطة الإدارية في توجيه العمل

تُعد السّلطة الإدارية إحدى الصّلاحيات الجوهرية التي يتمتع بها صاحب العمل، ويُشار إليها فقهيًا "بسلطة الإدارة"، وهي مستمدة من عقد العمل ذاته، ومن رابطة التّبعية التي تربط العامل بصاحب العمل، بما يخوّل هذا الأخير صلاحية تنظيم العمل والإشراف على تنفيذه. ففي قانون العمل اللبناني، تنصّ

---

[1] عبد اللّه الورقاء، المرجع السّابق، ص ص ٢١-٢٦.

[2] Code du Travail Français, art L 1321–3, version en vigueur au 27 juillet 2025.

[3] المادّة ٧٦ من قانون العمل اللّبناني تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته، الجريدة الرّسميّة، ع ٤٠، تاريخ ١٩٤٦/١٠/٢.

[4] المادّة ٥٠، المرجع السّابق.

المادة ٢ صراحةً على أنّ الأجير يلتزم بالعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل، ما يمنح هذا الأخير سلطة مباشرة في توجيه الأجير ومراقبة أدائه. في المقابل، فإن القانون الفرنسي، ورغم أنّه لا يكرّس مادة صريحة تتناول موضوع "الرّقابة والإشراف" إلا أنه يستند إلى المادة L١٢٢١-١ التي تُقرّ بتنفيذ عقد العمل بحسن نية، ويفسرها الاجتهاد القضائي بأنها تمنح صاحب العمل سلطة التّوجيه والمراقبة. وإذا كانت السّلطة التّنظيمية تمثّل الإطار العام الّذي يضبط هيكل العمل داخل المؤسسة، فإن السّلطة الإدارية تؤدي دورًا تكميليًا وضروريًا في حسن سير العمل وتحقيق انضباطه الدّاخلي.

وتتجلى السّلطة الإدارية لصاحب العمل في صور متعدّدة، يمكن حصر أبرزها على النحو الآتي: **السلطة الآمرة** وتتمثل بحق صاحب العمل في إصدار الأوامر والتّعليمات على الأجراء بشأن كيفية أداء العمل وتنفيذه، **وسلطة الرّقابة والإشراف** الّتي تُمارس من خلال متابعة تنفيذ التّعليمات، وضمان احترام القواعد المهنية والانضباطية داخل المؤسسة. وبذلك، تشكّل هذه المظاهر مجتمعة الإطار التّنفيذي للسلطة الإدارية التي يتمتع بها صاحب العمل في نطاق العلاقة التّعاقدية التي تربطه بالأجير، والّتي تمارس في حدود ما يقرره القانون وتفرضه اعتبارات حسن الإدارة. وبما أنّ التّبعية القانونية هي الحالة التي يكون فيها الأجير خاضعًا لسلطة صاحب العمل، بحيث يتمتع هذا الأخير بسلطة الأمر والرّقابة والإشراف على كيفية أداء العمل، فإننا سنقوم بالبحث في مضمون كل من **سلطة صاحب العمل الآمرة (الفقرة الأولى) وسلطة الإدارة الرّقابية والإشرافية (الفقرة الثّانية).**

الفقرة الأولى: سلطة صاحب العمل الآمرة

يعد خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتّعليمات عنصرًا أساسيًا في عقد العمل، إذ تقتضي رابطة التّبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل التزام العامل بتنفيذ أوامر وتوجيهات الأخير ضمن حدود القانون والعقد، ما لم تكن هذه الأوامر مخالفة للنظام العام أو الآداب العامّة.

ومن أجل تحديد مضمون السلطة الآمرة لا بدّ من: تحديد **مفهوم السّلطة الآمرة (البند الأوّل)، حدود سلطة الأمر(البند الثّاني)، معايير ضبط السّلطة الآمرة (البند الثّالث) وجزاء إساءة إستخدام السّلطة الآمرة (البند الرّابع).**

البند الأوّل: مفهوم السّلطة الآمرة

تقوم السلطة الآمرة على أساس التّبعية القانونية للعامل تجاه صاحب العمل، حيث يملك الأخير سلطة إصدار التّعليمات والأوامر اللّازمة لتنظيم سير العمل وتحقيق مصلحة المشروع. وتعتبر هذه السّلطة مشروعة ما دامت مقيّدة بالقانون وبنود عقد العمل.

البند الثّاني: حدود سلطة الأمر

تنحصر سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر المتعلقة بتنفيذ العمل، حيث يقتصر نطاق هذه السلطة على الأمور التّنظيمية والإدارية اللّازمة لتسيير العمل وحسن سيره، كتحديد أوقات العمل، كيفية أداء المهام، توزيع الأدوات والمعدّات وتنظيم بيئة العمل بما يحقق المصلحة المشروعة له[1]. فلا تمتد إلى حياة العامل الشّخصية أو شؤونه الخاصة التي لا صلة لها بالعمل، ولا يجوز لصاحب العمل استعمال هذه السّلطة خارج نطاق العلاقة التّعاقدية أو بما يمس حقوق العامل الأساسية.

البند الثّالث: معايير ضبط السّلطة الآمرة

لا يستطيع صاحب العمل فرض أوامر مطلقة دون قيود تفرض عليها. وهذه القيود هي الحدود القانونية والأخلاقية التي لا يجوز لصاحب العمل تجاوزها عند ممارسة سلطته الآمرة، وهي:

– مشروعية الأوامر: يشترط في أوامر صاحب العمل أن تكون مشروعة ومتوافقة مع القانون والنّظام العام[2] والآداب العامّة، وإلا لا يكون العامل ملزمًا بتنفيذها. وتعتبر الأوامر غير مشروعة في حال خالفت قانون العمل أو تجاوزت ساعات العمل القانونية دون أجر إضافي أو حرمت العامل من راحته الأسبوعيّة.

– ارتباط الأوامر بعقد العمل: لا يلتزم العامل بتنفيذ أوامر تتعلق بحياته الخاصّة أو خارجة عن نطاق مهامه[3]، إذ تقتصر السّلطة الآمرة على ما له صلة بالعمل وظروفه ومتطلباته.

– مراعاة صحّة وسلامة الأجير: يحظّر على صاحب العمل إصدار أوامر تعرّض العامل لمخاطر جسدية أو صحيّة أو تهدد حياته وسلامته، إذ يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العامل وفقًا لقانون العمل[4] والأنظمة الصحيّة، وفي حال مخالفة ذلك يكون للعامل الحق في الامتناع عن التّنفيذ دون ترتّب أيّة مسؤوليّة عليه.

– تحقيق مصلحة العمل: يعد تحقيق مصلحة العمل شرطًا أساسيًا في الأوامر الصّادرة عن صاحب

---

[1] غيّاض، المرجع السّابق، ص ص ٨٨–٩٠.

[2] المادة ٥٩ من قانون العمل اللّبناني: كل نص في عقد إجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً ...

[3] Code du Travail Français, art L 1321–3, op.cit.

[4] – الفصل السّادس ضمن الباب الأوّل من قانون العمل اللّبناني الصّادر في ١٩٤٦/٩/٢٣ مع جميع تعيلاته.

– المادّة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود اللّبناني الصادر بالمرسوم رقم ٢٦٢ تاريخ ٩ آذار ١٩٣٢، والمنشور في الجريدة الرسمية اللبنانيّة.

– Code du Travail Français, art L 4121-1, version en vigueur au 27 juillet 2025.

العمل، إذ لا يلتزم العامل بتنفيذ الأوامر التي تصدر لتحقيق مصلحة شخصية لصاحب العمل.

البند الرّابع: جزاء إساءة إستخدام السّلطة الآمرة

في حال مخالفة صاحب العمل لهذه القيود، يكون للعامل الحق في الامتناع عن تنفيذ الأوامر دون أن يترتب على ذلك أي مسؤولية قانونية، مع احتفاظ العامل بحقه في طلب فسخ العقد أو المطالبة بالتعويض إن لحق به ضرر[1].

الفقرة الثّانيّة: سلطة الإدارة الرّقابية والإشرافية

سلطة الرّقابة والإشراف هي ركن أساسي في عقد العمل تعكس التّبعية القانونية للعامل، وتظهر من خلال تنظيم العمل، وضبط المخالفات، وحماية العمّال، وتقييم الإنتاج، وتظل قائمة في إطار مكاني محدد (مكان العمل) وزماني محدد (ساعات العمل)، ولا يُتصور قيام علاقة العمل بدون هذه السلطة التي تُميّز عقد العمل عن غيره من العقود. وفي هذا السّياق سوف نتطرّق في هذه الفقرة إلى تحديد **مفهوم سلطة الرّقابة والإشراف (البند الأوّل)، آثار الصّلاحيّة الرّقابيّة والإشرافيّة (البند الثّاني)، نطاق السّلطة الرّقابيّة (البند الثّالث)، ضوابط ممارسة الإشراف الإداري (البند الرّابع)، وعقوبة إنتهاك الإدارة الرّقابيّة (البند الخامس).**

البند الأوّل: مفهوم سلطة الرّقابة والإشراف

تُعدّ سلطة الرّقابة والإشراف أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل، وتُمثّل صورة من صور التّبعية القانونية، بحيث يُشرف صاحب العمل على تنفيذ العمل، ويتحقق من احترام اللّوائح الداخلية ويضبط وسائل الإنتاج ويكفل السّلامة وحسن سير العمل[2]. وتُعتبر هذه السلطة أيضًا بمثابة "ضابط للعمل"، أي أنّه لا يمكن وجود علاقة عمل بدون وجود مركز لصاحب العمل يصدر من خلاله الأوامر والتّعليمات للعامل الذي يلتزم بتنفيذها، ويُشكل هذا المعيار فارقًا أساسيًا بين عقد العمل وغيره من العقود.

---

[1] المادّة ٥٠ من قانون العمل اللّبناني: يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة.

على أنه في حال الإساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر أن يطالب بتعويض...

- كما وتنص المادة ٧٦ من القانون نفسه على أنّه إذا ترك الأجير عمله لأحد الأسباب المبينة في المادة ٧٥ يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون.
- المادّة ٦٥٤ م.ع.
- والمادة ٣-L١٢٣٥ من قانون العمل الفرنسي تتعلق بالتعويضات في حال الفصل التعسفي.

[2] المادّة ٦٢٤، م.ع.

البند الثّاني: آثار الصّلاحية الرّقابية والإشرافية

من أبرز آثار سلطة الرّقابة والإشراف:

– فرض تطبيق قواعد تنظيم العمل: يملك صاحب العمل بموجب هذه السلطة الحق في فرض النّظام والانضباط داخل المؤسسة لضمان حسن سير العمل، ويلتزم العمال باحترام الأوامر الصادرة عنه أو عمن يُنيبه، لضمان تنفيذ العمل بشكل منظّم.

– ضبط المخالفات: يحق لصاحب العمل توقيع العقوبات التّأديبية على العامل المخالف للنّظام الدّاخلي، وتُعد هذه السلطة وسيلة لتحقيق الانضباط اللازم داخل العمل.

– حماية العمّال من مخاطر العمل: يترتب على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللّازمة لحماية العمال من مخاطر العمل، مثل الوقاية من الأمراض والحوادث المهنية، ويشمل ذلك الإشراف على الأجهزة والآلات لضمان سلامة العمال.

– تقييم العمل والإنتاج: لا تقتصر سلطة الرّقابة على مراقبة العمال، بل تشمل تقييم طرق وأساليب العمل لضمان تحسين الإنتاج ورفع مستوى كفاءته بما يحقق مصلحة العمل.

البند الثّالث: نطاق السّلطة الرّقابيّة

إنّ سلطة الرّقابة والإشراف لها نطاق مكاني وزماني[1] لا ينبغي تجاوزه:

– النّطاق المكاني: تبقى سلطة الرّقابة قائمة ما دام العامل في مكان العمل أو موقع العمل المخصّص له، أمّا خارج مكان العمل فلا يمكن لصاحب العمل ممارسة سلطته، إلا في حالات استثنائية تتعلق بحماية مصلحة العمل، مثل: مراقبة السّلوكيات المؤثرة على سير العمل[2].

– النّطاق الزّماني: يقصد به ساعات العمل الفعلية، حيث يلتزم العامل خلال هذه الساعات بالخضوع لسلطة الرّقابة والإشراف لصاحب العمل، أما خارج أوقات العمل فلا يخضع العامل لهذه السّلطة[3].

البند الرّابع: ضوابط ممارسة الإشراف الإداري

إنّ القيود الّتي تحكم هذه السّلطة هي:

---

[1] جاء في قرار لمحكمة التّمييز المدنية، غرفة ٨، قرار رقم ٢٥ تاريخ ٢٠١٣/٤/٩: أن التبعية القانونية تتحقق عند خضوع الأجير لسلطة ورقابة وإشراف رب العمل. وقد درج الاجتهاد على الاستدلال على قيام هذه التبعية من خلال عدة معايير، أبرزها: خضوع الأجير لدوام عمل محدد من قبل رب العمل، وتنفيذ العمل ضمن أطر المؤسسة وتحت إشراف رب العمل أو من يمثله في الإدارة...

[2] م.ع.ت، طرابلس، قرار رقم ٢٨٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٢، حريص معوض، رقم ١٣، ص ٦١.

[3] م.ع.ت، طرابلس، قرار رقم ٢٨٣، المرجع السّابق، ص ٦١.

– تحقيق مصلحة العمل: كما سبق الذّكر في سلطة الأمر، يجب أن يكون استعمال صاحب العمل لسلطة الرّقابة والإشراف محققًا لمصلحة العمل وفي حدودها، فلا يجوز استعمالها لتحقيق مصالح شخصية أو خارج علاقة العمل. كما يجب أن يكون هذا الاستعمال مرتبطًا بأهداف تنفيذ عقد العمل والالتزام بشروطه الفنية والإدارية.

– عدم التّعسف في استعمال السّلطة: يُحظر على صاحب العمل استعمال سلطة الرقّابة والإشراف بشكل تعسفي أوبشكل يسبب أضرارًا للعامل دون ارتباط بتحقيق مصلحة العمل. ومعيار عدم التعسف يتمثل في ضرورة أن يكون الغرض من الرقابة والإشراف مشروعًا ويخدم سير العمل، وإلا اعتُبر ذلك إساءةً لاستعمال الحق.

– استعمال الوسائل المشروعة: على صاحب العمل استعمال الوسائل المشروعة في ممارسة الرّقابة والإشراف، مثل: ملف وسجل العامل، استخدام الوسائل القانونية واللّوائح الدّاخلية. ولا يجوز استعمال الوسائل غير المشروعة كالتنصّت أوالمراقبة السّرية أو تصوير العامل دون علمه أو بدون مبرر مشروع، حيث تعتبر هذه الأفعال مخالفة للقانون وتمثل تعديًا على خصوصيّة العامل.

البند الخامس: عقوبة إنتهاك الإدارة الرّقابية

بحسب قانون العمل اللّبناني والفرنسي، وبالاستناد إلى قانون الموجبات والعقود[1] إذا استعمل رب العمل سلطته في الرّقابة والإشراف بشكل مخالف للقانون (مثل المراقبة بأساليب غير مشروعة)، يمكن أن يُلزم بالتّعويض عن الضرر الذي ألحقه بالأجير وقد يعتبر ذلك سببًا مشروعًا لفسخ عقد العمل لصالحه.

المطلب الثّالث: سلطة فرض الجزاء التّأديبي

تقتضي طبيعة التّنظيم ضمن إطار علاقة العمل وجود آلية تضمن احترام القواعد المهنية والتّقيّد بالتّوجيهات الصّادرة عن صاحب العمل. وفي هذا السياق، يبرز دور صاحب العمل في اتخاذ التّدابير المناسبة عند إخلال العامل بواجباته بما يحفظ انتظام العمل واستقراره. وتبقى هذه الممارسة مرتبطة بإطار قانوني يوازن بين مقتضيات الانضباط وضمانات الأجير.

وإنطلاقاً مما تقدّم لا بد من تحديد **ماهيّة سلطة صاحب العمل التّأديبيّة (الفقرة الأولى)، قواعد الإجراءات التّأديبيّة (الفقررة الثّانيّة)، والمسؤوليّة النّاجمة عن إنتهاك السّلطة التّأديبيّة (الفقرة الثّالثة).**

الفقرة الأوّلى: ماهيّة سلطة صاحب العمل التّأديبيّة

[1] المادّة ٦٥٤ م.ع: في اجارة العمل او الخدمة يكون حتما لكل من الفريقين الحق في فسخ العقد اذا لم يقم الفريق الآخر بما يجب عليه. ويجوز ايضا ان يحكم القاضي بالفسخ بناء على طلب احد الفريقين لاسباب اخرى هامة.

تُعدّ السّلطة التأديبية من السّلطات الّتي تُخوّل صاحب العمل اتخاذ تدابير تأديبيّة بحق العامل عند إخلال هذا الأخير بالتزاماته المهنية أو مخالفته لأحكام النّظام الدّاخلي للعمل، وذلك بهدف ضمان الانضباط وحسن سيره. وتعرّف السّلطة التّأديبية بأنها الحق المكرّس قانونًا لصاحب العمل في فرض جزاءات تأديبية على العامل الّذي يرتكب أي مخالفة شرط أن تُمارس هذه السّلطة ضمن ضوابط قانونية معيّنة[1].

الفقرة الثّانيّة: قواعد الإجراءات التّأديبيّة

ألزم المشرّع اللّبناني صاحب العمل بتدوين العقوبات المفروضة على الأجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الأجير ونوع المخالفة وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها، وأعطى مفتشي العمل حق الاطلاع على هذا السّجل في كل حين، وذلك بهدف مراقبة مدى تقيد رب العمل بحدود سلطته التأديبية[2].

كذلك يُلزم المشرّع الفرنسي صاحب العمل بإعلام العامل بالمخالفة وسماعه قبل فرض أي عقوبة ضمانًا لحقه في الدّفاع[3]، حيث لا يجوز تقييد حقوق العامل إلا إذا كان ذلك مبررًا ومتناسبًا مع الهدف المرجو[4].

وبذلك، يرسّخ المشرّع الفرنسي مبدأ المشروعية والشفافيّة في ممارسة السلطة التأديبيّة داخل العمل.

وإنّ قانون العمل اللبناني لم يحدّد الجزاءات التأديبيّة الّتي يحق لصاحب العمل إنزالُها بالأجير، إنما أشار إلى بعضها، وهي الغرامة والإنذار والفصل من الخدمة والوقف عن العمل، وقد وردت هذه الجزاءات على سبيل المثال لا الحصر، حيث إنه يحق لرب العمل أن يوقع كل جزاء يحمل معنى العقوبة ويحقق الغرض المقصود منها، وهو المحافظة على نظام المؤسسة وحسن سير العمل فيها بشكل تتناسب فيه العقوبة مع المخالفة المقترفة[5]. فجاء في نصّ المادّة ٦٨ من قانون العمل اللّبناني على أنّه: "إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطأ جديًا أو إهمالا فاضحًا أو خالف الأنظمة الدّاخلية للمؤسسة حق لرب العمل أن ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز أن تتعدى حسم الأجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد"،

---

[1] علي حسين، "السّلطة التّأديبيّة لصاحب العمل على العامل"، مجلّة الدّراسات العليا – جامعة الجزيرة كلية القانون، م ١٤، ع ٥٥–١، ٢٠١٩/٦/١٥، ص ص ١٩٦–٢١٤. ، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٤/٣/٢٤:
https://www.researchgate.net/publication/335827618_alsltt_altadybyt_lsahb_alml_ly_alaml_Chastisement_Authority_for_Employer_Against_the_lobour

[2] المادّة ٧٣ من قانون العمل اللّبناني.

[3] Code du Travail, art L1332-1: *Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.*

[4] Code du Travail, art L1121-1: *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

[5] غيّاض، المرجع السّابق، ص ص ٧٩–٨٠.

ويجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل دون إنذار أو تعويض في حال ارتكاب العامل خطأ جسيمًا (مادة ٧٤)[1]. بالمقابل، يُعالج قانون العمل الفرنسي هذه المسألة بمزيد من التّفصيل والتقييد، حيث يُعرّف بوضوح الجزاء التأديبي[2] بأنّه كل إجراء يتخذه صاحب العمل إزاء تصرّف خاطئ من العامل، وتشمل هذه العقوبة كل ما يمكن أن يؤثر، بشكل مباشر أو غير مباشر، على وجود العامل في المؤسسة، أو على منصبه، أو مستقبله المهني، أو أجره.

الفقرة الثّالثة: المسؤوليّة النّاجمة عن إنتهاك السّلطة التّأديبيّة

يترتّب على تجاوز صاحب العمل لحدود سلطته التأديبية بطلان القرار التأديبي، وحق العامل بالتّعويض. حيث تُعد العقوبة التّعسفية باطلة ويستحق العامل تعويضًا عن الضرر المترتب عليها وذلك بالاستناد إلى المادّة ٥٠ و٧٦ من قانون العمل اللّبناني.

---

[1] المادّة ٧٤: "لرب العمل ان يفسخ العقد دون ما تعويض او علم سابق في الحالات التّالية: ١- إذا انتحل الاجير جنسية كاذبة. ٢- إذا استخدم الاجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة اشهر من استخدامه. ٣- إذا ثبت ان الاجير ارتكب عملا او اهمالا مقصودا يرمي الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على انه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب ان يعلم خطيا بهذه المخالفة مصلحة الشؤن الاجتماعية خلال ثلاثة ايام من التثبت منها. ٤- إذا اقدم الاجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه اليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة. ٥- إذا تغيب الاجير بدون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوما في السنة الواحدة او اكثر من سبعة ايام متوالية. يجب ان يبين الاجير لرب العمل اسباب الغياب خلال اربع وعشرين ساعة من رجوعه. وعلى رب العمل في كل مرة ان يبلغ الاجير خطيا عن عدد الايام التي تحسب عليه انه تغيب فيها بدون عذر شرعي. ٦- إذا حكم على الاجير بالحبس سنة فاكثر لارتكابه جناية او اذا ارتكب جنحة في محل العمل واثناء القيام به واذا حكم على الاجير لاجل الافعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات. ٧- إذا اعتدى الاجير على رب العمل او متولي الادارة المسؤول في محل العمل."

[2] Code du Travail, art L1331-1: *Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.*

خلاصة الفصل الأوّل

يشكل عنصر التّبعية القانونية الرّكن الجوهري في عقد العمل والمعيار الفاصل بينه وبين باقي العقود المشابهة، إذ يُستدل عليه بخضوع العامل لسلطة صاحب العمل عند توجيه الجهود وتنظيمها ومراقبتها. فقيام عقد العمل لا يتوقف عند تلاقي الإرادتين أو تبادل العمل مقابل الأجر، وإنما يرتبط قبل كل شيء بوجود علاقة خضوع قانوني تجعل العامل مندمجًا في تنظيم يملك صاحب العمل إدارته وتوجيهه. ومن هنا يتكرّس المفهوم التقليدي للتّبعية باعتباره خضوعًا لسلطة إصدار الأوامر ومراقبة التّنفيذ وتوقيع الجزاء، مع التأكيد على أن هذا الخضوع ليس شخصيًا أو مطلقًا، بل مهنيًا ومنظمًا ومقيدًا بضوابط قانونية. كما أن التّمييز بين التّبعية القانونية والتّبعية الاقتصادية يظل جوهريًا، إذ إن مجرد اعتماد العامل ماديًّا على جهة معينة لا يكفي لإضفاء وصف العلاقة العمالية ما لم يقترن بسلطة فعلية عليه في إطار العمل.

وقد أسهمت النّصوص التّشريعية والاجتهادات القضائية والاتجاهات الفقهية، فضلًا عن المبادئ المستمدة من الاتفاقيات الدولية، في بلورة هذا المفهوم وتحديد معاييره وضبط حدوده، بحيث لم تعد سلطة صاحب العمل سلطة مطلقة، بل سلطة وظيفية غايتها تنظيم العمل وضمان استمراريته في إطار احترام الحقوق الأساسية. فالعلاقة التّعاقديّة بين رب العمل والعامل تقوم على توازن دقيق بين مقتضيات الإدارة الفعّالة وبين حماية العامل من التعسّف، وهو توازن يتجسد في الكيفية التي تُمارس بها السّلطات المختلفة داخل بيئة العمل.

فيتجسّد عنصر التّبعية من خلال خضوع العامل لقواعد العمل التّنظيميّة ولآليات التّوجيه والإشراف التي تفرضها طبيعة العمل. ويترافق ذلك مع حق صاحب العمل في متابعة تنفيذ العمل وتقييمه واتخاذ التّدابير اللازمة عند الإخلال بالواجبات. كما أن إمكانية توقيع الجزاء عند المخالفة تعبّر بشكل واضح عن وجود سلطة فعلية لصاحب العمل، غير أن هذه الإمكانية تبقى خاضعة لقيود إجرائية وموضوعية، وفي مقدمتها احترام حق الدفاع وعدم التّعسّف في استعمال السلطة، فضلًا عن خضوعها لرقابة القضاء.غير أنّ هذه التّبعية، وإن كانت تؤكد خضوع الأجير لسلطة صاحب العمل، فإنها في الوقت نفسه يجب أن تعكس علاقة قانونية متوازنة، تتقاطع فيها اعتبارات التّنظيم مع ضمانات الحماية. ومن ثم، فإن جوهر عقد العمل لا يُفهم إلا من خلال هذا العنصر الذي يمنحه طابعه الخاص، ويحدد حدوده وآثاره، ويضبط ممارسات السّلطة داخله في إطار من الشرعية والعدالة.

الفصل الثّاني: إعادة تشكيل أوجه التّبعية القانونية في ظل الذّكاء الإصطناعي

أصبحت علاقة العمل في العصر الرّقمي تمرّ بتحولات جوهرية بفعل التطورات التّكنولوجية السّريعة، وعلى رأسها الذّكاء الإصطناعي الّذي أعاد تشكيل أساليب إدارة العمل ومراقبته وتنظيمه. فالذّكاء الإصطناعي، بصفته فرعًا متقدّمًا من علوم الحاسوب، يعتمد بشكل مباشر على الابتكارات التّكنولوجية في مجالات مثل القدرة الحاسوبية عالية الأداء، والشّبكات المتطورة، وإنترنت الأشياء [1](IOT)، والحوسبة السحابية، وتحليل البيانات الضخمة (Big Data). هذه البنية التقنية تمكّنه من جمع ومعالجة كمّ هائل من المعلومات في وقت قياسي، وتحويلها إلى قرارات أو تنبؤات قابلة للتّنفيذ. ومع تقدّم أدوات التّكنولوجيا الحديثة، لم يعد الذّكاء الاصطناعي محصورًا في النّماذج النّظرية أو الأبحاث الأكاديمية، بل أصبح جزءًا من التّطبيقات اليومية: المساعدات الافتراضية وأنظمة المراقبة والتحكّم في بيئات العمل...

ومن الناحية القانونية والاجتماعية، أدّى هذا الارتباط إلى ظهور أشكال جديدة من الرّقابة والإشراف المؤتمت، ما جعل الذكاء الاصطناعي ليس مجرد منتج للتكنولوجيا، بل أداة تنظيمية قادرة على التّأثير في أنماط السلطة والتّبعية داخل المؤسسات، فبعد أن كان معيار التّبعية القانونية في الفقه والقضاء يقوم على السّلطة الفعلية الّتي يمارسها صاحب العمل من خلال الأوامر والرّقابة المباشرة، ظهرت صور جديدة للتّبعيّة القانونيّة. وبالإستناد إلى ما سبق سنعالج في هذا الفصل المبحثين الآتيين: **خصوصيّة الذّكاء الاصطناعي في عقد العمل (المبحث الأوّل)، تحوّلات التبعيّة القانونيّة بفعل الذكاء الاصطناعي (المبحث الثّاني).**

المبحث الأوّل: خصوصيّة الذّكاء الاصطناعي في عقد العمل

يُعد الذّكاء الاصطناعي من أبرز العوامل الّتي تؤثّر على بيئة العمل، حيث أحدث تحوّلا كبيرًا في طبيعة علاقات العمل بين أصحاب العمل والعاملين أو المستخدمين. فمن خلال أتمتة المهام، وتحليل البيانات واتخاذ القرارات، ساهم الذّكاء الاصطناعي في تحسين الإنتاجيّة، وتسهيل عمليّات اختيار العمّال ومراقبتهم الكترونيًا وابرام عقود العمل الذّكية. وتعود أصول الذّكاء الاصطناعي إلى القرن العشرين، حيث ظهر كمجال بحث مستقل في مؤتمر دارتموث عام ١٩٥٦، عندما اجتمع علماء مثل جون مكارثي ومارفن

[1] يُعد إنترنت الأشياء (Internet of things- IOT) ركنًا أساسيًا من تكنولوجيا الشّبكات، والغرض من هذه التقنية هو نقل البيانات بين بعضها البعض أو مع الأنظمة والأجهزة الأخرى التي تستخدم الإنترنت. وتشمل بعض الأمثلة: الهواتف الذكية والأجهزة المحمولة والأجهزة المنزلية الذكية، وأنظمة السيارات الذكية،...

مينسكي لمناقشة تطوير أنظمة تحاكي القدرات البشرية. ثم تطورت الأبحاث لاحقًا، مما أدّى إلى تقدم ملحوظ في تحليل البيانات والتّعرف على الأنماط[1]. ومع الانتشار السّريع لهذه التّقنيات، بدأت الجهود التّشريعية لتنظيمها. حيث أقر الاتحاد الأوروبي قانون الذّكاء الاصطناعي[2] عام ٢٠٢١، وهو الأول من نوعه عالميًّا، حيث دخل حيّز التّنفيذ في أغسطس ٢٠٢٤، وبدأ تطبيق بعض أحكامه في شباط ٢٠٢٥، مع استكمال التنفيذ بحلول ٢٠٢٦. وتبنت فرنسا هذا التّوجه ضمن إطار القانون الأوروبي، مستندة إلى قوانين مثل (GDPR)[3] لضمان الاستخدام الأخلاقي للذّكاء الاصطناعي. أما في لبنان، فلا يوجد قانون رسمي للذّكاء الاصطناعي حتى الآن، لكن الجامعة اللّبنانية أصدرت في كانون الثّاني ٢٠٢٥ إرشادات حول حوكمة وأخلاقيات الذّكاء الاصطناعي، بهدف وضع إطار تنظيمي لاستخدامه بشكلٍ مسؤولٍ[4]. وضمن هذا الإطار سننقوم بتحديد **مفهوم الذّكاء الإصطناعي (المطلب الأولى)**، ثمّ نحدّد **دوره في علاقات العمل (المطلب الثّاني)**، لنصل أخيرًا إلى تحديد **الآثار المترتبة على عقد العمل في ظله (المطلب الثّالث)**.

المطلب الأوّل: مفهوم الذّكاء الاصطناعي

من أجل تحديد مفهوم الذّكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) لا بد من تحديد معنى كل من الكلمتين "الذّكاء" و"الاصطناعي" على حدة:

فالذّكاء بحسب قاموس Webster هو: القدرة على فهم الظّروف أو الحالات الجديدة والمتغيرة. وبمعنى

---

[1] دالي جانبين، "الذّكاء الاصطناعي في الاتحاد الأوروبي: تنظيم، تشريع، فرص ومخاطر"، الجامعة اللّبنانيّة البحوث القضائيّة والقانونيّة والسّياسيّة، الحياة النّيابية، ع ١٢٩، كانون الاوّل ٢٠٢٣، ص ص ١٧٦-١٨٦، ٢٠٢٤/٣/٩: http://dspa.ul.edu.lb/post/9609/الذكاء-الاصطناعي-في-الاتحاد-الأوروبي-تنظيم،-تشريع،-فرص-ومخاطر

[2] EUR-LEX|Acces to European Union law, Proposal for a Regulation of the European parliament and of the council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial intelligence act) and amending certain union legislative acts, 2021, 10/8/2024, available on:
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021PC0206

[3] قانون الحماية العامة للبيانات الشخصية (Regulation General Data Protection) الصّادر عن البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي بتاريخ ٢٠١٦/٤/٢٧ اصبح نافذاً في٢٠١٨/٥/٢٥ ، يتضمن مجموعة قواعد تم وضعها من قبل الاتحاد الأوروبي لحماية خصوصية البيانات الشخصية للأشخاص طبيعيين موجودين داخل الاتحاد الأوروبي.

[4] حبيب القزي ولينا عويدات وأودين سلّوم وآخرون، "إرشادات حوكمة وأخلاقيات الذّكاء الاصطناعي في لبنان نحو بناء مجتمع رقمي مستدام"، الجامعة اللّبنانيّة-كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة والإداريّة ٢٠٢٥، ص ١-٣٩. راجع الرّابط التّالي:
https://www.nna-leb.gov.lb/uploads/files/b09491dc4d89256b623a75e9465b6cc9.pdf

آخر أنّ مفاتيح الذّكاء هي الإدراك، الفهم والتّعلّم[1]. أمّا كلمة الاصطناعي ترتبط بالفعل "يصنع" أو "يصطنع"، وبالتّالي تطلق الكلمة على كل الأشياء التي تنشأ نتيجة النّشاط أو الفعل الذي يتم من خلال اصطناع وتشكيل الأشياء تمييزًا عن الأشياء الموجودة بالفعل، والمولدة بصورة طبيعية من دون تدخل الإنسان[2].

ومن أجل تحديد ماهيّة الذّكاء الإصطناعي وفهم فحواه أكثر لا بد لنا أوّلا من تحديد **التّعريفات القانونيّة الواردة على الذّكاء الإصطناعي (الفقرة الأولى)، أنواع النّظم القائمة على الذّكاء الإصطناعي (الفقرة الثّانيّة)، طبيعة الذّكاء الإصطناعي (الفقرة الثّالثة)، وتصنيف شخصيّة الذّكاء الإصطناعي (الفقرة الرّابعة).**

الفقرة الأولى: التّعريفات القانونيّة الواردة على الذّكاء الإصطناعي

لم يعد مفهوم الذّكاء الإصطناعي تقنيًا صرفًا، بل أصبح محل تعريفات معيارية صادرة عن جهات تنظيمية دولية وإقليمية، في مقدمتها المفوضية الأوروبية[3]، إلى جانب اجتهادات الفقه القانوني التي سعت إلى تأطيره وتحديد عناصره المميزة. ومن هنا، سنعرض بدايةً **تعريف المفوضية الأوروبية (البند الأوّل)** باعتباره مرجعًا تنظيميًا بارزًا، ثم نتناول **تعريف الذّكاء الإصطناعي فقهيًا (البند الثّاني).**

البند الأوّل: تعريف المفوضيّة الأوروبيّة

يعرّف البرلمان الأوروبي الذّكاء الاصطناعي بأنه أي تقنية تمكن الآلة من محاكاة السّلوك البشري، مثل التفكير والتخطيط والإبداع[4]. ووفقًا للمفوضية الأوروبية، فهو يشمل الأنظمة التي تحلل البيئة وتتخذ قرارات مستقلة لتحقيق أهداف محددة، سواء كانت برمجيات تعمل في العالم الافتراضي، مثل:

---

[1] Caferra Ricardo, Logique pour l'informatique et pour l'intelligence artificielle, Paris, France, Hermès Sciences Publication, 2011, p. 20.

[2] أيمن الأسيوطي، "حماية التّصرفات القانونيّة وإثباتها عبر تطبيق الذّكاء الاصطناعي"، **مجلّة الباحث العربي**، م ١، ع ١، ٢٠٢٠، ص ص ٩٦-١١٤.

[3] Stanislas Renondin de Hautecloque, **« Intelligence artificielle, la recherche d'un régime juridique : Contribution à l'étude de la compatibilité d'une approche par les risques et d'une approche par les droits »** , thèse de doctorat en droit privé, publié, Université Paris Cité, 2024, p.p 225-226.

[4] Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Intelligence artificielle (IA) : de quoi parle-t-on ? 25/2/2023, disponible sur : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/intelligence-artificielle-de-quoi-parle-t-91190

Le Parlement européen, quant à lui, définit l'intelligence artificielle comme: *Tout outil utilisé par une machine capable de "reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité".*

المساعدات الصّوتية وأنظمة التّعرف على الكلام، أو أنظمة مدمجة في الأجهزة مثل الرّوبوتات والسيارات ذاتية القيادة[1].

البند الثّاني: تعريف الذّكاء الإصطناعي فقهيًا

يعرّف كل من Barr و Feigenbaum الذّكاء الاصطناعي بأنه "حقل علم الحاسوب المهتم بتصميم وتفسير وتخطيط نظم حاسوب ذكية... "[2]. أمّا على صعيد الفقه الفرنسي، فيعرّف Minsky الذّكاء الاصطناعي بأنّه: "العلم الذي يُمكّن الآلات من تنفيذ الأشياء الّتي تتطلب ذكاءً إذا تم تنفيذها من قبل الإنسان"[3]. وقد تمّ تعريف الذّكاء الاصطناعي أيضا من قبل جامعة Dartmouth بأنه: "حقل دراسة يرتبط باستعراض الذّكاء في الآلة، وهذا يتضمن القدرة على التّفكير، التّعلم، الفهم، وتطبيق المعنى[4]".

وبالعودة إلى تعريفات الذّكاء الاصطناعي السّابقة يمكن أن نعرّفه من جانبنا على الشّكل التّالي:

الذّكاء الاصطناعي هو قدرة الآلة على إدراك بيئتها والاستجابة لها بشكل مستقل وأداء المهام الّتي تتطلب عادةً ذكاءً بشريًا وعمليات صنع القرار ولكن دون تدخل بشري مباشر[5].

الفقرة الثّانيّة: أنواع النّظم القائمة على الذّكاء الإصطناعي

تختلف تصنيفات الذّكاء الصطناعي تبعًا لإختلاف الطّريقة الّتي تتفاعل فيها الأنظمة الذّكيّة مع البيانات[6]:

– الذّكاء الاصطناعي المحدود (Narrow AI): هو نوع من الذّكاء الاصطناعي المتمثّل بأنظمة مصمّمة لأداء مهمة أو مجموعة ضيّقة من المهام المحددة بشكل فعّال، إلاّ أنّها لا تمتلك القدرة على فهم السّياق خارج مجاله، فلن ينجح في حال تمّ إستخدامه في مهمّة غير مدرّب عليها، فهو يحتاج إلى

---

[1] سمير سلطان، "دور الذّكاء الاصطناعي وآثاره على علاقة العمل"، **مجلّة البحوث القانونيّة والاقتصادية**، م ١٤، ع ٧٨، ٢٠٢٤، ص ص ١٠٢٣–١٢٥٥.

[2] Avron Barr & Edward Feingenbaum, The handbook of Artificial Intelligence, New York, USA, William Kaufmann Inc, 1980, p. 95.

[3] Marvin Minsky,"Steps Toward Artificial Intelligence", **Proceedings of the IRE**, vol 49, № 1, 1961, p.p 8-30.

[4] John McCarthy & Marvin Minsky & Nathaniel Rochester & others, A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence, 1955.

[5] جامعة الدّول العربيّة – مجلس وزراء العدل العرب (المركز العربي للبحوث القانونيّة والقضائيّة) بالتّعاون مع مركز المعلوماتيّة القانونيّة، ورشة عمل حول تطبيقات الذّكاء الاصطناعي في الخدمات القضائيّة والقانونيّة، بيروت – الجامعة اللّبنانيّة – الإدارة المركزيّة، اليوم الأوّل في (٢٠٢٤/٥/٨) الجلسة الأولى.

[6] جانبين، المرجع السّابق، ص ص ١٧٦–١٨٦.

بيانات تدريب ضخمة ليحقق نتائج دقيقة. ومن أمثلته التّرجمة الآلية[1] والمساعدات الصّوتيّة الذّكيّة[2]...

– الذّكاء الاصطناعي القوي (Strong AI): يهدف هذا النّوع من الذّكاء الاصطناعي إلى محاكاة القدرات الذّهنية للبشر بشكل كامل، بحيث يتمكن من الفهم، التّعلم، التّفكير وحل المشكلات في أي مجال، بشكل يقارب أو يتجاوز قدرات الإنسان في مجمله.

– التعلّم الآلي (Machine Learning): يركز على تمكين الحاسوب من التعلّم وتحسين أدائه تلقائيًا من خلال التّجربة وتحليل البيانات. ويعتمد التّعلم الآلي على خوارزميات قادرة على اكتشاف الأنماط في البيانات، وبناء نماذج يمكنها التّنبؤ أو اتخاذ القرارات عند مواجهة بيانات جديدة.

– معالجة اللّغة الطبيعية (Natural Language Processing): يهتم هذا النّوع من الذّكاء الاصطناعي بمنح أجهزة الكمبيوتر القدرة على فهم النّصوص والكلمات المنطوقة بنفس الطريقة التي يتمتع بها البشر. يُستخدم في تطبيقات مثل ترجمة اللّغة، وفهم الأوامر الصوتية، وتحليل المشاعر في النّصوص.

– رؤية الحاسوب (Computer Vision): هي التّقنية التي تمكّن الآلات من فهم الصّور والفيديوهات وتحليلها بطريقة تحاكي قدرات الإنسان، وتُستخدم في مجالات متعددة مثل التّعرف على الوجوه، تصنيف الصّور، والقيادة الذّاتية للمركبات. وتشمل تطبيقات الذّكاء الاصطناعي المرتبطة بها: البرمجيات والمساعدين الافتراضيين، برامج تحليل الصّور، محركات البحث، أنظمة التعرف على الوجه والصوت، الرّوبوتات الذّكيّة[3]، السّيارات ذاتية القيادة، الطّائرات بدون طيار والتّرجمة الآلية للجمل أو النّصوص.

الفقرة الثّالثة: طبيعة الذّكاء الإصطناعي

يُمثّل الذّكاء الاصطناعي منظومة تقنية تقوم على تصميم برمجيات وخوارزميات قادرة على معالجة البيانات والتعلّم واتخاذ القرارات بصورة آلية وفق أهداف محددة مسبقًا. وطبيعته ليست مادية بحتة ولا بشرية، بل طبيعة مختلطة تجمع بين الجانب البرمجي المعتمد على الخوارزميات، والجانب المادي

---

[1] التّرجمة الآليّة مثل Google translate: حيث يمكن للشّخص إدخال نص أو جملة بلغة معينة (مثل العربية) فيقوم النظام تلقائيًا بترجمتها إلى لغة أخرى (مثل الإنجليزية) باستخدام خوارزميات الذّكاء الاصطناعي.

[2] المساعدات الصّوتيّة الذّكيّة مثل (Siri وAlexa وGoogle Assistant) والتي تستخدم الذكاء الاصطناعي لفهم الأوامر الصّوتية والرد عليها، وأداء المهام المطلوبة منها.

[3] الروبوتات الذكية هي روبوتات تحتوي على تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تمكّنها من التعلم، اتخاذ القرارات، التفاعل مع بيئاتها، والتكيف مع الظروف المتغيرة بشكل مستقل أو شبه مستقل. هذه الروبوتات يمكنها أداء مهام معقدة تتطلب مستوى عال من التفكير والتحليل، مما يجعلها أكثر مرونة وكفاءة في العمل مقارنة بالروبوتات التّقليدية.

المتمثل أحيانًا في الروبوتات أو الأنظمة المجهزة بمستشعرات وآليات تنفيذ. ورغم أن الذّكاء الاصطناعي لديه قدرة على التّعلم والتكيّف وتحسين أدائه من تلقاء ذاته، إلا أنه يبقى نتاجًا لفعل الإنسان سواء في تصميمه أو برمجته أو تزويده بالمعلومات والمعايير التي توجه تصرفاته، ولا يتمتع بإرادة مستقلة أو وعي أو شخصيّة ذاتية. ومن ثمّ، فإن طبيعته القانونية تبقى مرتبطة بأدواته: فهو برنامج وتقنية وليس شخصًا أو ذاتًا مستقلة، ويُعتبر وسيلة يستخدمها الإنسان.

الفقرة الرّابعة: تصنيف شخصيّة الذّكاء الإصطناعي

تقوم الشّخصية القانونية على إكتساب الشّخص الحقوق وتحمّل الموجبات، ولا يمنح القانون هذه الصّفة إلاّ لفئتين هما الإنسان بصفته شخصًا طبيعيًا، والوحدات المنشأة بموجب القانون التي تتمتع بصفات مستقلة كالإسم والذّمة المالية والتّمثيل القانوني فيما يعرف بالشخصية المعنويّة. وقد أثار التطوّر المتسارع جدلًا واسعًا داخل الفقه القانوني حول مدى إمكانية الاعتراف للذّكاء الاصطناعي بالشّخصية القانونية. فقد انقسم الفقه إلى اتجاهين رئيسيين أحدهما مؤيّد لمنح الشّخصية القانونية وآخر معارض لها[1]، ولكل منهما أسسه وحججه: يرتكز الاتجاه المؤيّد على الاعتقاد بأن الذّكاء الاصطناعي تجاوز مرحلة اعتباره مجرد أداة تقنية إلى كيان قادر على اتخاذ قرارات وإبرام تصرّفات قانونية بصورة مستقلة عن الإنسان، مما يقتضي وفق رأي أنصاره إدخاله في دائرة الأشخاص القانونية إلى جانب الإنسان والشّخص المعنوي، ويرى هذا الاتجاه أنّ الطّبيعة الرّقمية للذّكاء الاصطناعي لا تمنع اعتباره شخصية قانونية، كما اعترف المشرّع سابقًا بالشّخصية المعنويّة للشّركات رغم أنها ليست كائنًا ماديًا. كما يستند المؤيّدون إلى أنّ الذّكاء الاصطناعي يمارس أدوارًا قانونية واجتماعية فعليّة ويخلق مخاطر قد تستدعي ترتيب مسؤولية مباشرة على عاتقه من خلال نظام قانوني مستقل، وهذا يسهّل تحديد المسؤولية المدنيّة تجاه الغير بدل الاكتفاء بمساءلة الإنسان أو الشّركة المصنّعة وحدها. أمّا الاتجاه المعارض لمنح الشّخصية القانونية فيرفض اعتبار الذكاء الاصطناعي "شخصًا قانونيًا"، انطلاقًا من أنّ الشّخصيّة القانونية ترتبط تاريخيًا بوجود إرادة حرّة مستقلّة وقدرة على الإدراك الأخلاقي، وهما شرطان لا يتحققان في الذّكاء الاصطناعي مهما بلغ مستوى تطوّره. ويرى هذا الاتجاه أنّ الذكاء الاصطناعي، رغم قدرته على التّعلّم واتخاذ القرارات، يبقى مفتقرًا إلى الوعي والمسؤولية الأخلاقية، وبالتّالي فإن منحه الشّخصية القانونية سيؤدي إلى خلط خطير بين الأشخاص والأشياء، وهو ما يهدّد الأسس البنيوية للنّظام القانوني. كما يحذّر هذا الإتّجاه

[1] سعد عبد ملحم، "الإعتراف للذّكاء الإصطناعي بالشّخصيّة القانونيّة بين الواقع والقانون"، **مجلة دراسة البصرة**، ع ٥٦، كانون الأوّل ٢٠٢٤، ص ص ١١٩-١٤٠.

من مخاطر الهروب من المسؤولية القانونية عبر استخدام "الذّكاء الإصطناعي" كوسيط بين الإنسان وبين آثاره الضارّة، وأنّ الاعتراف القانوني قد يفتح الباب لمرحلة استقلال شبه تام للذّكاء الاصطناعي عن الإنسان، بما يخلق تهديدًا للأمن البشري. وقد تعزّز هذا التّوجّه في قانون الذّكاء الاصطناعي الأوروبي لعام ٢٠٢٤ (AI Act)، الّذي أكّد أن الذّكاء الاصطناعي ليس شخصًا قانونيًا بل أداة تخضع لاستخدام الإنسان أو الشخص المعنوي[1]. وينسجم التّشريع الفرنسي مع الاتجاه ذاته من خلال حصر الشخصية القانونية بالإنسان والهيئات الاعتبارية دون الاعتراف بها للذّكاء الاصطناعي.

واستنادًا إلى هذه المعايير والتوجّهات التشريعية، نرى أن الذّكاء الاصطناعي لا يملك المقوّمات التي تبرّر الاعتراف له بالشخصية القانونية في الوضع القانوني الراهن، وأن الحفاظ على المفهوم التّقليدي للشخص القانوني أكثر انسجامًا وتماسكًا من إدخال فئة جديدة لا تستند إلى استقلال واقعي أو قانوني[2]. وبالقياس إلى هذه المعايير نجد أنّ الرّأي المعارض أقرب إلى الواقع منه إلى الخيال، حيث لا يمكن اعتبار الذّكاء الاصطناعي مهما بلغت درجة تطوره واستقلالية قراراته شخصًا قانونيًا، لأنه لا يتمتع بهوية قانونية أو إرادة أو ذمة مالية أو أهليّة للتعاقد أو التّقاضي، ما يجعله مجرد أداة تقنية.

المطلب الثّاني: دور الذّكاء الإصطناعي في علاقات العمل

أصبح الذّكاء الاصطناعي في سياق علاقات العمل أداة محورية في مراقبة الأداء وتحليل الإنتاجية، واتخاذ قرارات دقيقة في مجالات تعيين العمّال، التّقييم، والتّرقية، وأتمتة المهام الرّوتينية لإتاحة المجال أمام العاملين للتّركيز على الأعمال الإبداعية والمعقدة. ويبرز دور الذّكاء الاصطناعي في علاقات العمل من خلال: **اختيار العمّال بصورة رقميّة (الفقرة الأولى)، إبرام عقد العمل رقميًا (الفقرة الثّانيّة)، المراقبة الذّكيّة لأداء العمّال (الفقرة الثّالثة)، العمل بجودة وكفاءة أعلى (الفقرة الرّابعة).**

الفقرة الأولى: اختيار العمّال بصورة رقميّة

يتم استخدام تقنيات الذّكاء الاصطناعي في مراحل مختلفة من علاقات العمل، بدءًا من تحديد مواصفات العاملين، وصولًا إلى الفحص، وإجراء المقابلات والاختيار. حيث تساعد هذه التّقنيات في تصنيف

---

[1] كريستيان يوسف، "**المسؤولية المدنية عن فعل الذكاء الاصطناعي**"، رسالة ماستر بحثي في القانون الخاص منشورة، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الثاني، ٢٠١٩-٢٠٢٠، ص ص ٢٦-٢٩.

[2] محمد الخطيب، "المسؤولية المدنية والذكاء الاصطناعي ... إمكانية المساءلة؟! دراسة تحليلية معمقة لقواعد المسؤولية المدنية في القانون المدني الفرنسي"، **مجلّة كليّة القانون الكويتيّة**، ع ١، مارس ٢٠٢٠، ص ص ١٠٧-١٥١.

المرشحين للعمل، تحليل تعبيراتهم وسلوكهم أثناء المقابلات، وحتى اتخاذ قرارات الموافقة على العمل[1]. كما توسّع دور الذّكاء الاصطناعي ليشمل تحليل السّير الذاتية، التّفاعل مع المرشحين على وسائل التّواصل الاجتماعي، تقييم المهارات، جدولة المقابلات، والإجابة على الاستفسارات. على سبيل المثال، بعض الشّركات تعتمد على ألعاب تحليلية للتّنبؤ بصفات المرشحين، بينما تستخدم أخرى برامج متقدمة لفحص لغة الجسد ونبرة الصّوت لتحديد مدى ملاءمة المرشح للوظيفة.

الفقرة الثّانيّة: إبرام عقد العمل رقميًا

يُمكن إبرام عقد العمل إلكترونيًا بواسطة الذّكاء الاصطناعي حيث يتم إنشاء هذا العقد ومراجعته وتوثيقه عبر منصات رقمية تعتمد خوارزميات ذكيّة، بحيث تُدخّل بيانات العقد من قبل أطرافه، ويتولّى النّظام صياغتها بشكل قانوني، ويتحقق من هوية الأطراف باستخدام وسائل إلكترونية موثوقة مثل البصمة أو التّعرف على الوجه أو الرموز السّرية. ويتم التّوقيع رقميًا بشكل يضمن صحّة العقد وعدم قابليته للتّغيير، ويُحفظ في أنظمة آمنة أو على شبكات "بلوك تشين[2]" لضمان الحماية وسهولة الرّجوع إليه. وبالعودة إلى اللّائحة الأوروبية eIDAS[3] يكون لهذا العقد ذات القوّة القانونية للعقد الورقي مع التزام الطّرفين بحماية البيانات الشّخصية واحترام سرية المعلومات.

وإنّ قانون العمل اللبناني لم يتطرّق صراحةً إلى مسألة إبرام عقد العمل إلكترونيًا، إذ لم يرد فيه نص خاص ينظّم العقد الإلكتروني أو يحدّد آلية انعقاده عبر الوسائل الرقمية، غير أنّ قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم ٢٠١٨/٨١ تناول بصورة عامة مسألة العقود والمعاملات الإلكترونية، واعترف بالمحررات والتّوقيع الإلكتروني ومنحها حجية قانونية ضمن الشّروط المحدّدة، حيث جاء في نصّ المادّة ٣٩ من القانون نفسه: إذا كان تنظيم سند خطي شرطًا لصحة العمل القانوني في العقود المدنية والتجارية، فيمكن إعداد هذا السند وحفظه بصيغة إلكترونية، بشرط أن يستوفي السّند

---

[1] سلطان ، المرجع السّابق، ص ص ١٠٢٣-١٢٥٥.

[2] البلوك تشين (Blockchain): تقنية رقمية تستخدم لتخزين البيانات أو السّجلات بشكل آمن وشفاف على شكل سلسلة من الكتل (Blocks) المترابطة، بحيث يكون لكل كتلة سجل من المعاملات أو البيانات، وترتبط بالكتلة السابقة عبر توقيع مشفر.

[3] تنظيم eIDAS هو اختصار لـ "Electronic Identification, Authentication and Trust Services" أي "التعريف الإلكتروني وخدمات الثقة للمعاملات الإلكترونية في السوق الداخلية"، وهو تنظيم أوروبي رقم ٢٠١٤/٩١٠ صدر عن الاتحاد الأوروبي في ٢٣ تمّوز ٢٠١٤، وبدأ تطبيقه الكامل في ١ تمّوز ٢٠١٦. والهدف من تنظيمه تعزيز الثقة في المعاملات الإلكترونية في السوق الأوروبية الموحدة.

والتّوقيع المتطلبات القانونية للإثبات، وفي حال كان يتوجب تدوين عبارة بخط يد الملتزم، يجوز إتمام ذلك إلكترونيًا، بشرط ضمان عدم إمكانية صدورها إلا عن الملتزم نفسه[1].

من ناحية أخرى تنصّ المادّة L١٢٢١-١ من قانون العمل الفرنسي على أنّ "عقد العمل يخضع للقوانين المدنية العامة. يمكن إبرامه بأي شكل يتفق عليه الأطراف"، وبالتّالي يستنتج ضمنيًا من نصّ هذه المادّة أنّ عقد العمل ليس له شكل محدد لإبرامه، فيعود للأطراف المتعاقدة اختيار الشّكل الّذي يريدونه عند ابرامه، فقد يكون خطيًا أو شفهيًا أو الكترونيًا. كما نصّت المادّة ١٣٦٦ من القانون المدني الفرنسي على أن الكتابة الإلكترونية تُعدّ حجة قانونية كاملة تمامًا كالكتابة الورقية، ما دامت تُمكن من تحديد هوية الموقّع وتضمن سلامة مضمون العقد[2]. ومن أجل ذلك، تمّ وضع تنظيمًا صادرًا عن الإتحاد الأوروبي من أجل ضمان الاعتراف القانوني بصحّة التّوقيع والعقد الإلكتروني[3].

إضافة إلى ذلك، قد يتم صياغة شروط وأحكام علاقة العمل (الأجر، المهام، المدة،...) على شكل شيفرة برمجية تُخزَّن وتُنفَّذ على شبكة البلوك تشين أو نظام رقمي مؤتمت، حيث يُبرم عقد العمل بصيغة رقميّة بين صاحب العمل والأجير بشكل تلقائي عند تحقق شروط محدّدة دون الحاجة لتدخل بشري مباشر وقت إنعقاده[4]. مثال: يضع كل من العامل ورب العمل شروطهم ومتطلباتهم في العقد، بعد ذلك، يُكتب العقد بصيغة برمجية ويبرم تلقائيا عندما تكون الشّروط المحدّدة متوافقة بين طرفي العقد، ويتم توثيقه على البلوك تشين. وهذه الطّريقة ما هي إلاّ تطبيق لأنماط العقود الذكية في مجال علاقات العمل.

الفقرة الثّالثة: المراقبة الذّكيّة لأداء العمّال

يستخدم أصحاب العمل أنظمة الذّكاء الاصطناعي لمراقبة أداء العاملين سواء في موقع العمل أو عن بُعد، حيث يمكن لهذه الأنظمة مراقبة انتباه العاملين من خلال كاميرات الويب وبرامج تتبع العين، إضافة إلى تحليل المواقع والتّطبيقات المستخدمة. في حال لم يستوفِ العمّال معايير الأداء المحددة، قد يواجهون

---

[1] المادّة ٣٩ من قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم ٨١ تاريخ ١٠ تشرين الأوّل ٢٠١٨، الجريدة الرّسميّة، العدد ٤٥، تاريخ ١٨ تشرين الأوّل ٢٠١٨.

[2] Code civil, art. 1366, version en vigueur depuis le 1er octobre 2016, issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, Journal officiel du 11 février 2016. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032042461

[3] Regulation (EU) № 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/EC, 18/10/2024, EUR Lex, Official Journal of the European Union, 23/2/2025, available on: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/910/oj

[4] Alexendra Bensamoun et Grégoire Loiseau, Droit de l'intelligence artificielle, LGDJ, Lextenso, les intégrales, 2019, p.p 152-153.

إجراءات تأديبيّة تصل إلى إنهاء الخدمة بناءً على توصيات الذّكاء الاصطناعي[1].

الفقرة الرّابعة: العمل بجودة وكفاءة أعلى

يساهم الذّكاء الاصطناعي في تحسين دقة العمليات وتقليل الأخطاء[2]، إذ تعتمد كفاءته على جودة تصميم وبرمجة الآلات المستخدمة. كما يتميز بقدرته على العمل دون الحاجة إلى فترات راحة، مما يعزز الإنتاجية ويضمن تلبية احتياجات المستخدمين على مدار الساعة، كما هو الحال مع روبوتات الدردشة في خدمة العملاء. وتعرّف روبوتات الدردشة[3] بأنها برامج تستخدم الذّكاء الاصطناعي لمحاكاة المحادثة البشرية، ويمكن استخدامها في عدّة مهام، مثل خدمة العملاء والدّعم الفني. كما يدعم الذّكاء الاصطناعي العمل عن بُعد من خلال أدوات التّرجمة الفورية التي تسهل التّواصل بين فرق العمل متعددة اللّغات، إضافة إلى تقنيات مثل التّعلم الآلي وأتمتة المهام الرّوتينيّة، التي تسرّع اتخاذ القرارات وتوفر للشّركات ميزة تنافسية، وتشمل أنظمة الأتمتة العديد من التّطبيقات العملية، منها الرد الآلي على رسائل البريد الإلكتروني عبر أنظمة بريد ذكية أو مساعدين افتراضيين قادرين على التّعرف على الرسائل المتكررة وإرسال ردود جاهزة أو مخصّصة تلقائيًا، مما يوفر الوقت ويضمن سرعة الاستجابة. كما تشمل إنشاء تقارير دورية من البيانات المسجلة، حيث تقوم الأنظمة بجمع المعلومات من قواعد البيانات أو منصات العمل ومعالجتها وإخراجها في شكل تقارير منظمة يومية أو أسبوعية أو شهرية دون الحاجة لإعدادها يدويًا... كما يمكن لهذه الأنظمة جدولة الاجتماعات تلقائيًا بالاعتماد على تقارير العمّال لتحديد الأوقات المتاحة، وإرسال الدّعوات أو ضبط المواعيد بشكل آلي، مما يقلل من الوقت المهدور في تنسيق الجداول... وتتيح خوارزميات الذّكاء الاصطناعي تحليل البيانات لمتابعة أداء العمال وتحسين جودة العمل. علاوة على ذلك، يعزز الذكاء الاصطناعي الأمن السيبراني[4] عبر اكتشاف التّهديدات والاستجابة لها في الوقت الفعلي، مما يحمي الشّركات من الاختراقات. ومع ذلك، فإن الاعتماد المتزايد على الذّكاء الاصطناعي يثير مخاوف بشأن تأثيره على سوق العمل وخسارة العديد من العمّال لعملهم.

---

[1] زهير، المرجع السّابق، ص ص ٨٨٤-٨٩٥.

[2] Union européenne, "L'impact de l'IA sur le travail et l'emploi", Organisation internationale des employeurs, Juin 2024, p.p 9-15.

[3] بلال عبد الله، "الوصول الى المعلومات القانونيّة في ظل الذّكاء الاصطناعي"، **مجلّة الباحث العربي**، م ٤، ع ١، ٢٠٢٣/٥/١، ص ص ٦٩- ٩٧.

[4] محمد دحماني، "الذّكاء الاصطناعي كآليّة لتعزيز الأمن السّيبراني"، **مجلّة الفكر القانوني والسّياسي**، م ٧، ع ٢، ٢٠٢٣، ص ص٥٩٧-٦٠٨.

المطلب الثّالث: آثار عقد العمل المستجدّة في ظل الذّكاء الإصطناعي

عقد العمل هو عقد معاوضة، حيث يترتب على طرفيه موجبات متبادلة:

فيقع على الأجير بالإضافة إلى موجب تأدية العمل موجبات أخرى وهي: التّقيّد بتعليمات رب العمل، المحافظة على ممتلكات رب العمل، عدم إفشاء أسرار العمل وعدم منافسة رب العمل. ومن جهة أخرى هناك موجبات تُفرض على رب العمل أيضًا، أبرزها: تمكين الأجير من القيام بالعمل من خلال تهيئة المكان اللّازم لمباشرة العمل، المحافظة على صحة وسلامة الأجراء، معاملة الأجير معاملة إنسانيّة، إعطاء الأجير شهادة خدمة، والمحافظة على أشياء الأجراء[1]. وبالإضافة إلى هذه الموجبات العامة الملقاة على عاتق رب العمل، يوجد موجبات خاصّة نصّ عليها المشرّع اللّبناني صراحة في قانون العمل ومنها: موجب تأدية الأجر، موجب وضع نظام للأجراء وتنظيم العمل في المؤسسة، التّقيّد بالتّنظيم القانوني لوقت العمل، التّقيّد بالرّاحة اليوميّة والأسبوعيّة، وموجب إعطاء الإجازات (إجازة الوفاة، إجازة الأمومة، الإجازة السّنوية، الإجازة المرضيّة). وفي ظل التّكنولوجيا الحديثة والتّحوّلات الرّقمية واعتماد تقنيات مثل الذّكاء الاصطناعي، العقود الذكية، والعمل عن بُعد، برزت موجبات جديدة لأطراف عقد العمل، ومن هنا سوف نقوم بتحديد **موجبات الأجير المستجدة بفعل الذّكاء الإصطناعي (الفقرة الأولى) وموجبات صاحب العمل في ظل بيئة العمل الرّقميّة (الفقرة الثّانيّة).**

الفقرة الأولى: موجبات الأجير المستجدة بفعل الذّكاء الإصطناعي

هذه الموجبات تتضمن ما يلي:

– استخدام الأنظمة الذّكيّة: على الأجير الالتزام باستخدام البرمجيات والأدوات الرّقمية المصرح بها من قبل رب العمل، مثل البرامج الإلكترونيّة الحديثة، وسائل التّواصل الرّقمي (البريد الإلكتروني وتطبيقات الدّردشة المهنية ومنصات الاجتماعات الافتراضية)[2]، فأصبح يُطلب من الأجير التعامل مع هذه التّطبيقات الرّقميّة عبر إدخال البيانات بدقة، التفاعل مع خوارزميات أو روبوتات، أو مراقبة نتائج الأنظمة والتّأكد من صحتها.

– حماية البيانات السّريّة والمعالجة الآلية لها: يتوجب على الأجير عدم تسريب بيانات الخوارزميات أو نتائج التّعلم الآلي (سواء كانت هذه البيانات تتعلّق بالعملاء أو بالشركة، إذ يُحظر إفشاؤها خارج نطاق

[1] غيّاض، المرجع السّابق، ص ٧٤–٩٨.

[2] محمد الشّريف، "التكيّف مع التّحوّل الرّقمي"، الإقتصاديّة، ٢٠٢١/٣/٥، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٥/٢/٢٠: https://www.aleqt.com/2021/03/05/article_2043901.html

العمل)، الالتزام بإجراءات الأمن السيبراني، تجنّب الاختراقات، عدم استخدام أجهزة الشركة أو شبكاتها لأغراض غير مصرح بها أو لأغراض غير مرتبطة بالعمل، والالتزام بالسّياسات الدّاخلية.

– المحافظة على الأجهزة الذّكيّة: يجب على الأجير الالتزام باستخدام البرمجيات والأدوات الرّقمية المصرح بها من قبل رب العمل والحفاظ عليها، والامتناع عن تثبيت أي برامج تُعرّض أمان الشركة أو إنتاجيتها للخطر[1].

– الامتثال لأنظمة الحضور والغياب الرقمية: يلتزم الأجير بالامتثال التّام للأنظمة الرّقمية المعتمدة من قبل صاحب العمل لتسجيل الحضور والانصراف، بما في ذلك الأنظمة الّتي ترتكز على القياسات الحيوية (مثل بصمة الإصبع أو الوجه)، أو البطاقات الذّكية، أو التّطبيقات الإلكترونية المزودة بخاصية تحديد الموقع الجغرافي، أو أي وسيلة رقمية أخرى يعتمدها صاحب العمل، بما في ذلك الأنظمة المدعومة بالذّكاء الاصطناعي. ويتوجّب عليه تحديث بياناته بناءً على طلب صاحب العمل لضمان دقة عملية التّحقق، مع الالتزام بعدم التّحايل على النّظام أو تعطيله، بما يكفل سلامة سير العمل وتوافق المعالجة مع القوانين النّافذة ولا سيما أحكام حماية البيانات الشخصية[2].

– التّفاعل الرّقمي وفقًا لأخلاقيات العمل: على الأجير التّصرف بمهنية عند استخدام المنصّات الرقمية، واحترام زملائه، والامتناع عن نشر أي محتوى قد يضر بسمعة الشركة أو يسبب نزاعات.

الفقرة الثّانيّة: موجبات صاحب العمل في بيئة العمل الرّقميّة

في ظل إنتشار الذّكاء الإصطناعي لم تعد واجبات رب العمل مقتصرة على دفع الأجور والإشراف التّقليدي، فبرزت موجبات مستحدثة يمكن أن يؤثّر عدم الإلتزام بها على بيئة العمل الرّقمية وكفاءة الإنتاج. من هنا، يتعيّن على أصحاب العمل تبني نهج استباقي لمواكبة التّطورات التكنولوجية والالتزام بالمعايير الحديثة لضمان بيئة عمل عادلة وآمنة. ومن أهم هذه الموجبات:

– موجبات مرتبطة بالأجور والحقوق المالية: وهي تتلخّص بما يلي:

- دفع الأجر عبر الوسائل الإلكترونية: في ظل العمل عن بعد يلتزم رب العمل بدفع الرّواتب والأجور عبر التّحويلات البنكية، المحافظ الرّقمية، أو العملات المشفرة في حالة العقد الذّكي.

---

[1] محمد جمعة، علاقات العمل الفرديّة، بيروت–لبنان، الطّبعة الأولى، درا المواسم للطّباعة والنّشر والتّوزيع، ٢٠٢١، ص ١١٨.

[2] الصالح بو غرارة وأحلام بن شريف، "أثر التّطور التّكنولوجي على ابرام عقود العمل"، **مجلة قانون العمل والتّشغيل**، م ٦، ع ١، ٢٠٢١، الجزائر، ص٢٧٥–٢٨٨.

- تأمين الشّفافية في تحديد الأجر بناءً على الأنظمة الذّكية: تعتمد بعض الشّركات على خوارزميات الذّكاء الاصطناعي في تحديد الأجور بناءً على الأداء، وهنا يجب التّأكد من عدم تحيّز الأنظمة الذّكية ضد فئات معيّنة[1]، وبالتّالي يترتب على ربّ العمل ضمان حقوق الأجير من خلال الإشراف على هذه العمليات.

– موجبات متعلقة ببيئة العمل الرّقمية: نستذكر من هذه الموجبات ما يلي:

- توفير بيئة إلكترونية آمنة للأجراء: يتوجب على رب العمل الالتزام بتطبيق أنظمة الحماية الإلكترونية من أجل الحفاظ على بيانات الأجراء وسريّة أعمالهم، وذلك عبر استخدام تقنيات مثلVPN[2] من أجل حماية الشبكات من الاختراقات والهجمات السّيبرانية. كما يتوجّب على أصحاب العمل إبلاغ الأجراء عن كيفية تخزين بياناتهم الرّقمية واستخدامها. وذلك تماشيًا مع ما نصّ عليه النّظام العام لحماية البيانات (GDPR)[3] والقانون رقم ٨١ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٠.
- تحديد سياسات واضحة للمراقبة الإلكترونية: إذا كان رب العمل يستخدم برامج لتتبّع الإنتاجية ومراقبة العامل أثناء قيامه بالعمل، فيتوجب عليه: عدم انتهاك خصوصيّة هذا الأخير مع مراعاة الالتزام بالقوانين المحلية والدّولية[4] ذات الصّلة بهذه الممارسات. فضلًا عن قيامه بإبلاغ الأجراء بوضوح عن تقنيات المراقبة المستخدمة وأهدافها.

– موجبات متعلقة بالعقود الذّكية: من ضمن هذه الموجبات:

- تنفيذ العقود الذّكية بدقة وشفافيّة: عند إعتماد تقنية Blockchain، فيجب التّأكد من برمجة الشّروط بدقة لتجنب النّزاعات القانونية، وإتاحة مراجعة العقود الذكية من قبل الأجراء.

---

[1] تحيّز الذّكاء الاصطناعي هو حالة تنحرف فيها نتائج خوارزميات التعلم الآلي، ذلك بسبب وجود فرضيات مُتحيّزة أثناء عملية تطوير الخوارزمية، أو بيانات التدريب التي يتم تغذية نظام الذكاء الاصطناعي بها، فتمثل انعكاسًا لعنصرية المجتمع وتحيزه ضد فئة معينة.

[2] VPN (Virtual Private Network – الشبكة الافتراضية الخاصّة) وهي تقوم بتشفير حركة البيانات الخاصة بك على الإنترنت وإخفاء هويتك الإلكترونية، مما يجعل تتبع أنشطتك عبر الإنترنت وسرقة بياناتك أمرًا في غاية الصعوبة بالنسبة للغير، حيث يتم التشفير في الوقت الفعلي.

[3] النّظام الأوروبي العام لحماية البيانات (GDPR: Regulation General Data Protection) هو قانونًا أوروبيًا جديدًا لحماية البيانات.

[4] المادّة ٦ من اللائحة العامّة لحماية البيانات GDPR رقم ٢٠١٦/٦٧٩، الصادرة عن البرلمان الأوروبي والمجلس بتاريخ ٢٧ نيسان ٢٠١٦، بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وبشأن حرية تداول هذه البيانات، الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي، العدد ١١٩، تاريخ ٢٠١٦/٥/٤.

- تحديث الأنظمة الإدارية: تبنّي أنظمة تكنولوجيا الموارد البشرية (HR Tech)[1] من أجل متابعة بيانات الأجراء وأدائِهم وإجازاتِهم بطريقة إلكترونية.

– موجب التّدريب والتّطوير المهني الرّقمي: مع تغير بيئة العمل ومن أجل تعزيز مهارات الأجراء، يلتزم رب العمل بتقديم برامج تدريبية حول: استخدام الأدوات الرّقمية في بيئة العمل، الأمن السيبراني لحماية بيانات الشّركة والأجراء، الذّكاء الاصطناعي والتقنيات الحديثة في المجال المهني.

– موجبات قانونية وتنظيمية: تتمثل هذه الموجبات بما يلي:

- الامتثال لقوانين العمل الرّقمية: مع التّحول الرّقمي في بيئة العمل، يجب على رب العمل التّأكد من أن العقود والأجور وساعات العمل تتوافق مع التّشريعات الوطنية والدّولية.
- توفير وسائل رقمية للشكوى والتواصل: إنشاء منصات إلكترونية تتيح للأجراء تقديم الشكاوى عبرها.
- الامتثال للذّكاء الاصطناعي الأخلاقي في إختيار العمّال أو المستخدمين: إذا كان إختيار الأجراء يعتمد على خوارزميات الذّكاء الاصطناعي فيجب ضمان عدم التحيّز في عمليات الفرز والاختيار[2].

المبحث الثّاني: تحوّلات التّبعية القانونية بفعل الذّكاء الإصطناعي

أدّى التّطور المتسارع لتقنيات الذّكاء الاصطناعي إلى ضرورة إعادة تشكيل عنصر التّبعية القانونية في علاقات العمل، بحيث لم يعد مقتصرًا على الرّقابة والإشراف البشري المباشر[3]، بل امتد ليشمل أنماطًا جديدة من التّوجيه والإشراف عبر أنظمة وخوارزميات رقمية تساعد صاحب العمل في توزيع المهام والرّقابة ومتابعة الأداء.

وقد أتاح هذا التّحول إمكانية إخضاع الأجير لتعليمات وضوابط تصدرها منظومات ذكية تعمل بصورة تلقائية، مما جعل الرقابة الرّقمية والبرمجية تقوم مقام الرّقابة التّقليدية في إرساء عنصر التبعية وإثبات وجود علاقة العمل، حتى في غياب التّواصل المادي أو الإشراف الشّخصي من قبل رب العمل. وسنعالج

[1] HR Tech هي اختصارًا لتكنولوجيا الموارد البشرية، وتشير إلى مجموعة واسعة من الحلول البرمجية والأدوات الرقمية.

[2] القزي وعويدات وآخرون، المرجع السّابق، ص ١–٣٩.

[3] Jean lattes, « Nouvelles technologies et mesure de l'activité du salarié : de la subordination physique à la subordination technologique », Université Toulouse 1 Capitole, p.p 1-13, disponible sur: https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/8153/1/Lattes_8153.pdf

في هذا الصّدد كيفيّة **تطوّر مفهوم التّبعيّة القانونيّة (المطلب الأوّل)، والتّحولات المستجدة على مظاهر التّبعيّة القانونيّة (المطلب الثّاني).**

المطلب الأوّل: تطوّر مفهوم التّبعيّة القانونيّة

شهد مفهوم التّبعية القانونية تحولًا نوعيًا في ظل التّحول الرّقمي، وقد برزت صور جديدة للتّبعية منها التّبعية الرّقمية والخوارزمية والتّنبؤية، حيث تُمارَس السلطة من خلال أنظمة ذكية ومعايير أداء مؤتمتة[1]، كما تغيّرت معايير الاستدلال على قيام التّبعية، فلم تعد الرّقابة المباشرة هي المؤشر الحاسم، بل أصبحت تُستخلص من آليات التّوجيه والتّقييم القائمة على الذّكاء الاصطناعي. وبذلك اتسع المفهوم ليواكب بيئة العمل المعاصرة، وفي هذا الإطار سنعالج **الأوجه الجديدة لعنصر التّبعيّة القانونيّة (الفقرة الأولى)، ومعايير الإستدلال على التّبعيّة القانونيّة الحديثة (الفقرة الثّانيّة).**

الفقرة الأولى: الأوجه الجديدة لعنصر التّبعيّة القانونيّة

– التّبعية الرّقمية: هي خضوع العامل لسلطة صاحب العمل التي تُمارَس بواسطة الوسائل الرقمية والأنظمة الإلكترونية، بحيث يتم توجيه العمل وتنظيمه ومراقبة الأداء عبر المنصات والتّطبيقات والأدوات التّقنية الّتي تفرض على الأجير كيفية تنفيذ عمله ومتابعته بصورة مستمرة.

– التّبعية الخوارزمية: باتت سلطة صاحب العمل تُمارَس تلقائيًا عبر أنظمة برمجية تُحدِّد المهام وتُراقب الأداء، وإنّ كل ما تقوم به الخوارزميات إنّما هو بناءً على توصيات صاحب العمل وتقوم بترجمتها بطريقة آليّة ومؤتمتة، كما في حالة منصات التّوصيل والعمل الرّقمي، وهذا ما جعل الخوارزميّة أداة لتنفيذ سلطة صاحب العمل.

– التّبعية التّنبؤية: هي خضوع العامل لأنظمة تعتمد على الذّكاء الاصطناعي والتّحليل الخوارزمي للتّنبؤ بسلوكه أو أدائه المهني واتخاذ قرارات مسبقة تؤثّر في تنظيم عمله أو تقييمه، مما يجعل العامل خاضعًا لسلطة مستقبلية محتملة تستبق الأفعال وتُقيّمه على أساس السّلوك المتوقّع حدوثه مستقبلًا. وبذلك، تحوّل مفهوم التّبعية من خضوع مادي تقليدي إلى خضوع رقمي، يستدعي من المشرّع والفقهاء إعادة النّظر في المعايير المعتمدة لإثبات علاقة العمل، بما يضمن حماية حقوق العامل.

[1] Rūta Globtė, "The concept of subordination as an element of employment for digital platform workers in the republic of Lithuania", **Baltic journal of law & politics**, vol 17, № 2,2024, p.p 61-76.

الفقرة الثّانيّة: معايير الاستدلال على التّبعيّة القانونيّة الحديثة

مع تغيير ملامح بيئة العمل، توسّعت معايير الاستدلال على التّبعية القانونية لتواكب أشكال العمل الحديثة الّتي لم تعد محصورة في المكان والزمان التّقليديَّين. فبدلًا من الاقتصار على الرّقابة المادية المباشرة، أصبح الفقه والقضاء يأخذان بعين الاعتبار مظاهر التّبعية غير المباشرة، خاصة في سياق العمل الرقمي والعمل عن بُعد[1]. ومن أوجه توسّع معايير الاستدلال على التبعية القانونية في ظل التكنولوجيا:

– الرّقابة والإشراف غير المباشر: خضوع العامل لرقابة رقميّة غير مباشرة سواء في مركز العمل أو حتّى عن بعد، حيث تُمارس هذه الرّقابة من قبل صاحب العمل بواسطة وسائل المراقبة الذّكية والأنظمة الرّقميّة ما يتيح له الإشراف على أداء العامل وتقييم سلوكه وتتبعه دون ضرورة التّواجد المادي معه.

– إلتزام العامل بأوامر وتوجيهات صاحب العمل الصّادرة عن بعد: يخضع العامل لأوامر وتوجيهات صاحب العمل المرسلة إلكترونيًا منه، أو تلك المبرمجة وفقا لأنظمة الذّكاء الإصطناعي.

– الإلتزام بدوام عمل رقمي: يلتزم العامل بالتّواجد الإفتراضي الرّقمي ضمن ساعات عمل محددّة على تطبيقات مهنيّة معيّنة تنظّم عبر الإنترنت.

– فرض جزاءات على العامل بشكل رقمي: يخضع العامل عند عدم إلتزامه بتعليمات العمل أو عند إرتكابه مخالفة ما لعقوبة يتم فرضها تلقائيًا عبر الأنظمة المؤتمتة والرّقميّة.

– تقاضي الأجر عبر المنصّة الرّقميّة: أي أن العامل لا يتقاضى أجره مباشرة من المستفيد من الخدمة، بل يتم ذلك من خلال وسيط رقمي، كمنصة إلكترونية أو تطبيق ذكي يتولى تنظيم العلاقة المالية بين الطرفين. وتقوم هذه المنصة في كثير من الحالات، بتحديد قيمة الأجر وجدولة دفعه، بل وقد تؤخره أو لا تقوم بدفعه في حال مخالفة العامل لشروطها. وإذا كان العامل يعتمد في مورد رزقه الأساسي على المنصّة الرّقميّة وحدها فهذا يدل على علاقة تبعيّة إقتصادية.

وينبغي الإشارة إلى أنّ العمل عبر المنصّة الرّقميّة يثير جدال فقهي واسع حول الطّبيعة القانونيّة الّتي تربط العامل بالمنصّة، وذلك نظرا للطّابع المزدوج الّذي تتميّز به هذه العلاقة الّتي تجمع بين مظاهر العمل التّابع والمستقل.

---

[1] محمد عبد اللّطيف، "العمل من بعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة"، **المجلة الدولية للفقه والقضاء والتشريع**، م ٤، ع ١، ٢٠٢٣، ص ص ١–٦٥.

المطلب الثّاني: التّحوّلات المستجدة على مظاهر التّبعيّة القانونيّة

أدّت تقنيات الذّكاء الاصطناعي إلى إعادة تشكيل ممارسة صاحب العمل لاختصاصاته داخل علاقة العمل، بحيث باتت تُدار عبر أنظمة تحليلية وأدوات رقميّة متقدّمة. ونتج عن ذلك تبدّل في آليات إصدار الأوامر، وضبط الأداء، وتوقيع الجزاءات. ومن التّحولات المستجدة على مظاهر التّبعيّة القانونيّة: **تطوّر مضمون سلطة إصدار الأوامر (الفقرة الأولى)، تحوّل معايير الرّقابة على تنفيذ العمل (الفقرة الثّانيّة) وتطوّر نطاق السّلطة التّأديبيّة (الفرة الثّالثة).**

الفقرة الأولى: تطوّر مضمون سلطة إصدار الأوامر

في ظل الذّكاء الإصطناعي، لم تعد عمليّة إصدار الأوامر والتّعليمات من قبل صاحب العمل مقتصرة على حضوره الفعلي في مركز العمل، بل أصبحت هذه العمليّة تتم بشكل إلكتروني ورقمي. وبالتّالي تحوّلت السّلطة الآمرة من سلطة مباشرة إلى سلطة تُمارس عبر الوسائل الرّقميّة. ومن أبرز مظاهر هذا التّحوّل: **الأوامر الإدارية المؤتمتة (البند الأوّل)، الأوامر الصّادرة عن بعد (البند الثّاني) والأوامر الرّقميّة التّنبؤيّة (البند الثّالث).**

البند الأوّل: الأوامر الإدارية المؤتمتة

الأوامر المؤتمتة تُعدّ من أبرز مظاهر التحوّل الرقمي في ممارسة السلطة الآمرة. وهي عبارة عن أوامر يتم إصدارها بشكل آلي عن طريق أنظمة إلكترونية أو برمجيات ذكية[1]. ففي هذا النموذج، يقوم النّظام بإعطاء التّعليمات للعامل استنادًا إلى بيانات ومعايير مبرمجة مسبقًا مثل الوقت، الموقع، أو توفر الموارد، فتصل المهمة إلى العامل عبر تطبيق أو إشعار رقمي. وتُستخدم هذه الآلية في مؤسسات كثيرة، كالمنصات الخاصّة بالتّوصيل والنّقل (Uber مثلًا) حيث يُرسل الطّلب تلقائيًا إلى أقرب سائق متاح، أو في المكاتب عندما ينتهي العامل من إنجاز المهمّة المطلوبة منه، فيقوم النّظام تلقائيًا بتكليفه بمهمّة جديدة، ما يوفّر الوقت ويزيد من الكفاءة. ورغم غياب التّوجيه المباشر، تبقى هذه الأوامر ملزمة قانونيًا باعتبارها صادرة باسم صاحب العمل، مما يجعلها شكلًا جديدًا من أشكال التّبعية.

البند الثّاني: الأوامر الصّادرة عن بعد

مع انتشار العمل عن بعد، حيث لم تعد العلاقة بين العامل وصاحب العمل تعتمد على الحضور الجسدي، أصبحت الأوامر تُصدر من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه عبر وسائل الاتصال الرّقميّة

[1] سلطان، المرجع السّابق، ص ص ١٠٢٣-١٢٥٥.

مثل البريد الإلكتروني، تطبيقات المحادثة المهنية (Microsoft teams, Zoom). بمعنى آخر، أضحت هذه الأوامر توجّه عن بعد. وتتميّز هذه الأوامر بكونها فورية وموثّقة، إذ يمكن العودة إليها لاحقًا لتحديد ما إذا تم تنفيذها ومدى الالتزام بها. فهي تسمح لصاحب العمل بمواصلة توجيه العاملين وتسيير العمل حتى لو كان في موقع جغرافي مختلف أو في وقت خارج ساعات العمل التقليدية، وهو ما يعكس تحوّلًا كبيرًا في مفهوم ممارسة السلطة داخل المؤسسة.

البند الثّالث: الأوامر الرّقميّة التّنبؤيّة

الأوامر الرّقميّة التنبؤية هي نوع جديد من الأوامر التي لا تُبنى على سلوك العمّال الحالي في مكان العمل، بل على ما يتوقّع أن يحدث في المستقبل، وذلك استنادًا إلى تحليلات الذّكاء الاصطناعي والبيانات الضّخمة. ويستخدم صاحب العمل الأنظمة الرّقمية من أجل جمع معلومات عن سلوك العاملين (الإنتاج، تنفيذ المهام المطلوبة، الغياب المتكرر، أو حتى رسائل البريد الإلكتروني الخاصّة بالعمل). وبناءً على تحليل هذه البيانات الضّخمة، يصدر النّظام توصيات أو تنبيهات تساعد صاحب العمل على اتخاذ قرارات استباقية، مثل تكليف العامل بدورة تدريبية قبل أن يتراجع أداؤه، أو تخفيف ضغط العمل عنه إذا ظهرت عليه علامات الإرهاق[1]. في هذا السياق، لا يكون الأمر صادرًا كردّ فعل، بل كإجراء وقائي توقعي. وتُعدّ هذه الأوامر امتدادًا متطوّرًا للسلطة الآمرة، حيث تعكس قدرة صاحب العمل على التّوجيه عبر أنظمة الذّكاء الاصطناعي قبل وقوع المشكلة، مما يرفع من كفاءة العمل، لكنه يطرح في الوقت نفسه أسئلة قانونية حول خصوصية العامل، ومشروعية التصرّف بناءً على تنبؤات قد لا تتحقق فعليًا.

الفقرة الثّانيّة: تحوّل معايير الرّقابة على تنفيذ العمل

شهدت معايير الرقابة تحولًا جوهريًا مع الانتقال من المتابعة المادية المباشرة إلى آليات رقمية قائمة على تحليل البيانات والخوارزميات. وأصبحت مؤشرات الأداء والاستدلال القانوني تُستخلص من أنظمة تقييم ذكية تعيد صياغة مفهوم الإشراف داخل علاقة العمل. فقد ظهرت وسائل وطرق جديدة يمارس من خلالها صاحب العمل سلطة الرّقابة والإشراف **كاميرات المراقبة الذّكيّة (البند الأوّل)، البطاقات الإلكترونيّة (البند الثّاني)، أنظمة التّحقق البيومتري (البند الثّالث)، مراقبة الاتصالات والمحادثات (البند الرّابع)، أنظمة التتبّع الرّقميّة (البند الخامس)، الرّوبوتات الذّكيّة (البند السّادس).**

---

[1] إبراهيم أبو اللّيل، "العقود الذكية والذكاء الاصطناعي ودورهما في أتمتة العقود والتصرفات القانونية (دراسة لدور التقدم التقني في تطوير نظرية العقد)"، **مجلّة الحقوق**، ع ٤، ج ١، ٢٠٢٠، ص ص ١٧-٧٣.

البند الأوّل: كاميرات المراقبة الذّكيّة

وهي تتمثّل عادّة في كاميرات الفيديو الّتي تقوم بتسجيل المشاهد فقط، إلاّ أنّه في ظل التّطوّر الرّقمي برزت الكاميرات الذّكيّة كوسيلة مركزية لمراقبة بيئة العمل والّتي تُعد تطورًا متقدّمًا لكاميرات الفيديو التّقليدية، حيث تستند على تقنيات الذّكاء الاصطناعي، لاسيما الرّؤية الحاسوبية والتحليل الفوري للفيديوهات. وساهم هذا التّطور في الانتقال من رقابة أصحاب العمل التّقليدية إلى الرّقابة المستمرّة، حيث يتم تحليل كل صورة ومشهد فور التقاطه دون الحاجة إلى تخزين مسبق، ما يتيح رصد السّلوكيات والأحداث لحظة بلحظة. وبينما تقتصر كاميرات الفيديو العادية على تسجيل مشاهد يتم الرجوع إليها لاحقًا[1]، تحلّل الكاميرات الذكية هذه المشاهد تلقائيًا، ما يتيح التعرّف على هوية الأشخاص عبر تقنية التّعرف على الوجه، ورصد تحركات العاملين داخل المؤسسة، وتحليل لغة الجسد أو مؤشرات الإرهاق، واكتشاف السلوكيات غير الاعتياديّة مثل (التّجمعات العشوائية أو دخول أماكن غير مصرح بها) أو حتّى الأمنيّة منها (كسقوط عامل في الورشة، حالات شجار...). وبمجرد رصد أي حدث مخالف، يتم تفعيل نظام التّنبيه الفوري الذي يُرسل إشعارات إلى المسؤولين المختصين عبر عدّة وسائل (كالتّطبيقات الهاتفية، البريد الإلكتروني، الرّسائل النصية، أو شاشات المراقبة المركزية). وتتميّز هذه التنبيهات بسرعتها وقدرتها على إشراك أجهزة أخرى في منظومة الإنذار، كغلق الأبواب تلقائيًا أو تفعيل نظام صوتي تحذيري[2]. هذا الدّمج بين التّصوير والتّحليل الذّكي يجعل الكاميرات الذكية أداة رقابية فعّالة توفر استجابة فورية تساعد في تعزيز كفاءة العمل وتنظيمه.

البند الثّاني: البطاقات الإلكترونيّة

وهي أبرز أدوات الرّقابة الحديثة المستخدمة في بيئة العمل، خاصّة في المؤسسات التي تعتمد على الذّكاء الإصطناعي في تنظيم وإدارة الموارد البشرية. هذه البطاقات تكون ممغنطة أو مزوّدة بشريحة ذكية تُستخدم لتسجيل أوقات دخول وخروج العاملين، وتتبع تنقلاتهم داخل مكان العمل، فهي مرتبطة بأنظمة ذكية قادرة على تحليل أنماط الحضور والانصراف لا سيما غير المعتادة منها[3].

---

[1] زهير قادري، "الرّقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة "، **مجلّة الفكر القانوني والسّياسي**، م ٦، ع ٢، ٢٠٢٢/١١/٢، ص ص ٨٨٤-٨٩٥.

[2] Kirstie Ball, Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace, Literature review and policy recommendations, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p.p 23-28.

[3] سعاد بنّور، " أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل"، **مجلّة الدّراسات والبحوث القانونيّة**، م ١، ع ٢، ٢٠١٦/١١/٢٥، ص ص ١٥٨-١٧٥.

البند الثّالث: أنظمة التّحقق البيومتري

تسمح أدوات التّحقق البيومتري بتحديد هوية العامل بدقة عالية[1] ومنها:

– بصمة الإصبع: وهي من الوسائل الخاصّة بتنظيم عمليّة الحضور والانصراف، ومنع التلاعب، كما تُستخدم للتّحكم في الدّخول إلى أماكن معينة داخل المؤسسة.

– بصمة الوجه: تختص بتحليل تعابير الوجه للتأكّد من الهويّة الشّخصيّة، مع إمكانيّة رصد حالات التعب أو التوتر، مما يعزز مراقبة السلوك وتحسين الأداء.

– بصمة الصّوت: ترتكز على الخصائص الصّوتية للعامل، وهي تُعد من الوسائل البيومترية الفعالة في سياق العمل عن بُعد، حيث تتيح التّحقق من هوية العامل من خلال انفعالاته الصّوتية الفريدة، مثل النّبرة، طريقة النطق، دون الحاجة للحضور الجسدي. وتقوم تقنيات الذّكاء الاصطناعي بالتّمييز بين الأصوات حتى في حال وجود ضوضاء[2] أو تغيّرات طفيفة في صوت المستخدم.

البند الرّابع: مراقبة الاتصالات والمحادثات

تُعدّ من أبرز مظاهر الامتداد الرّقمي لسلطة صاحب العمل، حيث أصبحت تقوم على آليات تحليل خفيّة تعتمد معالجة المحتوى اللّغوي والصّوتي وربطه بأنماط السلوك المهني للعامل. وتُمارَس هذه الرقابة غالبًا من خلال أنظمة رقميّة مدمجة، وفي مقدّمها أنظمة إدارة علاقات العملاء (CRM)[3]، التي لا يقتصر دورها على تنظيم التّواصل مع الزبائن، بل تُسجّل تلقائيًا المكالمات والمراسلات والدّردشات المهنية، وتُخضعها لتحليل آلي يستند إلى تقنيات تحويل الصّوت إلى نصّ، واستخلاص الدّلالات، ورصد النّبرة والسّياق وتكرار العبارات.

البند الخامس: أنظمة التتبّع الرّقميّة

هذه الأنظمة تظهر على شكلين:

– أنظمة تتبّع الموقع الجغرافي: تُستخدم أنظمة التتبّع هذه بشكل واسع في بيئة العمل الرقميّة، خاصة

---

[1] Eric Czerwonka, "Biometric Timekeeping: Pros, Cons, and 6 Great Systems", 16/4/2025, Buddy Punch, 5/6/2025, available on:
https://buddypunch.com/blog/biometric-time-clock-systems/

[2] Aware, "The Impact of Biometrics on Remote Work Security", 14/10/2021, Aware.com, 5/6/2025, available on:
https://www.aware.com/blog-biometrics-address-concerns-remote-work/

[3] نظام إدارة علاقات العملاء (CRM – Customer Relationship Management) هو منظومة رقمية تُعنى بتحفيظ وتنظيم وتتبّع مختلف أشكال التواصل والمعاملات بين المؤسسة وعملائها، بما يشمل المكالمات والمراسلات والدردشات، ويُستخدم لتحسين جودة الخدمة واتخاذ قرارات إدارية اعتمادًا على تحليل هذه البيانات.

ضمن المنصّات التي تعتمد على توزيع المهام ميدانيًا أو عن بُعد مثل (Uber[1] و Deliveroo[2] و Glovo[3]...). حيث تعتمد هذه الأنظمة على تقنيات تحديد الموقع عبر الأقمار الصناعية (GPS)[4] أو شبكات الاتصال، ما يتيح معرفة الموقع الجغرافي الدّقيق للعامل في الوقت الحقيقي. وتُستخدم هذه البيانات لتنظيم المهام بكفاءة، وضبط أوقات العمل، وتأكيد وجود العامل في المكان المحدد لإتمام العمل المطلوب منه، إضافةً إلى التّقارير التّحليلية الّتي تُحدّد تنقّلاته بشكل دقيق[5].

وفي هذا السّياق نستعرض أمثلة واقعيّة على هذه الأنظمة:

- شركة Toters، وهي منصة رقمية متخصّصة في توصيل الطّعام والطّلبات من المتاجر والمطاعم إلى الزّبائن عبر سائقي الدراجات والسّيارات، وهي تستخدم نظام تتبّع الموقع الجغرافي لتنسيق عمليات التّوصيل بفعالية، حيث يُطلب من السائق إبقاء GPS مفعّلًا أثناء العمل. يسمح التّتبع بإرسال الطّلبات تلقائيًا للسائق الأقرب، مراقبة المسار والزمن المستغرق، وإعلام الزّبون بموقع الطّلب من أجل تتبعه مباشرة، مما يعزز كفاءة المنصة وجودة الخدمة.
- إنّ شركة Uber تمارس الرّقابة على السّائقين عبر أنظمة رقمية تعتمد على تتبّع الموقع الجغرافي وتحليل الأداء داخل التّطبيق. حيث يُطلب من السائق تفعيل GPS طوال مدّة عمله، بما يتيح للمنصّة متابعة مسار وزمن الرحلة بدقة، وتسجيل كافّة بيانات الرحلات، كما تُحلّل آليًا مدى التزام السائق بعمله، وعدد الرحلات ومعدّل الاستجابة. وفي بعض الدول[6]، تُضاف رقابة أمنية مثل تسجيل الصّوت أو الفيديو

---

[1] Uber: شركة أمريكيّة تقدّم خدمات النّقل وتوصيل الطّعام (Uber eats) عبر تطبيق الهاتف الذّكي.

[2] Deliveroo: شركة بريطانية مختصّة في توصيل الطعام من المطاعم إلى الزبائن عبر تطبيق يتم تحميله على الهواتف الذّكيّة.

[3] Glovo: شركة إسبانية تقدم خدمة التوصيل السريع لأي شيء تقريبًا (طعام، صيدلية، بقالة، مستندات...).

[4] GPS: هو اختصار لـ Global Positioning System أي نظام تحديد المواقع العالمي. وهو نظام ملاحة يعتمد على الأقمار الصناعية، ويُستخدم من أجل تحديد الموقع الجغرافي لأي جسم (مثل سيارة، أو هاتف، أو شخص) في أي مكان على سطح الأرض بدقة عالية.

[5] "وسائل مراقبة الموظفين.. هل تزيد الإنتاجية أم تقضي على الخصوصية؟"، ٢٠٢٢/٨/٢٩، الجزيرة، تم زيارة الموقع بتاريخ: ٢٠٢٥/٦/٥:
https://www.aljazeera.net/tech/2022/8/29/مراقبة-الموظفين#:~:text=مخاطر%20وسلبيات%20مراقبة%20الموظفين&text=كما%20أن%20هناك%20تأثيرا%20سلبيا,جو%20مشحون%20ومتوتر%20في%20العمل

[6] يسمح في الولايات المتحدّة الأمريكيّة (تكساس وفلوريدا) باستخدام الكاميرات الأماميّة أو الدّاخليّة (Dashcams) وفي بعض الحالات يتوجب ابلاغ الرّاكب بذلك. بالإضافة إلى الولايات المتحدة يحتوي تطبيق Uber في كندا على "زر أمان": يمكن استخدامه في الحالات الطارئة، مع خيار إرسال الموقع إلى جهة اتصال موثوقة أو رقم الطوارئ.

وزر الطوارئ، مما يجعل الرقابة في Uber شاملة ومستمرّة. ويثير العمل عبر المنصّات الرّقمية إشكالية قانونية حول تكييف العلاقة بين العامل والمنصّة، إذ قد تتأرجح بين اعتبارها عقد عمل أو علاقة عمل مستقلة تبعًا لمدى توافر رابطة التّبعية القانونية[1]. وقد اعتبر الاجتهاد الفرنسي، ولا سيّما في قرارَي محكمة النّقض الفرنسية (الغرفة الاجتماعية) بتاريخ ٢٨ تشرين الثاني ٢٠١٨ قي قضية TakeEatEasy[2]، وبتاريخ ٤ آذار ٢٠٢٠ في قضية Uber[3]، أنّ هذه العلاقة تُعدّ عقد عمل متى تبيّن خضوع العامل لسلطة المنصّة في التّوجيه والرّقابة والجزاء، ولو كان موصوفًا في العقد كعامل مستقل.

– أنظمة تتبع السّلوك الرّقمي على الحاسوب: إنّ أنظمة تتبّع الحاسوب والسّلوك الرّقمي تُعد من الوسائل الّتقنية الّتي يعتمدها صاحب العمل لممارسة رقابته على نشاط العامل داخل بيئة العمل الرقمية، حيث تسمح هذه الأنظمة برصد كيفية استعمال الحاسوب، من خلال تسجيل البرامج التي يتم تشغيلها، مراقبة ضغطات المفاتيح، الملفات الّتي يتم فتحها ونسخها، التّنقل بين النّوافذ. كما يشمل ذلك تتبّع استخدام شبكة الإنترنت، من خلال مراقبة المواقع الّتي يتم الدّخول إليها، ومدة التّصفح، وطبيعة المحتوى المستخدم أثناء الدوام. وتعمل هذه الأنظمة على جمع البيانات الرّقمية المتعلقة باستخدام العامل للحاسوب، من ثمّ يتم تحليلها بشكل يمكّن صاحب العمل من تقييم الأداء، وضبط الإنتاجية، واتخاذ القرارات التّنظيمية المرتبطة بسير العمل[4].

في فرنسا، يوجد العديد من الشّركات الّتي تعتمد على أنظمة تتبّع الحاسوب والسّلوك الرّقمي لمراقبة نشاط العمّال وتحسين الإنتاجية، مثل استخدام البرامج التي ترصد البرامج المفتوحة، تصفّح الإنترنت، وضغطات المفاتيح، إضافة إلى التقاط لقطات شاشة وتحليل الأداء اليومي. من أبرز الأمثلة شركة Amazon France Logistique التي اعتمدت نظامًا لمراقبة نشاط العمّال في المستودعات لحظة بلحظة. وفي قرار محكمة النّقض الفرنسيّة[5] نجد أنّ مراقبة العامل تمّت من قبل صاحب العمل عبر نظام رقمي يُعرف بملفّات التّتبع أو "logs" وهو برنامج معلوماتي يُسجّل تلقائيًا كل الأنشطة التي يقوم بها المستخدم على جهاز الكمبيوتر المهني. هذا النّظام سمح لصاحب العمل برصد قيام العامل بحذف

[1] Hugo Billochon, « **La plasticité du lien de subordination juridique** » , Mémoire de Master en droit social – Parcours droit du travail, publié, Université de Lille, 2021, p.p 73–75.

[2] Cass.soc, 28 novembre 2018, № 17-20.079, Take Eat Easy, Bulletin.

[3] Cass.soc, 4 mars 2020, № 19-13.316, Uber BV, Bulletin.

[4] بنّور، المرجع السّابق، ص ص ٢٦١–٢٦٣.

[5] Cass.soc, 9 Avril 2025, № 23-13.159.

عدد كبير من الملفات، ونقل رسائل إلكترونية من بريده المهني إلى بريده الشّخصي، وذلك من خلال تتبّع وقت التنفيذ، نوع العمليات، وعنوان IP المحلي المرتبط بجهاز العامل.

البند السّادس: الرّوبوتات الذّكيّة

أصبح الرّوبوت خصوصًا المتجوّل منه في مكان العمل مؤهّلًا للتّحرك بحرّية ورصد سير العمليّات المهنية، وقياس الإنتاجية، وتتبّع الالتزام بإجراءات السّلامة، وتوثيق الحضور والسّلوك والأخطاء، ونقل البيانات إلى الإدارة. ومؤدّى ذلك أن الرّوبوت لا يعدّ أداة تقنية محايدة، بل وسيطًا رقابيًا يضطلع بدور المشرف البشري، ويُوسّع سلطة صاحب العمل من خلال جمع المعلومات وتحليلها واتخاذ قرارات تنظيمية أو تأديبية من خلال على الخوارزميات. وهكذا تتحوّل التّبعية الشّخصية إلى تبعية رقميّة قائمة على المراقبة المستمرة والدّقيقة، بما يعزّز سلطة ربّ العمل دون الاحتكاك المباشر مع العامل، ويولد ضغطًا نفسيًا وشعورًا بالملاحقة الدائمة. مثال على ذلك: في عام ٢٠٢٤، اعتمد مطار سان أنطونيو الدّولي في تكساس (الولايات المتحدة) روبوتًا متجوّلًا من طراز Knightscope K5 ليقوم بدوريات أمنية داخل المطار[1]، تتمثل مهمّته في التّنقّل تلقائيًا نحو الأبواب التي تُصدر إنذارات، تصوير الشّخص الذي فتح الباب، وإرسال الصّور والبيانات مباشرة إلى مركز الأمن لاتخاذ القرار. وبذلك تحوّل الروبوت إلى أداة رقابة ميدانية تعمل من دون وجود بشري مباشر، ما يعزّز سلطة الإشراف عبر وساطة تقنية ذكية.

الفقرة الثّالثة: تطوّر نطاق السّلطة التّأديبيّة

تطوّرت السّلطة التأديبية لصاحب العمل بشكل واضح مع دخول التّكنولوجيا الحديثة، لاسيما تكنولوجيا الذّكاء الإصطناعي إلى بيئة العمل، حيث انتقلت من كونها سلطة تُمارَس بشكل مباشر وشفهي إلى سلطة تُمارَس إلكترونيًا بناءً على معطيات رقمية دقيقة كما سبق الذّكر. فكان صاحب العمل يعتمد على الرّقابة المباشرة أو التّقارير اليدوية لرصد المخالفات، ثم يُصدر العقوبة شفهيًا أو كتابيًا، أما اليوم، فقد أصبحت وسائل المراقبة الرقمية مثل (الكاميرات الذكية، وبرامج تتبّع استخدام الحاسوب، وأنظمة تسجيل دخول العامل وخروجه) تلعب دورًا محوريًا في كشف المخالفات.

واستنادا إلى هذه الوسائل الرّقميّة، أصبح يمكن رصد التّأخير، التّغيب غير المبرر، سوء استخدام أدوات العمل، السّلوك غير المنضبط أو حتى انخفاض الإنتاجية بشكل موثّق ودقيق من قبل صاحب العمل فضلا عن قيامه باتخاذ الإجراءات التّأديبية إلكترونيًا (مثل التّنبيه الرقمي، أو الخصم الآلي، أو الإنذار

[1] Knightscope, Inc., Knightscope Deploys Security Robots at Casino and International Airport, Press Release, 2024.
Available on: https://cdn.kscope.io/bz-5f0bea2bef7063d57ae6cd57f0171a8eb9c373e9.pdf

عبر البريد المهني). بالتّالي أصبحت البيانات الرّقمية بمثابة وسيلة إثبات أساسية في تقدير الإخلالات المهنية، مما عزّز القدرة التّنظيمية لصاحب العمل في ضبط الأداء وتقييمه. ومع أنّ هذا التطوّر منح السّلطة التأديبية طابعًا أكثر دقّة وشفافية، لكنه في المقابل أثار تحديات قانونية جديدة تتعلق بحق الدّفاع، والخصوصية، وتناسب المخالفة مع العقوبة المفروضة، خاصة أن العقوبات قد تُفرض استنادًا إلى معطيات خوارزمية أو أنظمة قد تخطئ أحيانًا في التّقدير.

إذاً، أصبحت السّلطة التأديبية الرقمية تتطلب توازنًا دقيقًا بين مقتضيات حفظ النّظام الدّاخلي وضمان حقوق العامل الأساسية وحقه العامل في الاطلاع على الأساس الذي بُني عليه القرار التأديبي. فممارسة الجزاء عبر أنظمة مؤتمتة لا تُعفي من التقيد بالضوابط القانونية التي تحكم السلطة التأديبية، بل تستلزم تأطيراً أكثر دقة يضمن عدم تحوّل الرقمنة إلى وسيلة لإطلاق سلطة غير مقيدة.

خلاصة الفصل الثّاني

يتبيّن من خلال دراسة دور الذّكاء الاصطناعي في عقد العمل وانعكاساته على عنصر التّبعية القانونية أنّنا أمام تحوّل بنيوي يمسّ جوهر العلاقة العمالية، لا مجرد تطوير تقني في أدوات الإنتاج. فالذّكاء الاصطناعي لم يعد وسيلة مساعدة محايدة، بل أضحى فاعلًا تنظيميًا يؤثر في تكوين الإرادة التّعاقدية، وفي كيفية تنفيذ الالتزامات، وفي إعادة تشكيل مراكز القوة داخل علاقة العمل، بما ينعكس مباشرةً على عنصر التّبعية القانونية بوصفه الرّكيزة الجوهرية لعقد العمل.

وعلى مستوى المفهوم، يتبيّن أن الذّكاء الاصطناعي بطبيعته الخوارزمية القائمة على التّحليل التنبؤي والمعالجة الآلية للمعطيات، يتجاوز كونه تقنية محايدة، ليؤدي دورًا فاعلًا في صناعة القرار داخل المؤسسة. هذا الدور يطرح إشكاليات دقيقة تتعلق بتحديد طبيعته القانونية، ومدى إمكان اعتباره امتدادًا لإرادة صاحب العمل، أو بنية تنظيمية مستقلة تؤثر في توازن العلاقة التعاقدية. كما أن تنوّع أنظمته وتعدد تطبيقاته ينعكس مباشرةً على تنوع صور تدخله في مراحل إبرام العقد وتنفيذه وإنهائه.

ومن حيث الآثار العملية، أفضى إدماج الأنظمة الذّكية إلى تحوّل في آليات ممارسة السّلطة الإدارية، فانتقلت من الرّقابة المباشرة إلى الرّقابة الرّقمية غير المرئية، ومن الأوامر الشّخصية إلى الأوامر المؤتمتة، ومن التّقييم البشري إلى التّصنيف الخوارزمي. ونتج عن ذلك بروز أشكال مستحدثة من التّبعية، كالتبعية الرّقمية والخوارزمية والتّنبؤية، حيث يُستدل على وجود السّلطة من خلال درجة التحكم في البيانات ومسارات الأداء ونتائج العمل، لا من خلال الحضور المادي أو الإشراف التّقليدي.

كما اتسع نطاق السّلطة التّأديبية ليأخذ صورًا رقمية تتجلى في التقييمات الآلية، وخفض التّصنيفات، والجزاءات المستندة إلى تحليل البيانات، الأمر الذي يفرض إعادة ضبط معايير المشروعية والشّفافية وضمان حق العامل في المعرفة والطعن. ويزداد الأمر تعقيدًا في ظل الاعتماد المتنامي على المعالجة الآلية للبيانات الشخصية، بما يستدعي تعزيز الضمانات المرتبطة بحماية الخصوصية وأخلاقيات الاستخدام.

وعليه، فإن الذكاء الاصطناعي لم يُلغِ مفهوم التّبعية القانونية، بل أعاد تشكيله ضمن إطار تقني جديد يقتضي تطوير أدوات التحليل القانوني ومعايير الاستدلال عليه. فالتّحدي لم يعد في إثبات وجود السلطة، بل في تحديد مداها وحدودها وضمان عدم تحوّلها إلى هيمنة خوارزمية غير خاضعة للرقابة.

خلاصة القسم الأوّل

لم تعد تقتصر علاقة التّبعيّة فقط على تحديد ما إذا كان العامل خاضعًا لسلطة صاحب العمل أم لا، بل أصبحت تتصل بكيفية ممارسة هذا التّوجيه، وبالوسائل التي يُدار بها العمل، وبالأثر الذي تتركه التّقنيات الحديثة على توازن العلاقة. فمن حيث المفهوم القانوني، تُشكل التّبعية القانونيّة المعيار الجوهري في توصيف عقد العمل، لأنها تحدد طبيعة الرابطة وتضبط توزيع الصّلاحيات داخلها. غير أن هذا المفهوم لم يعد مرتبطًا حصريًا بصورة الإشراف المباشر، بل أصبح قابلًا للاستخلاص من أنماط تنظيم أكثر تعقيدًا.

وفي سياق التّحول الرقمي، أصبحت أدوات الذّكاء قادرة على التّأثير في قرارات إختيار العمّال، وتوزيع المهام، وتقييم الأداء، وتحديد الجزاءات. وهذا التّطور أوجد صورًا مستحدثة من سلطات صاحب العمل، حيث تمارس السّلطة عبر وسائط تقنية قد لا تكون مرئية للعامل بصورة مباشرة، لكنها تترك أثرًا حاسمًا على مركزه القانوني. كما أن استخدام أنظمة التّتبع الرقمي، وأدوات الحضور والانصراف الإلكترونية، والمراقبة الذكية، والتّحقق البيومتري، أدى إلى توسّع نطاق الإشراف إلى مستويات لم تكن مألوفة في السّابق. ومع هذا الاتساع، تزداد أهمية الضوابط المرتبطة بحماية البيانات، واحترام الخصوصية، وضمان عدم تجاوز حدود الضرورة. فالمشروعية في هذا السياق لا تقاس بمدى فعالية الوسيلة، بل بمدى توافقها مع الحقوق الأساسية والضمانات المقررة قانونًا.

كذلك، يفرض الاعتماد على المعالجة الآلية للقرارات إعادة طرح مسألة المسؤولية، سواء في ما يتعلق بالأخطاء الناتجة عن الخوارزميات، أو بالآثار المترتبة على قرارات مبنية على تحليل رقمي.

وأخيراً يمكن القول إنّ التّطورات الحديثة لا تعني تغيير طبيعة علاقة العمل، بل تعني ضرورة تنظيم الوسائل الجديدة التي تُستخدم في إدارتها. فالتّقنيات الرّقمية، مهما بلغت دقتها، يجب أن تبقى خاضعة لقواعد واضحة تحدد مسؤولية من يستخدمها، وتضمن عدم الإضرار بحقوق العامل. وإنّ المسألة الأساسية لا تتعلق بوجود الأنظمة الذّكية، بل بكيفية استعمالها وحدود هذا الاستعمال. فكل قرار يؤثر في وضع العامل يجب أن يكون معلوم الأساس، قابلاً للمراجعة، وخاضعًا للرقابة القانونية. وبهذا يبقى عقد العمل إطارًا منظمًا تحكمه قواعد محددة، تتطور وسائله مع الزمن، لكن يظل القانون هو المرجع الذي يضبطها ويحدد آثارها. ويضمن التوازن بين متطلبات الإدارة وصون حقوق العامل.

القسم الثّاني

التّكييف القانوني لتطوّر التّبعيّة في مواجهة التّحديات المستجدة

بعد انتقال جزء كبير من مهام الإشراف والتّوجيه والرّقابة إلى منصّات إلكترونية وأنظمة خوارزمية، وبعد ممارسة صاحب العمل لسلطته بواسطة آليات الذّكاء الإصطناعي، تظهر عدّة إشكاليات من أبرزها صعوبة تحديد المسؤولية القانونيّة في ظل التّبعيّة الرّقمية، ما جعل تحديد الجهة التي تتحمّل المسؤولية عن نتائج قرارات النّظام الذّكي مسألة غير محسومة.

وفي موازاة ذلك، اتّسع نطاق ممارسات المراقبة الرّقمية، بحيث لم تعد مقتصرة على محيط العمل وحده، بل امتدّت في بعض الحالات إلى المجال الشّخصي للعامل، من خلال تتبّع سلوكه أو جمع بياناته أو مراقبة نشاطه عبر أدوات مختلفة، وقد أدّى ذلك إلى مساس فعلي بخصوصيته، وإلى طرح تساؤلات أخلاقية وقانونية حول الحدود المسموح بها لسلطة صاحب العمل في ظل هذا التّطوّر التّقني، وحول مدى مشروعية تحويل البيانات الشّخصية إلى أداة تقييم أو مراقبة مستمرّة. وهنا برزت المخاوف من تحوّل العامل إلى مجرّد موضوع للمعالجة الرّقمية، في ظل تراجع الدّور الإنساني المباشر في تقدير ظروفه وخصوصياته.

وإنّ تعدّد هذه التحدّيات لا يعني رفض التّحوّل الرقمي أو الوقوف بوجه التّطوّر، بل يكشف الحاجة إلى رؤية قانونية أكثر توازنًا قادرة على مواكبة الواقع الجديد دون التفريط بالاعتبارات الإنسانية الّتي تقوم عليها مبادئ النّظام العام في علاقات العمل.

وانطلاقًا من ذلك، تبرز ضرورة البحث في تكييف قانوني يستجيب لهذه التحوّلات، من خلال إعادة تحديد حدود السّلطة الرّقمية، وتوضيح الجهات المسؤولة عن القرارات الصّادرة عبر الأنظمة الذّكية، وضمان حماية الخصوصية والكرامة الإنسانية للعامل داخل مكان العمل. فالمسألة لا تتعلق بمجرّد تنظيم تقني، بل بإعادة ترتيب العلاقة بين الإنسان والآلة، بما يسمح باستخدام أدوات التّطوّر من دون المساس بأي حق من حقوق العامل.

وفي هذا الصّدد يأتي هذا القسم ليعالج الفصلين التّاليين:

- **الفصل الأول: التّحديات النّاجمة عن علاقة التّبعيّة الرّقميّة**
- **الفصل الثاني: الأسس القانونيّة لمواجهة تحديات التبعيّة الرّقميّة**

الفصل الأوّل: التّحديات النّاجمة عن علاقة التّبعيّة الرّقميّة

أدّى تطوّر علاقة التّبعيّة في بيئة العمل الحديثة إلى بروز مجموعة من التّحدّيات القانونية الدّقيقة. فالعامل لم يعد خاضعًا لإشراف بشري مباشر فحسب، بل بات أداؤه مُراقبًا ومحلَّلًا عبر أدوات ذكية تُقيّم سلوكه وتوجّه قراراته المهنية. هذا التّطوّر أوجد مجموعة من الإشكاليّات الدّقيقة أبرزها تضارب المسؤوليات عند وقوع خطأ أو ضرر، إذ تتداخل تصرّفات العامل مع تدخلات النّظام البرمجي، فيصعب تحديد الجهة التي يجب أن تُنسب إليها المسؤولية سواء كانت مدنيّة أم جزائيّة. كما برز تحدٍّ موازٍ لا يقلّ أهمية عن ذلك يتمثّل في إنتهاك خصوصية العامل والتّعدي على حياته الخاصّة، وذلك نظرًا لحجم البيانات الشّخصية والمهنية الّتي تجمعها الأنظمة الرّقمية عبر وسائل التّتبع والتّقييم، والتي قد تُستعمل خارج نطاق العمل أو بما لا يتناسب مع كرامة العامل وحريته الفردية. وبالتّالي، فإن دراسة هذه التحدّيات أصبحت مسألة جوهرية لإعادة ضبط التّوازن بين مصلحة المؤسسة في التّنظيم والرّقابة، وحقّ العامل في الأمان القانوني وصون خصوصيته. لذلك سيُخصَّص هذا الفصل لدراسة مسألتين أساسيتين: **ضبابيّة المسؤوليّة القانونيّة في ظل التّبعيّة الرّقميّة (المبحث الأوّل)** وما تطرحه من صعوبات في تحديد الجهة المسؤولة، وثانيهما مسألة **التعدّي على خصوصية العامل في ظل التّبعيّة الرّقميّة (المبحث الثّاني)**.

المبحث الأوّل: ضبابيّة المسؤوليّة القانونيّة في ظل التّبعيّة الرّقميّة

أصبحت مسألة تحديد المسؤولية القانونية في بيئة العمل الحديثة أكثر تعقيدًا من أي وقت مضى، فبعد أن دخلت الأنظمة الرّقمية والذّكاء الاصطناعي كشريك في صنع القرار وتنفيذ المهام، لم يعد من السهل تحديد من يتحمّل عبء المسؤولية في حال وقوع ضرر، ولا الجهة الّتي يجب إلزامها بالتّعويض أو المحاسبة. وهكذا ظهرت حالة من الغموض القانوني تحتاج إلى معالجة تشريعية واضحة تستوعب الواقع الجديد وتعيد ضبط حدود المسؤولية بما يحمي حقوق جميع أطراف علاقة العمل. وفي هذا المنحى سوف نطرّق ضمن هذا المبحث لمعالجة **المسؤوليّة المدنيّة عند خطأ النّظام الذّكي (المطلب الأوّل)**، ثم نتنقل إلى بحث **مدى إمكانيّة تحميل النّظام الذّكي المسؤوليّة الجزائيّة (المطلب الثّاني)**.

المطلب الأوّل: المسؤوليّة المدنيّة عند خطأ النّظام الذّكي

إنّ الذّكاء الاصطناعي كوسيلة جديدة لإدارة العمل واتخاذ القرارات يزيد الأمر تعقيدًا لناحية تحديد المسؤوليّة، حيث يصعب تحديد الطّرف الذي يجب أن يتحمّل عبء التّعويض عند وقوع الضرر لا سيما

في ظل غياب نصوص قانونية واضحة تنظّم هذا الوضع. فالمسؤولية المدنية سواء كانت عقدية أو تقصيرية، تقوم على أساس الخطأ، غير أنّ إدماج الأنظمة الذّكية في بيئة العمل أثار إشكالية جوهرية مفادها ما إذا كان يمكن اعتبار سلوك النّظام الذكي خطأً مستقلًا أم يجب إرجاعه إلى شخص طبيعي أو معنوي. فالنّظام الذّكي أصبح باستطاعته أن يتخذ قرارات بصورة شبه مستقلة ويتصرف بطرق قد تتجاوز القدرة التّنبؤية للمبرمج أو المشغّل، مما يؤدي إلى قطع الصّلة المباشرة بين وقوع الضرر وبين الإرادة البشرية الواحدة[1].

وحاول الإتحاد الأوروبي معالجة الإشكالية الّتي يطرحها الذّكاء الاصطناعي عبر التّوجيه الأوروبي الخاص بالمسؤولية عن الأضرار النّاجمة عن الأنظمة الذّكية، والّذي سعى إلى وضع إطار موحّد يخفّف من صعوبات الإثبات التي يواجهها المتضررون أمام أنظمة الذّكاء المعقّدة وذات الطّابع الغامض. فقد اعتمد التّوجيه مقاربة تقوم على توزيع المسؤوليّة بين أكثر من شخص، بحيث يمكن مساءلة مقدّم النّظام عند الإخلال بالواجبات الفنيّة المطلوبة منه، ومساءلة المستخدم أو المشغّل المهني عندما يكون الضّرر متصلاً بطريقة الاستعمال أو غياب الإشراف البشري المتوجب عليه، مع تمكين القضاء من الوصول إلى المعلومات التّقنية وإقرار افتراض قابل للدّحض لعلاقة السّببية في الحالات التي يثبت فيها خرق لالتزامات تشغيل النّظام. غير أنّ هذا المشروع واجه اعتراضات سياسية واقتصاديّة بسبب تدخّله في ميدان المسؤولية المدنيّة وخوفًا من تأثيره على الإبتكار، ما أدّى إلى سحبه بالكامل من قبل المفوضية الأوروبيّة في شباط ٢٠٢٥[2]. ونتيجة لذلك، بقيت المسؤولية عن أضرار الذّكاء الاصطناعي تُعالَج إلى حدّ كبير ضمن القواعد الوطنية العامة للمسؤولية المدنية عن المنتجات المعيبة، فركّزت اللاّئحة الأوروبيّة للذّكاء الاصطناعي على الجانب التّنظيمي والوقائي أكثر من تركيزها على إنشاء نظام موحّد للمسؤولية والتّعويض بعد وقوع الضرر. ويُخشى أن تنشأ عن ذلك فجوة تشريعية على مستوى الاتحاد الأوروبي، نتيجة غياب إطار موحّد لتوزيع المسؤولية وإثباتها في قضايا الذّكاء الاصطناعي، وما قد يرافق ذلك من تباين في المعايير القانونية وعدم اليقين بالنسبة للمتضرّرين والجهات الفاعلة في هذا المجال.

---

[1] مصطفى العوجي، القانون المدني–المسؤوليّة المدنيّة (الجزء الثّاني)، بيروت–لبنان، ط ٥، منشورات الحلبي الحقوقيّة، ٢٠١٦، ص ١٠.

[2] أودين سلوم، "**مستقبل المسؤولية المدنية عن أنظمة الذكاء الاصطناعي بعد سحب التوجيه الأوروبي**"، JURIS POLITICA، ٢٠٢٥/١٢/٢٣، ص ص ٤٠–٥٢، ٢٠٢٥/١٢/٢٩، متوفر على الرّابط التّالي:
https://jurispolitica.com/wp-content/uploads/2025/12/4.-2025-Vol.-1-Jurispolitica-مستقبل-المسؤولية-المدنية-عن-أنظمة-الذكاء-الاصطناعي-3.pdf

وضمن إطار المسؤوليّة المدنيّة عند خطأ النّظام الذّكي سنعالج **المسؤوليّة العقديّة (الفقرة الأولى)، المسؤوليّة التّقصيريّة (الفقرة الثّانيّة)، المسؤوليّة المدنيّة عن فعل الشّئ (الفقرة الثّالثة)، ومسؤوليّة التّابع عن أفعال المتبوع (الفقرة الرّابعة).**

الفقرة الأولى: المسؤوليّة العقديّة

الأصل أنّ العقد يبرم لينفّذ، بحيث يكون لكل من طرفيه الحق في المطالبة بتنفيذ ما التزم به الطرف الآخر عينًا وفقاً لما ورد فيه. وهذه القاعدة تمثل الرّكيزة الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني للعقد، حيث إنّ كل طرف يرتبط بموجب محدد يقابله موجب آخر محدّد المواصفات، وقد نصّت المادّة ٢٤٩ من قانون الموجبات والعقود صراحة على هذا المبدأ: "يجب على قدر المستطاع أن توفى الموجبات عينًا إذ إنّ للدائن حقًا مكتسبًا في استيفاء موضوع الموجب بالذات". غير أنّه إذا أخلّ المدين بتنفيذ موجبه، قامت مسؤوليته المدنية، المتمثلة بالتزامه بالتّعويض عن الضّرر الذي يلحق بالدائن نتيجة هذا الإخلال. وهذا ما كرّسته المادة ٢٥٤ من القانون المذكور، فنصّت على أنّه: "في حالة التّعاقد يكون المدين مسؤولًا عن عدم تنفيذ الموجب إلاّ إذا أثبت أنّ هذا التّنفيذ أصبح مستحيلًا في الأحوال المبيّنة في المادة ٣٤١ موجبات وعقود. ففي هذه الحالة تُبرأ ذمته لاستحالة التّنفيذ". وتقوم المسؤولية العقدية عند اجتماع جملة من العناصر، ويمكن تلخيصها بما يلي:

– وجود عقد صحيح: من أجل قيام عقد صحيح يجب أن يتضمن التزامات متقابلة وإلزاميّة لكل من طرفيه.

– الخطأ العقدي: الإخلال بتنفيذ الموجبات سواء عند امتناع أحد الأطراف عن تنفيذ التزاماته كليًّا، أو عند تنفيذها جزئيًّا، أو بصورة معيبة.

– الضّرر: لا يكفي مجرد الإخلال بالتّنفيذ، بل يجب أن يترتب على ذلك ضرر فعلي يصيب أحد المتعاقدين، سواء أكان ماديًا أم معنويًا.

– العلاقة السببية بين الخطأ والضرر: يجب أن يكون الضرر ناشئًا عن فعل المدين المخل بموجباته، بحيث يمكن أن يُنسب إليه مباشرة.

– الإنذار(في بعض الحالات المحدّدة في القانون): نصّ المشرّع على ضرورة توجيه إنذار للمدين بوجوب تنفيذ موجباته.

ويتحقق الإخلال بالموجبات في عقد العمل عندما يمتنع أحد طرفي العقد عن تنفيذ ما التزم به أو يقوم بتنفيذه على نحو سيئ، سواء من جانب الأجير الذي قد يقصّر في أداء عمله أو يخالف أوامر صاحب

العمل أو لا يحافظ على المعدّات والأسرار المهنية... أو من جانب صاحب العمل الذي قد يتأخر في دفع الأجر أو يخلّ بشروط السّلامة أو ينهي العقد تعسفيًا[1]... مع التّنويه أنّ خصوصيّة قانون العمل تفرض حماية خاصة للعامل بوصفه الطرف الضّعيف في عقد العمل، ما يجعل بعض الالتزامات متعلّقة بالنّظام العام حيث لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. ويؤدّي هذا الإخلال، متى توافرت عناصر الخطأ والضّرر والعلاقة السببية، إلى قيام المسؤولية العقدية الّتي لا تثير عادة إشكاليات في تحديدها، نظرًا لكون أطرافها محددّين ومعروفين.

إلاّ أنّه مع إدخال أنظمة الذّكاء الاصطناعي إلى بيئة العمل ازدادت صعوبة تحديد المسؤولية العقدية، إذ باتت الأوامر تصدر من النّظام الذّكي نفسه. ونتيجةً لذلك أصبح من غير الواضح من يتحمّل الخطأ: الأجير الذي ينفّذ تعليمات النّظام، أم صاحب العمل الذي اعتمده، أم مصمّم الخوارزميات، أم حتى النّظام الذكي نفسه عند اتخاذه قرارات ذاتية.

وهذا كلّه يطرح تحدّيًا جوهريًا لإعادة تحديد معايير المسؤولية العقدية في غياب نصوص تشريعية تنظّم الذكاء الاصطناعي في العمل. لذلك يتعيّن البحث في هذه الفقرة **المسؤولية العقديّة لصاحب العمل (البند الأوّل)، مسؤوليّة الأجير العقديّة (البند الثّاني).**

البند الأوّل: المسؤولية العقديّة لصاحب العمل

عندما يعتمد صاحب العمل نظامًا ذكيًا لمراقبة أداء الأجير وإعطائه التّعليمات، قد تصدر عن هذا النّظام أوامر أو تعليمات خاطئة تُضر بحقوق الأجير أوبسلامته الجسدية، وتؤثر سلبيًا عليه. ومن أبرزها أخطاء المراقبة والتّقييم: فقد يقوم نظام توثيق الحضور الذّكي بتسجيل غياب الأجير رغم وجوده، أو يحتسب تأخيرات غير حقيقية بسبب خلل تقني في التّعرف على الهوية، مما يؤدّي إلى توجيه إنذارات أو حتى فصل غير مبرّر. كما قد تنسب خوارزميات المراقبة تصرفات لم تصدر عن الأجير، مثل تحميله رسائل أو نشاطات إلكترونية غير صحيحة نتيجة خطأ في التّتبع أو في تحليل البيانات. وفي حالات أخرى، قد يؤدي نظام تقييم الأداء المعتمد على بيانات غير دقيقة إلى اعتبار الأجير قليل الكفاءة أو غير ملتزم بالعمل، وهو ما ينعكس على ترقيته أو استمرار علاقته بالعمل[2]. وبما أنّ هذه الأنظمة تعمل كامتداد لسلطة صاحب العمل، وهو الّذي أدخلها إلى بيئة العمل، فإنّ المسؤولية عن الأضرار

---

[1] غيّاض، المرجع السّابق، ص ١٢٧.

[2] Kamal Lagtati, La mise en œuvre de la responsabilité civile et pénale en cas d'utilisation de l'intelligence artificielle, **African Journal of Management Engineering and Technology**, vol 3, № 1, Morocco, 2025, p.p 64-75.

النّاجمة عن تعليماتها وأخطائها تُنسب إليه باعتباره الملتزم قانونًا بتأمين بيئة عمل آمنة وحماية الأجير[1].

وإن مقترح القانون رقم ٧٧٠ لسنة ٢٠٢١-٢٠٢٢، المقدَّم أمام مجلس الشيوخ الفرنسي، جاء ليؤكّد بوضوح أن القرارات الصادرة عن الخوارزميات يجب اعتبارها امتدادًا لسلطة التّوجيه والرّقابة الّتي يتمتع بها صاحب العمل، لا كقرارات مستقلة أو محايدة. فقد ورد في الأسباب الموجبة للمقترح ما يلي: "إنّ القرارات الصّادرة عن الخوارزميات ينبغي النّظر إليها على أنها جزء أساسي من سلطة التّوجيه والرّقابة الممنوحة لصاحب العمل، وليست قرارات مستقلة عنه. فالخوارزمية وُضعت أساسًا من قبل مبرمجين التزموا بمعايير وأهداف حددها صاحب العمل، ما يجعلها انعكاسًا لإرادته التّنظيمية. وقد تحوّلت الخوارزمية اليوم إلى ما يشبه "المراقب والمشرف الحديث" داخل بيئة العمل، الأمر الذي يفرض ضرورة ربط القرار الخوارزمي مباشرة بالأوامر الصّادرة عن رب العمل. وعلى هذا الأساس، إنّ الخوارزميّة لا تُعد في حقيقتها محايدة، بل تجسّد وتترجم قرارات رب العمل نفسه[2]".

البند الثّاني: مسؤوليّة الأجير العقديّة

قد ينتج عن قيام الأجير بتنفيذ الأوامر الخاطئة الصّادرة عن النّظام الذّكي نتيجة خلل تقني إلحاق ضرر مباشر بصاحب العمل، إذ يمكن أن تترتب عن التّنفيذ غير السّليم خسائر مادية أو تعطّل في سير العمل، وفي هذه الحالة، ورغم أنّ الأجير يكون ملتزماً في الأصل بواجب الإلتزام بالتّعليمات، إلا أنّ الخطأ النّاجم عن قيامه بتنفيذ الأوامر الذّكيّة الخاطئة قد ينعكس سلبًا على مصلحة صاحب العمل، خصوصًا إذا كان الأجير قادرًا على تمييز عدم مشروعيّة القرار الصّادر عن النّظام وتجاهل ذلك.

من هنا، إنّ قيام مسؤولية الأجير العقديّة يمكن أن تختلف بحسب نيته عند تنفيذ المهام المطلوبة منه، وهو ما يمكن تصوّره في ثلاث فرضيات نظرية:

– حسن النّية: إذا نفّذ الأجير الأوامر وهو غير قادر على إدراك خطئها، فهنا لا ينبغي تحميله المسؤوليّة، فهو لا يفعل سوى تنفيذ الأوامر المطلوبة منه ضمن نطاق العمل على إعتبار أنّ صاحب العمل هو

---

[1] سلطان، المرجع السّابق، ص ص ١١٧٣-١١٧٤.

[2] Sénat français, Proposition de loi № 770 (2021–2022) relative à l'organisation algorithmique du travail, 12 juillet 2022, Exposé des motifs, 25/6/2025, disponible sur : https://www.senat.fr/leg/exposes-des-motifs/ppl21-770-expose.html

…«Tandis que l'algorithme est devenu le contremaître des temps modernes, il s'agit de rattacher la décision algorithmique à l'ordre patronal»…«Contrairement au discours patronal, l'algorithme n'est pas neutre, il traduit une décision d'un employeur»…«Il convient alors d'assimiler ces décisions automatisées comme élément inhérent au pouvoir de direction, de contrôle de l'employeur»…«L'algorithme a été mis en place par des informaticiens auxquels ont été imposés des critères et des objectifs»…

من يوصي بها عبر البرنامج الآلي أو الأنظمة الذّكيّة، بالتّالي إنّ المنطق القانوني يفرض أن تبقى المسؤوليّة على عاتق صاحب العمل، أو على المصمّم إذا كان الخلل يرجع إلى عيب تقني كما سبق الذّكر.

– سوء النّية أو العلم بالخطأ: إذا كان الأجير عالمًا بخطأ التّعليمات الصّادرة عن النّظام الذكي أو بعدم مشروعيتها، ومع ذلك تعمّد تنفيذها، فإن سلوكه يُشكّل خطأً شخصيًا جسيمًا يكشف عن مساهمته المباشرة في إحداث الضّرر. ففي هذه الحالة لا يكون الأجير مجرد منفّذ لتعليمات صادرة في إطار علاقة التّبعية، بل فاعلًا واعيًا بطبيعة القرار وخطورته، وهو ما يبرّر قيام مسؤوليّته العقدية أو حتى التّقصيريّة بحسب ظروف العمل. إضافة إلى إمكانية رجوع صاحب العمل على المصمّم أو المزوّد عند ثبوت العيب في النّظام الذّكي.

– الامتناع عن التّنفيذ: يثير امتناع الأجير عن تنفيذ الأوامر الصّادرة عن النّظام الذكي إشكالية حول مدى مساءلته، إذ يُعتبر في الأصل ملتزمًا بتنفيذ التّعليمات بحكم علاقة التّبعية، ما قد يجعل امتناعه إخلالًا بالعقد. لكن في حال كان الامتناع قائمًا على أسس مشروعة كإدراكه لوجود خلل تقني أو خطر جسيم يهدد سلامته أو مصلحة صاحب العمل، فإن هذا الامتناع ألا يُعد ممارسة لحق مشروع يستند إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود بحسب نصّ المادّة ٢٢١ موجبات وعقود[1]. وهكذا يبقى الغموض قائماً بين اعتبار الامتناع إخلالًا يرتّب مسؤوليّة على عاتق الأجير أو حماية مشروعة تبرّئه من المساءلة.

الفقرة الثّانيّة: المسؤوليّة التّقصيريّة

تقوم المسؤوليّة التّقصيريّة بالإستناد لفعل شخصي يُحدث ضررًا للغير، ولا بد من قيام الصّلة السّببيّة بين الضّرر والخطأ حتى تقوم مسؤوليّة من تسبب به، فيترتب عليه موجب التّعويض.

وفي الحالات الّتي يقع فيها خطأ صادر عن النّظام الذّكي تزداد الإشكاليّة تعقيدًا، خصوصًا عندما يبدو النّظام وكأنّه يتصرّف بصورةٍ مستقلّة عن مصمّمه، بفعل آليات التّعلّم الذّاتي ومعالجة البيانات، فهل ينبغي تحميل المسؤولية التّقصيريّة لمصمّم النّظام الذكي ومطوّره، أم أنّ الخطأ طالما هو صادرًا عن الخوارزميّة ذاتها يطرح فرضيّة مساءلة النّظام الذكي أو البرنامج الآلي بوصفه مصدرًا مباشرًا للضّرر، وفي هذا الإطار نستعرض كلًا من **مسؤولية المصمّم أومبرمج النّظام الذّكي (البند الأوّل)** من جهة و**مسؤوليّة النّظام الذّكي (البند الثّاني)** من جهة ثانيّة.

[1] المادّة ٢٢١ م.ع: "إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين. ويجب ان تفهم وتفسر وتنفذ وفاقا لحسن النية والانصاف والعرف".

البند الأوّل: مسؤولية المصمّم أومبرمج النّظام الذّكي

الضّرر قد يكون ناتجًا عن عيب تقني أو خوارزمي في تصميم النّظام أو البرنامج الذّكي. هنا يظهر عدّة إشكاليات قانونيّة: هل يمكن تحميل المصمّم أو الشّركة المزوّدة المسؤولية، بالرغم من أنهم ليسوا طرفاً في عقد العمل؟ وما يزيد من الأمر تعقيدًا هو أنّ واقعنا الحالي لا يوفّر نصوصًا قانونيّة واضحة بخصوص ذلك مما يجعل المسؤولية موزعة بشكل ضبابي بين صاحب العمل والمصمّم. فالأجير يجد نفسه متضررًا من قرارات لم تصدر عن صاحب العمل مباشرة بل عن النّظام الذّكي، ما يخلق "منطقة رمادية" بين مسؤولية صاحب العمل المستفيد من هذا النّظام ومسؤولية المزوّد الصّادرة عن نظامه المُبرمج أوامر وتعليمات خاطئة. وبما أنّ العلاقة التّعاقدية في مجال العمل تقوم بين الأجير وصاحب العمل ما يعني أنّ هذا الأخير يكون المسؤول المباشر عن أي إخلال عقدي، لكن هذا لا ينفي إمكانيّة رجوعه على المزوّد في حال صدور خطأ عن النّظام الذّكي على أساس المسؤوليّة العقدية. أمّا الأجير، فلا تربطه أي علاقة عقدية بالمصمّم، الأمر الذي يحول دون تمكّنه من الرجوع عليه بالمسؤولية العقدية، ويبقى سبيله القانوني محصورًا إمّا بالمطالبة بالتّعويض من صاحب العمل الذي وضع النّظام في بيئة العمل، أو باللّجوء إلى دعوى المسؤولية التّقصيرية ضد المصمّم إذا توافرت أركانها. فضلًا عن أنّ النّقاش الفقهي الحديث اتجه إلى بحث إمكانية تحميل المصمّم أو مزوّد النّظام الذّكي جانبًا من المسؤولية، متى كان الضرر ناشئًا عن عيب في التّصميم أو خطأ في البرمجة. فالمصمّم هو الّذي يضع الخوارزمية ويحدّد معايير عملها، وإذا أهمل في اعتماد معايير الحياد أو الشّفافية أو السلامة، فإنّ الخلل الناجم عن ذلك يمكن أن يرتب مسؤوليته[1]. ولقد عزّز ذلك قانون الاتحاد الأوروبي للذّكاء الاصطناعي (٢٠٢٤ AI Act)[2]، وإن لم ينصّ صراحة على قيام مسؤولية عقدية أو تقصيرية مباشرة للمزوّد، إلّا أنّه رتّب مجموعة من الالتزامات القانونية الصّارمة على عاتق مزوّدي الأنظمة عالية الخطورة، لا سيما ما ورد في المادة ٩ بشأن وضع نظام لإدارة المخاطر، والمادة ١٣ حول الشّفافية وإمكانية المراقبة البشرية، والمادة ١٦ التي تلزم المزوّدين بضمان مطابقة أنظمتهم للمتطلبات الجوهرية. وقد فرض هذا القانون عقوبات مالية واضحة عند الإخلال بها في المادة ٩٩ منه، مما يسمح بالقول أنّ المشرّع الأوروبي قد أرسى أساسًا لنوع من المسؤولية الخاصّة للمزوّد، سواء أمام السلطات الرقابية أو أمام مستخدم النّظام

[1] Iwona Gredka-Ligarska, Employer's Vicarious Liability for Damage Caused by an AI Worker: Comparative Law Perspective, Utrecht Law Review, №1, vol 2, 2025, p.p. 36–48.
[2] European Union, Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act), OJL 202, 12/7/2024, p.p 1–108.

الذّكي. وبذلك يمكن اعتبار هذا الإطار القانوني تمهيداً لإمكانية تحميل المصمّم أو المزوّد جانبًا من تبعة الأضرار الناشئة عن الخلل في النّظام الذكي.

البند الثّاني: مسؤوليّة النّظام الذّكي

الغاية من إقامة المسؤوليّة التّقصيريّة التّعويض على المتضرر عن الأضرار الّتي لحقت به بفعل خطأ صادر عن شخص طبيعي، ولا بد من قيام الصلة السببية بين الضرر والخطأ حتى تقوم مسؤولية المتسبِّب به ليترتب عليه موجب التّعويض. ويثير تحميل النّظام الذّكي مسؤولية تقصيرية إشكالًا أساسيًا، إذ أنّ هذا النّظام لا يتمتّع بالشّخصية القانونية التي تخوّله أن يكون محلًّا للالتزامات أو طرفًا في دعوى. ومع ذلك، فإنّ الفقه الحديث بدأ يتناول فرضية مساءلة النّظام الذكي بصفته مصدرًا مباشرًا للضرر، فالمتضرر قد يجد نفسه أمام خطأ ناتج عن قرارات مستقلة اتخذها النّظام الذّكي، ما يجعل تحميله المسؤولية التّقصيرية فكرة مطروحة من النّاحية النّظرية. إلا أنّ التّطبيق العملي لا يزال يربط هذه المسؤولية بمالك النّظام أو المصمّم أو المشغّل، باعتبارهم الحارس القانوني للآلة. وبذلك، تبقى مسؤولية النّظام الذكي التقصيرية في ذاتها أقرب إلى تصوّر فقهي مستقبلي منها إلى قاعدة مقرّرة، طالما أنّ الآلة لم تُمنح شخصية قانونية تخوّلها تحمّل الالتزامات على نحو مباشر.

الفقرة الثّالثة: المسؤوليّة المدنيّة عن فعل الشّيء

الشّيء هو الكائن الجامد الّذي لا روح له[1]. وتقوم المسؤولية المدنيّة عن فعل الشّيء على مبدأ تحميل حارس الشّيء الأضرار التي يتسبب بها، حتى من دون أن يثبت خطأه. فالشّيء في ذاته قد يشكل خطرًا على الغير، وعلى هذا الأساس نصّ قانون الموجبات والعقود أنّ "حارس الجوامد المنقولة وغير المنقولة يكون مسؤولا عن الأضرار التي تحدثها تلك الجوامد حتى في الوقت الذي لا تكون فيه تحت ادارته... وتلك المسؤوليّة الوضعية لا تزول الا اذا أقام الحارس البرهان على وجود قوة قاهرة أو خطأ من المتضرر[2]...". وعندما وُضع نص المادة ١٣١ من قانون الموجبات والعقود، كان ما زال متأثّرًا بالاتجاه الفرنسي القائم على فكرة أنّ الشيء يجب أن يكون متمتعًا بقوّة ذاتيّة أو محتاجًا إلى الرّقابة حتى تُقام المسؤولية على حارسه عن الضرر اللاحق بالغير. وهذا يفترض ضمنًا أن مسؤولية الحارس تنشأ عن خطأ في الرّقابة، وأن يكون الشّيء نفسه قابلًا بطبيعته لإحداث الضرر[3]، ولذلك تقوم المسؤولية متى

---

[1] العوجي، المرجع السّابق، ص ٥١٥.

[2] المادّة ١٣١ م.ع.

[3] العوجي، المرجع السّابق، ص ٥١١.

توافرت ثلاثة عناصر أساسية: وجود الشيء، وقوع ضرر، وثبوت علاقة السّببية بين الضرر والشيء، ورابعاً وجود "حراسة" للشئ، أي سلطة فعلية من قبل حارس الشّئ في الرّقابة والتّوجيه والاستعمال. وتثور الإشكاليّة فيما يتعلّق بمدى قابلية قيام المسؤولية عن فعل الشيء وتحميل رب العمل المسؤوليّة عن الخطأ الصّادر عن النّظام الذّكي باعتباره هو شيء يقع تحت إدارة وإستعمال حارسه (رب العمل). فالمبدأ المستقر في التشريعات الفرنسيّة واللبنانيّة، يقضي بمسؤولية الحارس عن الضرر الناشئ عن الشيء متى كان تحت حراسته. وبالتّالي، إذا نتج عن النّظام الذّكي ضرر ما، فإنّ الحارس، سواء أكان المالك أو المستعمل الذي يتحكّم به يخضع لأحكام المسؤولية عن فعل الشيء، من دون حاجة لإثبات خطأه الشّخصي، وبذلك يُشكّل إدخال الأنظمة الذكية في دائرة "الأشياء" امتدادًا طبيعيًا للقواعد التقليدية.

الفقرة الرّابعة: مسؤوليّة المتبوع عن أفعال التّابع

يُقصد بالمتبوع الشّخص الطّبيعي أو المعنوي الّذي يتمتع بسلطة وإمرة على شخص آخر يقوم بعمل لمصلحته ولحسابه. وقد كرّست محكمة التّمييز اللّبنانية هذا المفهوم في أحد قراراتها، معتبرةً أن الوليّ أي المتبوع هو من يعهد إلى العامل بأداء عمل محدّد يتمّ تحت إشرافه ورقابته ولمصلحته الخاصة. كما أضافت المحكمة قاعدةً أساسية مفادها أنّه لا يجوز إضفاء صفة الوليّ على شخصين في الوقت ذاته ما لم تربط بينهما علاقة شراكة في المشروع أو العمل. أمّا التّابع هو كل من يضع نفسه تحت إمرة شخصٍ آخر لتنفيذ الأعمال التي يُكلَّف بها تحقيقًا لمصلحته. فهو يعمل لحساب المتبوع، ملتزمًا بأوامره وتوجيهاته وتحت إشرافه ورقابته، حيث تشترط المادة ١٢٧ من م.ع أنه لابد لقيام مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يحدثها التابع من جراء الأعمال غير المباحة التي يأتيها أثناء العمل الذي استخدمه فيه أو بسببه أن يكون له سلطة فعلية عليه في المراقبة والادارة . ولا يُشترط في التّابع توافر مواصفات مهنيةٍ معيّنة، إذ يكفي أن يُكلَّف شخصٌ ما بأداء عملٍ محددٍ تحت سلطة وإمرة شخصٍ آخر (المتبوع)، سواء كان هذا العمل بأجرٍ أو مجانيا[1]. إلاّ أنّ إدماج الأنظمة الذّكيّة في بيئة العمل يطرح إشكالًا جوهريًا حول مدى إمكانية اعتبارها تابعة لصاحب العمل بالمعنى القانوني، بحيث تُنسب إليه الأخطاء الصّادرة عنها أثناء أداء مهامها. فرغم ما تتمتع به هذه الأنظمة من قدرٍ من الاستقلالية في تحليل المعطيات واتخاذ القرارات، فإنها تبقى خاضعة لإرادة من يملكها ويشرف على تشغيلها، فتغدو امتدادًا تقنيًا لسلطة المتبوع. وبما أنّ الذّكاء الاصطناعي يفتقر إلى الشّخصية القانونية، فإن الخطأ الصّادر عنه لا يُسند إليه، بل

[1] العوجي، المرجع السّابق، ص ص ٤٣٧-٤٥٣.

يُنسب إلى صاحب العمل بصفته الحارس والمستفيد من تشغيله. إلاّ أنّ المادة ١٢٥ م.ع قصّرت مسؤولية المتبوع على الأشخاص الطّبيعيين[1]، ما يخرج الأنظمة الذكية عن نطاقها التّقليدي، فالمقصود هنا هو وجود علاقة تبعية قانونية بين إنسان يملك سلطة التّوجيه والإشراف، وإنسان آخر يخضع لتلك السلطة. من هنا، يُمكن القول أنّ الذّكاء الاصطناعي قد خلق شكلاً جديدًا من علاقة التّبعية في العمل، لا تقوم على خضوع إنسان لإنسان، بل على خضوع أداة ذكية لإرادة قانونية بشرية، لذلك، يجب أن يتّجه الفقه والتشريع نحو توسيع نطاق المسؤولية عن فعل التّابع والمتبوع ليشمل الشّكل الجديد من التّبعيّة وهو تبعيّة أدوات الذّكاء الإصطناعي لرب العمل.

المطلب الثّاني: مدى إمكانيّة تحميل النّظام الذّكي المسؤوليّة الجزائيّة

تُثير الأنظمة الذكية في إطار العمل أفعالًا قد تكتسب وصفًا جرميًا، وتؤدّي في الوقت ذاته إلى ضبابية في إسناد المسؤولية، نظرًا لكونها تنشأ عن تفاعل خوارزمي معقّد يتجاوز أحيانًا التّدخّل البشري المباشر. ومن أبرز هذه الأفعال: انتهاك الخصوصية عبر نشر بيانات شخصيّة للأجير، التّمييز الخوارزمي، انتحال الهوية الرقمية أو تسريب معلومات تخصّ صاحب العمل.

وتبرز الإشكالية القانونية في كون هذه الجرائم لا تُنسب بسهولة إلى فاعل محدّد،، بما يفرض إعادة النظر في معايير إسناد المسؤولية الجزائية بما يتلاءم مع خصوصية البيئة الرقمية.

وتعني المسؤوليّة الجزائيّة أهليّة الإنسان في أن يتحمّل الجزاء العقابي نتيجة إقترافه جريمة مما ينص عليها قانون العقوبات. وهي تهدف إلى حماية المجتمع من خلال معاقبة كل سلوك يخرق قواعد التّجريم والعقاب. والشّخص المسؤول جزائيًا يجب أن يكون قادرًا على تقدير الطّابع غير المشروع للفعل وتوقّع نتائجه[2]. غير أنّ الأمر يزداد تعقيدًا حين يتعلق الأمر بحالة يرتكب فيها أحد أنظمة الذّكاء الاصطناعي فعلًا يُشكّل جريمة. فالتّكييف القانوني هنا ليس مباشرًا، لأن الفعل الجرمي قد يصدر عن آلة تعمل وفق منظومة برمجية مستقلة، دون توافر أدلة مادية تشير إلى شخص طبيعي محدّد قام بالفعل، سواء من ناحية التّفكير أو التّخطيط أو البرمجة أو التّنفيذ. ورغم أن الذّكاء الاصطناعي بات يمتلك قدرات إدراكية

---

[1] المادّة ١٢٥ م.ع نصّت على "أنّ المرء مسؤول حتما عن الاضرار التي يحدثها اشخاص آخرون هو مسؤول عنهم وعددهم محدود محصور".

[2] سمير عاليه وهيثم عاليه، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، بيروت–لبنان، ط ٢، منشورات الحلبي الحقوقيّة، ٢٠٢٠، ص ٣٣١.

متقدّمة، كالإدراك البصري والسّمعي ومعالجة المعلومات والتّعلّم الذّاتي، إلا أنّ هذا الإدراك يظل إدراكًا تقنيًا مُبرمجًا ومحدودًا، ولا يمكن من النّاحية القانونية أن يُعتد به أساسًا للمسؤولية الجزائية، لافتقاده جوهر الرّكن المعنوي. وعليه، فإنّ المسألة في سياق الذّكاء الاصطناعي لا تتصل بتحميل النّظام الذكي نفسه المسؤولية، بل بتحديد الشّخص الطّبيعي الّذي يجب أن تُنسب إليه الجريمة في النهاية، وهو ما يفتح الباب أمام العوائق المرتبطة بالخطر التقني، وتوزّع الأفعال بين المبرمج وصاحب العمل والمستخدم، كذلك صعوبة إسناد الفعل إلى إرادة بشرية واضحة ما يعيد طرح الإشكاليات ذاتها الّتي طرحت في المسؤوليّة المدنيّة. لذلك إنّ المسؤولية الجزائية للنّظام الذّكي ما تزال تتّسم بضبابيّة وإشكاليات عديدة، تعود إلى غياب الإطار التّشريعي الّذي ينظّمها، أبرزها ما يلي: **غياب الأهليّة الجزائيّة (الفقرة الأولى)، غياب عنصري الوعي والإرادة (الفقرة الثّانيّة)، توزّع المسؤوليّة الجزائيّة بين عدّة فاعلين (الفقرة الثّالثة).**

الفقرة الأولى: غياب الأهليّة الجزائيّة

رغم قدرة الذّكاء الإصطناعي على اتخاذ قرارات معقدة بسرعة تفوق الإنسان، يبقى من الثّابت أنّه لا يملك وعيًا ولا قدرة على التّمييز الأخلاقي أو القانوني. فهو يعمل ضمن حدود البرمجة والمعطيات المتوافرة لديه، دون إدراك لطبيعة الفعل أو نتائجه أو مخالفته للقانون. لذلك، لا يمكن إسناد الأهلية الجزائية إليه[1]، لأنه يفتقر إلى العناصر التي يقوم عليها هذا المفهوم، وفي مقدمتها الإدراك والإرادة. وعليه، يستحيل تحميل النّظام الذّكي المسؤولية الجزائيّة باعتباره فاعلًا أصليًا، وتنتقل المسؤولية إلى الشخص الطّبيعي أو المعنوي الذي يسيطر على النّظام أو يشرف على تشغيله أو كان قادرًا على توقع أخطاره. فلا بد تحميل المسؤولية الجزائية لإنسان، فالقانون يفترض دائمًا أن مرتكب السلوك المخالف للقاعدة الجزائية هو إنسان له إرادة وإدراك. فإذا نُسب الفعل إلى غير إنسان، كحيوان أو جماد أو آلة، فإن هذا لا يحقق الرّكن الشخصي للجريمة، ولا يمكن مساءلة الكائن غير الإنساني جزائيًا. وبالتّالي، يُستبعد من نطاق المسؤليّة الجزائيّة كل ما يصدر عن آلة أو نظام ذكي، إذ لا يمكن مساءلته ومعاقبته، ويُصار في مثل هذه الحالات إلى البحث عمّن له السيطرة أو الولاية على هذه اللآلات لتحميله المسؤولية.

الفقرة الثّانيّة: غياب عنصري الوعي والإرادة

تقوم المسؤولية الجزائية على عنصري الوعي والإرادة عند ارتكاب السّلوك المجرَّم، أي إدراكه للطّابع

[1] Doranges Avocat, 2025, Le droit pénal face à l'intelligence artificielle, 11/7/2025, sur le site: https://www.doranges-avocat.fr/le-droit-penal-face-a-lintelligence-artificielle

غير المشروع للفعل وقدرته على اختيار سلوك مخالف للقانون رغم إمكانية تجنّبه. ويكون الفاعل شخصًا طبيعيًا عاقلًا يملك القدرة على تقييم النّتائج المحتملة لأفعاله. غير أنّ هذا التصوّر يواجه اضطرابًا جوهريًا في الجرائم الناتجة عن خطأ النّظام الذكي، لأن الفعل المؤدّي إلى النّتيجة قد يصدر تقنيًا عن خوارزمية مستقلة، وليس عن إرادة بشرية واعية لحظة وقوع الضرر[1]. وتبرز الإشكالية في أنّ النظام الذّكي لا يمتلك إرادة أو حرّية اختيار أو قدرة على الّتمييز الأخلاقي والقانوني، مهما بلغت دقّة برمجته وقدراته الإدراكية. وتتعزّز هذه الإشكالية عندما يتعلّق الأمر بالأنظمة القائمة على التعلّم الذاتي، حيث قد تتخذ الخوارزمية قرارات تشغيلية لم يكن حتى المبرمج قادرًا على توقّعها. وعندها يثور التساؤل: كيف يمكن مساءلة شخص عن نتيجة لم يكن في مقدوره توقّعها؟ وبذلك يتضح أن الرّكن المعنوي في الخطأ الذّكي لا يرجع إلى انعدام الضرر أو غياب السلوك، بل إلى غياب الفاعل الواعي الّذي يمكن إسناد القصد أو الإهمال إليه، لأن القرار المنتج للجريمة قد يكون آليًا، بينما الوعي يتوزع بين أطراف متعددة دون أن يتجسد في شخص واحد. وهذا ما يستدعي إعادة التفكير في كيفية تحديد الرّكن المعنوي للجريمة الحاصلة في بيئة العمل الرقمية.

الفقرة الثّالثة: توزّع المسؤوليّة الجزائيّة بين عدّة فاعلين

إنّ القانون الجزائي سواء في لبنان أو فرنسا لم يضع بعد قواعد واضحة للمسؤوليّة عن الجرائم النّاتجة عن الذّكاء الاصطناعي، وذلك لأنّ هذا الأخير لا يتمتّع بالأهليّة الجزائية التي يملكها الشّخص الطبيعي كما ذكرنا سابقًا. لذلك يُعدّ الذكاء الاصطناعي أداة أو وسيطًا يستخدمه الجاني لارتكاب الجريمة، فتؤول المسؤولية عادة إلى المصمّم أو المبرمج أو المشغّل أو المالك. ما يجعل من الصّعب حصر المسؤولية الجزائية بشخص محدد. ويترتب على هذا الوضع صعوبة تحديد فاعل الجريمة، لأن كل طرف يمكنه الادّعاء بأن الجزء الّذي قام به لم يكن السبب المباشر للنّتيجة، وأن الضّرر لم يقع إلا بسبب مرحلة أخرى لم يكن مسؤولًا عنها. فقد يكون العنصر المساهم في إحداث الضّرر هو تشغيل النّظام لحظة الحادث، بينما السّبب الحقيقي يكمن في تحديث برمجي حصل سابقًا، أو في اختيار إعدادات غير آمنة من قبل صاحب العمل، أوفي إهمال الشّركة المصنّعة في الإبلاغ عن الخلل الحاصل في الخوارزمية[2]...

---

[1] نضال الشّاعر، "نحو إقرار قواعد للمسؤوليّة الجزائيّة عن جرائم الذّكاء الإصطناعي"، **USEK Law Journal**، №Spécial، ٢٠٢٥، ص ص ١-٢١.

[2] Iragi Cishugi, 2025, Essai d'une responsabilité pénale d'une intelligence artificielle autonome. Village de la Justice. 11/7/2025, sur le site : https://www.village-justice.com/articles/essaie-une-responsabilite-penale-une-intelligence-artificielle-autonome-droit%2C52898.html

المبحث الثاني: التّعدي على خصوصيّة العامل في ظل التّبعيّة الرّقميّة

في ظل التبعيّة الرّقمية المتزايدة، تبرز إشكالية خصوصية العامل بإعتبارها إحدى أكثر الحقوق عرضة للإنتهاك، إذ إن أدوات الرّقابة الذّكية لم تعد تقتصر على تنظيم حسن سير العمل فقط، بل امتد أثرها إلى المساس بالبيانات الشّخصية، وسريّة المراسلات، وأنماط السلوك، وأوقات الرّاحة،... ما يطرح تساؤلات جوهرية حول مدى مشروعية هذه الرّقابة وحدودها القانونية. ويزداد هذا الإشكال حدّة حين تُمارس الرّقابة دون علم العامل أو خارج إطار الضرورة، بما يحوّل التّبعية الرّقمية إلى وسيلة غير مباشرة للتّعدي على خصوصيّة العامل وحياته الخاصّة.

وانطلاقًا من ذلك، لا بد لنا اوّلا من تحديد **ماهيّة الحق في خصوصيّة العامل (المطلب الأوّل)** قبل عرض أبرز **مظاهر التّعدي على خصوصيّته بفعل التّبعيّة الرّقميّة (المطلب الثّاني)** سواء في مراكز العمل أو في سياق العمل عن بُعد.

المطلب الأوّل: ماهيّة الحق في خصوصيّة العامل

يُنظر إلى الخصوصية باعتبارها جانبًا أساسيًا من كرامة الإنسان واستقلاله، إذ تمنحه القدرة على رسم حدوده الخاصة وتنظيم علاقته بالآخرين. فلقد أصبحت حماية الحياة الخاصة قضية محورية في النّظام القانوني الدّولي، خصوصًا بعد أن توسّعت أدوات المراقبة وأصبح بمقدرة وسائل التّكنولوجيا التّسلّل إلى تفاصيل حياة الأفراد. وقد أسهمت مجموعة من الاتفاقيات العالمية في ترسيخ هذا الحق، وفي مقدمتها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) الّذي وضع الأساس لحظر أي تدخل تعسفي في حياة الفرد أو مراسلاته[1]، ثم العهد الدّولي للحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦) الّذي أكدّ في مادته السّابعة عشرة أنّ حماية الخصوصية ليست خيارًا تشريعيًا، بل التزامًا على الدّول[2].

---

[1] المادّة ١٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ٢١٧ (أ/٣)، ١٩٤٨/١٢/١٠:
"لا يجوز تعريضُ أحد لتدخُّل تعسُّفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمسُّ شرفه وسمعته. ولكلِّ شخص حقٌّ في أن يحميه القانونُ من مثل ذلك التدخُّل أو تلك الحملات".

[2] المادّة ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ٢٢٠٠ (أ/٢١)، ١٩٦٦/١٢/١٦:
"١- لا يجوز تعريضُ أيّ شخصٍ لتدخّلٍ تعسّفي أو غير قانوني في خصوصيّته أو شؤونِه العائلية أو بيته أو مراسلاته، ولا لأيّ حملاتٍ غير قانونية تمسّ شرفه أو سمعته.
٢- من حقّ كلّ شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخّل أو تلك الحملات".

وفي السّياق الأوروبي، جاءت الاتفاقية المتعلّقة بحماية الأشخاص في مجال معالجة البيانات لتعطي إطارًا عمليًا لصون الحياة الخاصة في زمن تتزايد فيه تداول المعلومات الشّخصية. وقد ركّزت الاتفاقية على ضمان التّعامل السّليم مع البيانات، وعدم استخدامها بما يمس خصوصية الفرد أو حياته العائلية أو سريّة مسكنه واتصالاته[1]. وقد برز أيضًا الدّور الّذي تلعبه منظمة العمل الدولية في حماية الحياة الخاصة داخل علاقة العمل، حيث ركّزت تقاريرها ومناقشاتها على ضرورة احترام سرية المعلومات المتعلقة بالعامل ومنع أصحاب العمل من استغلال التّبعية القانونيّة للمساس بكرامة العمال أو مراقبتهم خارج إطار الضّرورة المهنية[2]. واعتُبر احترام الخصوصية عنصرًا أساسيًا من عناصر العمل اللّائق، وشرطًا لضمان توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل. كما تضمّن الميثاق العربي لحقوق الإنسان بنسختيه، ولا سيما إصدار عام ٢٠٠٤، نصوصًا تُبرز ضرورة احترام المجال الشّخصي للأفراد، وتمنع أي تدخل أو مراقبة أو تفتيش إلا في الحدود الّتي يجيزها القانون[3]. وتعكس هذه الجهود المتراكمة اتجاهًا دوليًا واضحًا نحو اعتبار الخصوصية حقًا ملازمًا للإنسان، لا ينفصل عن كرامته ولا يخضع للمساومة أمام التّطور التّقني. وهي توجهات أرست مرجعيات قانونية وأخلاقية بات من الضروري على التّشريعات الوطنيّة الاستفادة منها وتعزيزها ضمن منظومتها الدّاخلية. ومن أجل فهم حق العامل في إحترام خصوصيّته سنحدّد أوّلًا **مفهوم الحق في الخصوصيّة (الفقرة الأولى)** ثمّ نحدّد **عناصر الحق في خصوصيّة العامل (الفقرة الثّانيّة)** لنتطرّق بعدها إلى معالجة **الحدّ الفاصل بين التّبعيّة القانونيّة وخصوصيّة العامل (الفقرة الثّالثة).**

الفقرة الأولى: مفهوم الحق في الخصوصيّة

يُقصد بكلمة الخصوصيّة لغة كل ما يتعلّق بالشّخص دون سواه، أي الانفراد بالشّيء والاستئثار به دون أحد[4]. أمّا اصطلاحًا فلا يوجد لها تعريف لا في التّشريع اللّبناني ولا الفرنسي، وبالرّغم من عدم وجود تعريف لهذا الحق بشكل مباشر إلاّ أن الإجتهادات القضائيّة والقانون اللّبناني والفرنسي كرسا هذا المبدأ: حيث وفّر قانون المعاملات الإلكترونيّة والبيانات ذات الطّابع الشّخصي حماية خاصّة لسريّة المراسلات والبيانات والصّور والإتّصالات والبيانات الخاصّة. وفي فرنسا فإنّ المادّة ٩ من القانون المدني الفرنسي

[1] Council of Europe, Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (Convention 108), Strasbourg, 28 January 1981.

[2] Article 10(2), International Labour Organization (1997), Private Employment Agencies Convention (№ 181).

[3] الميثاق العربي لحقوق الإنسان، جامعة الدول العربية، أقرّ بتاريخ ٢٣ أيار ٢٠٠٤، ودخل حيّز التنفيذ في ١٥ آذار ٢٠٠٨.

[4] المنجد في اللّغة والإعلام، بيروت – لبنان، ط ٢٨، منشورات دار الشّرق، ١٩٨٦، ص ١٨١.

تنصّ بشكل صريح على أنّه " لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة[1]". ويشكّل قانون المعلومات والحرّيات الفرنسي الصادر في ٦ كانون الثاني ١٩٧٨ الإطار التّشريعي الأساسي لحماية الحياة الخاصة في مجال معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، إذ يكرّس صراحةً عدم جواز استخدام النّظم المعلوماتية على نحو يمسّ بحقوق الإنسان أو بالحياة الخاصة. إضافة إلى الحماية الواسعة المستمدّة من الإتفاقيّة الأوروبيّة لحقوق الإنسان وقوانين حماية البيانات (GDPR)[2].

وتُعدّ الخصوصية من حقوق الإنسان الأساسيّة، وهي تُجسّد الجانب الشّخصي الذي يفترض أن يبقى بمعزل عن كلّ أشكال التّدخل أو المراقبة غير المشروعة[3]. ومن النّاحية القانونية، تُعرّف **الخصوصيّة** بأنّها حقّ يحمي الشّخص من كل أشكال التّطفل أو الكشف غير المشروع لمعلوماته، ويؤكّد في الوقت نفسه مبدأ احترام كرامته وسلامته المعنويّة[4].

وقد اكتسب مفهوم الخصوصيّة في السنوات الأخيرة طابعًا متحركًا ومتجدّدًا، بفعل التحوّل الرقمي والتّطور الهائل في وسائل الاتصال. فبعد أن كانت الخصوصيّة مرتبطة بالرسائل الورقية والبيانات التّقليدية، أصبحت تشمل اليوم حماية المعلومات البيومترية، والمراسلات الإلكترونيّة، ومحتوى التّواصل الاجتماعي، وسائر البيانات الحسّاسة التي تعبّر عن حياة كل فرد. وهذا التطوّر يتطلّب مقاربة قانونية أكثر تطورًا، تضمن التّوازن بين حاجات العمل من جهة، وبين حماية الحقوق الأساسية للأشخاص من جهة أخرى.

وبالتّالي تُفهم خصوصيّة العامل على أنّها الضمانة التي تسمح للعامل بأن يحتفظ بمساحته الشّخصية بعيدًا عن تدخّل صاحب العمل، سواء تعلّق الأمر ببياناته أو مراسلاته أو حياته العائليّة أو حتى بما يخصّ سلامته الجسديّة. ولا يجوز لصاحب العمل الاقتراب من حياته الخاصّة أو مراقبته أو جمع معلومات عنه، إلا في الحالات التي تفرضها طبيعة العمل نفسها، وبشرط أن يكون ذلك ضمن إطار قانوني واضح وبأسلوب متوازن لا يتجاوز الضرورة. وتظهر هذه الخصوصية بوصفها امتدادًا طبيعيًا

---

[1] Code civil Français–art.9: « Chacun a droit au respect de sa vie privée ».

[2] *« Les données à caractère personnel doivent être (...) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités ».*

" يجب أن تكون البيانات الشخصية مشروعة وشفافة، ومحددة الغاية، ومناسبة وذات صلة، ومقتصرة على الحدّ اللازم لتحقيق الأهداف التي جُمعت من أجلها".

[3] محمود محمّد، نطاق الحق في الحياة الخاصّة (أو الخصوصيّة) "دراسة مقارنة"، القاهرة، دار النّهضة العربيّة، ٢٠١٢، ص ص ١٠٦-١١٠.

[4] المرجع ذاته، ص ص ١٢٨- ١٣٠.

للحق العام في الحياة الخاصة، ولكن ضمن علاقة مهنية يطغى عليها عنصر التّبعية، الأمر الذي يجعل احترامها أساسيًا لصون كرامة العامل والحفاظ على حدّ أدنى من استقلاليته داخل بيئة العمل.

الفقرة الثّانيّة: عناصر الحق في خصوصيّة العامل

واجه الفقه عند تعريف الحق في الخصوصيّة أو في الحياة الخاصّة تباينًا ملحوظًا في وجهات النّظر، الأمر الّذي دفع الفكر القانوني إلى الإتجاه نحو تحديد العناصر المكوّنة لهذا الحق بدل الاكتفاء بتعريفه فقط. ويُقصد بهذه العناصر مختلف الجوانب المرتبطة بشخص الإنسان، ماديًا كان أم معنويًا، والتي يحرص صاحبها على المحافظة على سريّتها.

ولم يتفق الفقه والقضاء على قائمة موحّدة لهذه العناصر، ويعود ذلك إلى تنوّع الثقافات والعادات والتّقاليد من مجتمع إلى آخر، فضلًا عن التّطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر بطبيعتها على مفهوم الخصوصية وحدودها. ومع ذلك، يمكن التّمييز بين عناصر تحظى بتوافق واسع بين الفقه والقضاء وهي **العناصر المتفق عليها (البند الأوّل)**، وأخرى ما تزال محل خلاف وهي **العناصر غير المتفق عليها (البند الثّاني)**.

البند الأوّل: العناصر المتفق عليها

لقد إستقر الفقه على أنّ لكل شخص حقًا أصيلًا في حماية خصوصيّاته، وأن ثمة مجموعة من الجوانب تُعدّ من العناصر الأساسية لهذا الحق منها ما يلي:

– حرمة المسكن: يمثّل المسكن لدى الإنسان أكثر من مجرد مكان يقطنه، فهو المساحة الذي يحتفظ فيها الفرد بجوانبه الخاصّة ويضع فيها حدوده التي لا يجوز التّعدي عليها. ومن هنا اكتسبت حرمة المسكن مكانة مميزة في الفكر القانوني، إذ اعتُبر الدّخول إليه أو تفتيشه من غير إذن انتهاكًا مباشرًا للخصوصيّة وللشعور بالأمان. وقد سارت القوانين والإجتهادات المقارنة في هذا الإتجاه[1]، فاعتبرت محكمة النّقض الفرنسيّة أنّ كشف صاحب العمل لموطن العامل بدون موافقته يعتبر انتهاكًا لخصوصيّته وتعدٍّ على حياته الخاصّة[2]. وشدّدت الدّساتير والقوانين على أنّ المسكن لا يجوز المساس به إلا وفق إجراءات دقيقة وسبب مشروع، حفاظًا على قيمة الحياة الخاصة وصونًا لحدودها. وتُعد حرمة المسكن في لبنان حقاً دستوريًا ثابتًا، إذ نصّت المادّة ١٤ من الدّستور اللّبناني على أنّ مسكن كل مواطن مصون،

[1] كرّس هذا الحق العهد الدّولي للحقوق المدنيّة والسّياسية لعام ١٩٦٦، وأوصت به المواثيق الدّوليّة على غرار ما جاء في الإعلان العالمي الحقوق الإنسان لا سيما المادّة ١٢.

[2] Cass.1er civ, 6 novembre 1990, № 89-15.246, Bulletin.

ولا يجوز دخوله من قبل أحد إلا في الأحوال والطرق التي يعيّنها القانون[1].

– حرمة المحادثات الشّخصيّة: من أبرز مظاهر الحياة الخاصّة المحادثات الشّخصيّة، لما تحمله من أسرار وخصوصيات لا يجوز المساس بها. وقد إهتمت التّشريعات القديمة والحديثة بهذا الجانب بشكل واضح، وإعتبرت أنّ التّنصّت أو تسجيل الأحاديث دون رضا صاحبها يشكّل اعتداءً صريحًا على خصوصيته. ومع تطور وسائل التّواصل الحديثة، ازدادت الإشكاليات المتعلّقة بإنتهاك سريّة المحادثات، ما دفع التشريعات المقارنة إلى البحث عن معايير دقيقة لتحديد ما إذا كانت هذه المحادثات تدخل ضمن إطار الحياة الخاصة أو تخرج عنها.

وقد اتجه بعض الفقهاء الفرنسيين إلى ربط الخصوصيّة بالمكان الذي تجري فيه المحادثة، لكنّ هذا المعيار لم يثبت فاعليته نظرًا لتغيّر أنماط الحياة وطبيعة العمل، فبرز اتجاه فقهي آخر يستند إلى مضمون المحادثة ذاتها بصرف النّظر عن مكان حصولها لتحديد ما إذا كانت شخصيّة أم لا، فإعتبر أنّ نطاق الحماية يشمل كل حديث له صفة خاصّة أو طابع سرّي، سواء حصل في مكان خاص أو مكان عام، وبعد أن وُجّهت لمعيار المكان إنتقادات واسعة، عدل المشرّع الفرنسي عنه وأيّد الإتجاه الثّاني الآخذ بنوعيّة المحادثة[2].

وهكذا يتّضح أنّ حماية سرية المحادثات أصبحت اليوم جزءًا أساسيًا من حماية الحياة الخاصة، سواء تعلّقت بالحياة الشّخصية أو المهنيّة، وأنّ المعيار الحاكم لم يعد مرتبطًا بالمكان بل بطبيعة الحديث نفسه وبمدى تعلّقه بذات الإنسان وخصوصياته[3].

– الحياة العائليّة: وهي تشمل كل جوانب الحياة الزّوجيّة والعاطفيّة والأسريّة، وتُعد من المواضيع الحسّاسة والّتي لا يجوز تداولها أو نشرها[4].

– الحالة الصّحيّة: تُعدّ الحالة الصّحية وما يرتبط بها من علاج ورعاية طبيّة من العناصر الجوهرية للحياة الخاصة، إذ يحرص الفرد بطبيعته على عدم كشفها للغير. وتشمل كل ما يتعلق بالأمراض

---

[1] الدّستور اللبناني، المادة ١٤، صادر بتاريخ ٢٣ أيّار ١٩٢٦ وتعديلاته: "للمنزل حرمة ولا يسوغ لاحد الدخول اليه الا في الاحوال والطرق المبينة في القانون".

[2] أشرف شمس الدين، الصحافة والحماية الجنائية للحياة الخاصة – دراسة مقارنة، مصر، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨، ص ٣٩.

[3] سعاد بنور، "**حماية الحياة الخاصة للعامل**"، أطروحة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص منشورة، جامعة وهران ٢، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص ص ٣٩-٤٢.

[4] المرجع ذاته، ص ٢١٦.

الجسدية أو النّفسية أو العقلية. لذلك، فإن نشر أي معلومات صحية دون إذن صريح من الشخص يُعدّ اعتداءً على خصوصيته[1].

– الذّمة الماليّة: إنّ الذمّة المالية هي جزءًا أساسيًا من خصوصيّة كل فرد، وهي تشمل ما يملكه من حقوق وما يلتزم به من واجبات مالية. ولذلك فإن الكشف عنها دون موافقته يُعدّ انتهاكًا لحرمة حياته الخاصّة. ويشمل ذلك عدم جواز نشر معاملاته المالية، أو قيمة الضرائب المستحقة عليه، كما يمتد المنع إلى الإفصاح عن تركة المتوفى أو مضمون وصيته وما تتضمنه من توزيع لأمواله على ورثته[2].

– الآراء السّياسيّة: هي مجموع المواقف والتّوجهات التي يتبنّاها الشّخص تجاه القضايا العامة وإدارة الشأن العام، سواء تعلّق الأمر بالنّظام السياسي القائم، أو البرامج الإنتخابية، أو مواقف الأحزاب، أو السّياسات الحكومية. وهذه الآراء قد يعبّر عنها الفرد بشكل علني، وقد يحتفظ بها لنفسه دون إفصاح، وتبقى في كلتا الحالتين جزءًا من حياته الخاصة التي يحميها القانون، ولا يجوز كشفها أو استنتاجها أو نشرها دون رضاه، لكونها تعكس قناعته الحرة وموقعه السياسي في المجتمع[3].

– المعتقدات الدّينيّة: وهي تمثّل حق الفرد في إعتناق أي دين يشاء أو الإمتناع عن اتباع أي معتقد ديني، من دون أن يكون مجبرًا على الإفصاح عن قناعاته الرّوحية أو تقديم تبريرات بشأنها لأي جهة. ويُعدّ سؤال الشخص عن معتقده الديني أو الضّغط عليه للكشف عنه مخالفة واضحة لحقه في الحياة الخاصة.

البند الثّاني: العناصر غير المتفق عليها

هناك بعض العناصر الّتي ما تزال محل خلاف فقهي وقضائي حول مدى إمكانيّة إعتبارها جزءًا من الحياة الخاصّة، ونستذكر منها ما يلي:

– الحق في الإسم: يُعدّ الاسم من أبرز السمات المميِّزة لشخصية الفرد، إذ يرتبط بهويته، ويُستخدم للتعريف عنه بين الناس. وقد اتجه جانب من الفقه والقضاء إلى اعتبار أنّ حماية الاسم تُمثّل امتدادٌ لحماية الحق في الخصوصيّة، خاصة عندما يؤدي كشفه أو استغلاله إلى المساس بحرمة الشخص أو التّدخل في شؤونه، فبعض الاجتهادات الفرنسية تعتبر أنّ نشر الاسم بشكل يضر بصاحبه يشكّلا إعتداءً على حياته الخاصة. وفي المقابل، رأى اتجاه آخر أنّ الاسم حق مستقل، ولا يندرج تلقائيًا ضمن

---

[1] عماد حجازي، الحق في الخصوصية ومسؤولية الصحفي، الإسكندرية، ط ١، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٨، ص١٥٩.

[2] محمّد، المرجع السّابق، ص ٢١٩.

[3] حجازي، المرجع السّابق، ص ١٦٧.

الخصوصية إلا إذا استُعمل بطريقة تمسّ بصاحبه أو تسيء إليه[1].

– الحق في الصّورة: يرى فريق من الفقهاء أنّ الحق في الصّورة يشكّل حقًا مستقلًا بذاته لا يندرج تلقائيًا ضمن عناصر الخصوصية، في حين يعتبر إتّجاه فقهي آخر أنّ المساس بالصّورة يشكّل في بعض الحالات اعتداءً على الحياة الخاصة، لذلك يولي القضاء الفرنسي الحق في الصّورة حماية واسعة باعتباره عنصراً من الحياة الخاصة، حيث يعتبر أنّ التقاط صورة شخص أو نشرها من دون رضاه يُعدّ اعتداءً على خصوصيته سواء تم تصويره في مكان خاص أو خلال العمل[2].

– الحق في حرمة الجسم: يُقصد بهذا الحق حماية سلامة الإنسان الجسدية ووظائف أعضائه، وضمان تحرره من كل ما قد يلحق به من آلام بدنية أو نفسية، وهو حق يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالحق في الحياة، إذ إنّ أي مساس بالسّير الطّبيعي للجسد يمثّل تهديدًا مباشرًا لها. وقد ثار خلاف فقهي حول إدراج هذا الحق ضمن عناصر الحياة الخاصة، إلّا أنّ الاتجاه الغالب يرى أنّ حرمة الجسد تُعدّ جزءًا لا يتجزأ من الحياة الخاصة، لأنّ الفرد لا يمكنه التّمتع بحياته وخصوصيته ما لم يكن في مأمن من أي اعتداء جسدي أو نفسي[3].

الفقرة الثّالثة: الحدّ الفاصل بين التّبعيّة القانونيّة وخصوصيّة العامل

تُعدّ التّبعيّة القانونية الرّكن الجوهري الذي تقوم عليه علاقة العمل، إذ تخوّل صاحب العمل سلطة توجيه العامل وإصدار الأوامر اللازمة على العامل لضمان حسن سير العمل. غير أنّ هذه السلطة، تُثير إشكالية دقيقة تتعلّق بمدى تأثيرها على الحياة الخاصة للعامل. وضمن إطار هذه التّبعيّة يلتزم العامل بمقتضى عقد العمل بالخضوع لتعليمات وأوامر صاحب العمل واحترام قواعد العمل الدّاخلية، وهذا الخضوع، وإن كان مشروعًا، قد يؤثّر في بعض الأحيان على جوانب من حياته الخاصة داخل مكان العمل، مثل الأسلوب في التّعامل مع المستخدمين والمظهر الخارجي أو الالتزام بأنماط سلوكية معيّنة... ورغم أنّ هذه المسائل تبدو في ظاهرها بسيطة، إلا أنها تكشف عن مدى التّداخل بين مقتضيات العمل ومساحة الحرّية الشخصية التي يحق للعامل الاحتفاظ بها. ومن جهة أخرى، لا يمكن تجاهل أنّ بعض

---

[1] محمّد، المرجع السّابق، ص ٢٨٨.

[2] عصام أحمد البهجي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الانسان والمسؤولية المدنية، الإسكندرية–مصر، دار الجامعة للنشر، ٢٠٠٥، ص ٢٠٩.

[3] ممدوح بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي– دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٣، ص ص ٢٣٠–٢٣٥.

الإجراءات التّنظيمية، كعمليات التّفتيش عند الدخول والخروج أو فرض ضوابط معيّنة على استخدام أماكن الاستراحة، قد تؤثر أحيانًا على الخصوصية داخل مكان العمل[1]. لكن الفقه يفرّق بوضوح بين ما يُعدّ إجراءً وقائيًا مشروعًا يخدم مصلحة العمل ويطبّق على الجميع بموضوعية، وبين ما يشكّل مساسًا بالحياة الخاصة واعتداءً على حرمة الشّخص. حيث يجب أن تُمارس سلطة صاحب العمل بشكل مشروع دون تعسفه بإستعمال هذا الحق[2]. وبذلك، يتضح أنّ التبعيّة القانونية لا تُشكّل إنتقاصًا لحقوق العامل، إلاّ أنّ هذه العلاقة بين أطراف العمل لا تكتسب مشروعيتها إلا عندما يُحترم الحدّ الأدنى من حرمة الحياة الخاصة للعامل، وتُصان كرامته من أي تدخل غير مبرّر بإعتبار أنّه الطّرف الضّعيف في عقد العمل[3]. فالتّوازن بين مقتضيات العمل ومتطلبات الخصوصية هو الذي يضمن علاقة مهنية سليمة تُراعي متطلّبات صاحب العمل دون أن تؤثّر على حياة العامل الخاصة.

غير أنّ هذا التوازن الذي تتطلّبه علاقة العمل التّقليديّة يزداد تعقيدًا مع ظهور التبعيّة الرقمية، حيث تتسع صلاحيات الإشراف والرّقابة بصورة تنتهك الحق في الخصوصية. فالعامل في البيئة الرّقمية يجد نفسه أكثر عرضة للتّداخل المهني في حياته الشّخصيّة، الأمر الّذي يفرض تحديات إضافية على حماية حياته الخاصة.

المطلب الثّاني: مظاهر التّعدي على خصوصيّة العامل بفعل التّبعيّة الرّقميّة

لم تعد خصوصية العامل بمنأى عن التّحولات الرّقمية التي فرضتها أنظمة الذّكاء الاصطناعي داخل بيئة العمل. فقد أفرزت تقنيات المعالجة الخوارزمية للبيانات، وأدوات التّتبع والتحليل التّنبؤي أنماطًا مستجدة من المراقبة تمسّ الحياة المهنية والشخصية للعامل على حدّ سواء.

وتتجلى مظاهر التعدي في جمع البيانات، وتحليل السّلوك بشكل آلي، واتخاذ قرارات مبنية على معايير غير شفافة...

لذلك سنطرّق في هذا المطلب إلى معالجة ما يلي: **إمتداد الرّقابة الرّقميّة إلى الحياة الشّخصيّة للعامل (الفقرة الأولى)، العمل خارج أوقات دوام العمل (الفقرة الثّانيّة)، إنتهاك وسائل التّتبع الرّقميّة لخصوصيّة العمل (الفقرة الثّالثة).**

---

[1] مهدي بخدة، "الحماية القانونيّة للحياة الخاصّة للعامل"، **مجلّة القانون**، ع ٣، حزيران ٢٠١٢، ص ص ١٠٥– ١٢٠.

[2] إسماعيل غانم، شرح قانون العمل، القاهرة–مصر، دار النهضة العربية، ١٩٦٧ ، ص ٢٩٣.

[3] محمد شنب، شرح قانون العمل، الإسكندرية–مصر، ط ١، دار الوفاء القانونية، ٢٠١٠ ، ص ٢٩٣.

الفقرة الأولى: إمتداد الرّقابة الرّقميّة إلى الحياة الشّخصيّة للعامل

يمتد نطاق الرّقابة الرّقمية إلى الحياة الشّخصية حين يتم **إثبات الحضور عبر الوسائل الرّقميّة (البند الأوّل)، إثبات الحضور عبر الوسائل الرّقميّة (البند الأوّل)، المراقبة عبر الكاميرات الذّكيّة (البند الثّاني)، والتّنصّت على الاتّصالات والمحادثات (البند الثّالث).**

البند الأوّل: إثبات الحضور عبر الوسائل الرّقميّة

– بطاقات العمل الرّقميّة: تتجاوز بطاقات العمل الرقمية وظيفتها الظّاهرية كوسيلة لإثبات الحضور فقط. فهذه البطاقات، بما تولّده من بيانات دقيقة حول أوقات الدّخول والخروج ومسارات حركة العامل داخل نطاق مراكز العمل، أصبحت تتيح لصاحب العمل تكوين صورة زمنية وسلوكية متكاملة عن يوم العامل، تشمل توقّفاته المتكررة، المواقع التي يسلكها، وفترات ابتعاده عن مكتبه. فتنتقل الرّقابة من مستوى المعلومة المجردة إلى مستوى "الهوية المرئية" للعامل، فعندما تُدمج البيانات المستخرجة من البطاقات الرّقمية بصور تلتقطها الكاميرات الذّكية المثبتة عند نقاط العبور أو داخل الأقسام، تتكوّن منظومة قادرة على قراءة السّلوك بصورة أشمل مما تسمح به البيانات المتفرقة. فالصّورة تُضفي على المعلومة الزمنية والمكانية بُعدًا جديدًا، إذ تُظهر ملامح العامل، حالته الجسدية، تعبَه أو توتره، وتعابير وجهه، بل وأحيانًا الأشخاص الّذين يتواجد بقربهم[1]. وتتجاوز خطورة هذا التّداخل قدرة النّظام على الاحتفاظ بهذه الصور والبيانات في ملف واحد يمكن الرّجوع إليه لتحليل الحركات وتفسير السّلوك واستنتاج مؤشّرات لا تتعلق بالعمل وحده، بل تمتد إلى نواحٍ شخصية مثل المزاج العام، أو العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، أو الحالة الصحية الظاهرة[2].

– الأنظمة البيومتريّة: تحوّلت الأنظمة البيومترية من مجرد أدوات تقنية للتحقّق من الهوية إلى منظومات تحليلية قادرة على معالجة المعطيات الجسدية بصورة معقّدة وذلك بفعل الذّكاء الإصطناعي. فعندما تُدمج بيانات البصمة أو الوجه أو القزحية بمنصّات تعتمد على الخوارزميات، لا يقتصر دور النظام على المطابقة الآنية، بل يتّسع ليشمل تعلّم الأنماط، ورصد التغيّرات الدّقيقة، وإجراء مقارنات متكررة مع قواعد بيانات واسعة. ويتيح ذلك استنتاج معلومات إضافية من هذه السمات البيومترية، قد تتعلق بالإرهاق أو الحالة الصحية أو التّوتر، بل وقد يمتد إلى توقّع سلوك العامل أو مستوى التزامه. فضلاً عن أنّ حفظ

---

[1] بنّور، المرجع السّابق، ص ص ١٥٨– ١٧٥.

[2] عائشة فاضل وألفة منصوري، "حماية الحياة الخاصّة للعامل في ظل التّكنولوجيا الحديثة"، **مجلّة أبحاث قانونيّة وسياسيّة**، م ٧، ع ٢، ٢٠٢٢/١٢/٣١، ص ص ٥١٢ – ٥٣٥.

البصمة البيومتريّة داخل قواعد البيانات ينتهك بشكل كبير الحق في الخصوصية، فهذا اللإجراء يتجاوز إثبات هويّة العامل ويمس بجوهر الحماية لحرمة الشّخص الجسديّة. فالبصمة، بخلاف وسائل التّعريف التّقليدية، لا يمكن للعامل تغييرها إذا تعرّضت للاختراق أو الاستعمال غير المشروع، وهو ما يجعل الاحتفاظ بها مسألة شديدة الحساسية. وتتعاظم مخاطرها حين تُدمج بأنظمة ذكاء اصطناعي قادرة على تحليل هذه المعطيات وربطها بسجلات أخرى. كما أن قدرة الخوارزميات على إعادة معالجة البيانات في سياقات مختلفة تؤدي إلى فقدان العامل التّحكم في المعلومات الخاصّة به، مما يحوّل البصمة إلى "هوية رقمية دائمة" معرضة للتّداول أو التّحليل دون علمه. وهكذا يتحوّل حفظ البصمة إلى مصدر تهديد مباشر للحق في الحياة الخاصة، ليس فقط بسبب إمكانية إساءة استخدامها، بل لأن معالجتها آليًا تمنح أصحاب العمل أو الأنظمة بحد ذاتها سلطة معرفية تتجاوز الحدود المشروعة للرّقابة المهنية[1].

وإنطلاقاً من ذلك أسهم قرار CNIL رقم ٢٠١٩-٠٠١ في وضع إطار صارم لاستخدام الأنظمة البيومترية داخل مراكز العمل، فإعتبر أنّ بصمة الإصبع لا يجوز اعتمادها لضبط ساعات العمل إلا في الحالات الإستثنائية الّتي تفرضها الضرورة القصوى[2]. وهو المبدأ ذاته المكرَّس في المادّة ٩ من اللاّئحة الأوروبية العامّة لحماية البيانات GDPR. وبذلك حدّد القرار، في ضوء الإطار القانوني الفرنسي والأوروبي، أن حفظ البصمة ومعالجتها يشكلان خطورة مضاعفة على الخصوصية بسبب عدم قدرة الأجير على استبدال هذه البيانات في حال تسريبها أو إعادة استعمالها، مما يجعل أي استعمال بيومتري غير مبرّر خرقًا واضحًا للحق في الحياة الخاصة.

البند الثّاني: المراقبة عبر الكاميرات الذّكيّة

أدّت الكاميرات الذّكيّة إلى إعادة رسم حدود الخصوصيّة في علاقة العمل، إذ جعلت الأجير داخل مراكز العمل في حالة مراقبة دائمة تتجاوز مجرد تسجيل الصّورة إلى تحليل سلوكه وطريقة تحرّكه[3]، ومع تطوّر الخوارزميّات تقوم الكاميرا بتحليل تعابير الوجه، أو مستوى التّشتّت، أو حتى حركة العين بما في ذلك

---

[1] كافي شنون، "الحماية القانونيّة للبيانات الشّخصيّة الإلكترونيّة"، **مجلّة الرّافدين للحقوق**، م ٢٣، ع ٨٤، ٢٠٢٥، ص ص ٢٩٠ – ٣٢٧.

[2] CNIL, Délibération n° 2019-001 du 10 janvier 2019 portant règlement-type relatif à la mise en œuvre de dispositifs de contrôle d'accès par authentification biométrique. Disponible sur: https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/atoms/files/deliberation-2019-001-10-01-2019-reglement-type-controle-daccebiometrique.pdf

[3] تكنولوجيا وعلوم، ٢٠٢٢/١/٢، لبنان ٢٤، " تقنية الكترونية جديدة لمراقبة الموظفين... تعرفوا عليها"، تاريخ زيارة الموقع ٢٠٢٥/٦/٢١: https://www.lebanon24.com/news/science-and-technology/903047/تقنية-الكترونية-جديدة-لمراقبة-الموظفين-تعرفوا-عليه

الغفوات، فيقوم النّظام بتسجيل أي توقف عن العمل، و يقتطع تلقائيًا من راتب العامل بما يوازي مدة الإنقطاع عن العمل. حيث أصبحت الرّقابة تدخل إلى تفاصيل دقيقة تتجاوز حدود التّبعيّة، ما يضيّق المساحة التي يمكن فيها للعامل التّصرّف بحرية ويخلق شعورًا دائمًا بالتّرقّب. وقد تجلّى ذلك بصورة واضحة في بعض الشّركات الصّينية، حيث تطوّرت أساليب الرّقابة الرّقمية على الأجراء بشكلٍ واسع، فلم تعد تقتصر على الكاميرات التّقليدية أو مراقبة الحضور والانصراف، بل امتدّت إلى استخدام تقنيات ذكيّة قادرة على جمع بيانات دقيقة عن نشاط العامل وسلوكه داخل بيئة العمل. ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما عُرف بـ"المقاعد الذكية"، وهي مقاعد مزوّدة بحساسات إلكترونية تستطيع تحليل طريقة جلوس العامل وحركته، وأحيانًا بعض المؤشرات الحيوية مثل معدّل ضربات القلب والتّنفس، بهدف تقييم مستوى التّركيز أو الإنتاجية. كما تعتمد بعض المؤسسات أنظمة رقمية لمتابعة استعمال الإنترنت، وحتّى مراقبة دخوله إلى الحمّام وعدد المرّات التي يغادر فيها مكتبه، فضلًا عن متابعة استخدام الهاتف أو الحاسوب أثناء الدوام. وقد أشارت إحدى العاملات في شركة تكنولوجيا بمدينة قوانغتشو إلى أنّ كاميرا موضوعة فوق مكتبها كانت تسجّل محتوى هاتفها وجهاز الكمبيوتر الخاص بها، بما في ذلك الرّسائل والصّور الشّخصية. لذلك أثارت هذه الممارسات قلق عدد من العاملين الّذين عبّروا عن شعورهم بعدم الارتياح نتيجة المراقبة المستمرة داخل مكان العمل، خاصة مع استخدام تقنيات قادرة على تتبّع نشاطهم اليومي وبياناتهم الشّخصية بصورة دقيقة. كما أبدى بعض العاملين تخوّفهم من تأثير هذه الرّقابة المكثفة على خصوصيتهم وراحتهم النفسية، ما دفع بعضهم إلى اللّجوء لوسائل حماية رقمية، كاستخدام برامج مضادّة للتتبّع، وواقيات شاشة تمنع رؤية محتوى الأجهزة من زوايا مختلفة، فضلًا عن أدوات لإخفاء المحادثات والبيانات الشّخصية، وذلك في محاولة للحدّ من الرقابة الرقمية المستمرة داخل بيئة العمل[1].

ولا تقتصر هذه الرّقابة على مكان العمل فحسب، فمع انتقال العمل إلى المنزل، خصوصاً في ظل إنتشار ظاهرة العمل عن بعد، أصبح العامل يراقب أيضًا عبر الكاميرات المدمجة بالأجهزة الّتي تستخدم للتحقّق من حضوره أو متابعته للإجتماعات ومراقبة نشاطه المهني[2].

وهكذا تصبح الحياة الشّخصيّة للعامل مباحة، الأمر الّذي يسبّب إنتهاكًا لحرمة حياته الخاصّة لاسيما

---

[1] خالد إبراهيم، اليوم السابع، ٢٠٢٦/٣/٢٥، "شركات صينية تستخدم المقاعد الذكية لمراقبة نشاط الموظفين فى العمل: تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٦/٥/٢: https://m.youm7.com/story/2026/3/25/شركات-صينية-تستخدم-المقاعد-الذكية-لمراقبة-نشاط-الموظفين-فى-العمل/7350202

[2] MonespaceEntreprise-ADEP, « Surveillance des salariés : la CNIL rappelle les obligations des employeurs », 2/9/2025, consulté sur: https://www.monespaceentreprise-adep.com/surveillance-des-salaries-la-cnil-rappelle-les-obligations-des-employeurs/

حرمة مسكنه وعائلته، لأنّ الكاميرا تكشف جزءًا من حياته المنزلية وتفتح نافذة على تفاصيل لا علاقة لها بطبيعة العمل، مما يجعل الحدّ الفاصل بين الجانب المهني والجانب الخاص يتلاشى تدريجيًا.

البند الثّالث: التّنصّت على الاتّصالات والمحادثات

يجري التّنصّت على العامل بطرق تختلف عمّا كان عليه الأمر في السّابق، إذ لم يعد محصورًا بوضع جهاز يسمع المكالمات، بل بات يتمّ عبر أدوات رقمية مدمجة في بنية العمل نفسها، كأن تُسجّل الأنظمة الذّكية الاتصالات الهاتفية تلقائيًا، أو تُحلَّل المحادثات الصّوتية والنصّية التي يرسلها العامل عبر منصات العمل. هذا النّوع من الرّقابة يجري عادة من دون إدراك العامل لعمق البيانات التي تُلتقط عنه، لأن عملية "التّنصّت" لم تعد تقوم على الإستماع المباشر، بل على تجميع معطيات دقيقة: الكلمات المستعملة، نبرة الصّوت، مدّة الاتصال، طبيعة المواضيع المتداولة، وحتى لحظات الصّمت. ويستعين صاحب العمل بهذا الأسلوب على وجه الخصوص عند فرضه حظرًا تامًا على إجراء أي نوع من المراسلات الشّخصيّة داخل مكان العمل، فيقوم بالتّنصّت على هذه المراسلات بحجّة منعها، وذلك يُفضي إلى التّعدي على الحياة الخاصة للعامل. ومثل هذا التّدخل لا يقتصر أثره على العامل وحده، بل يمتد ليطال خصوصية الأشخاص الآخرين المتواصل معهم، الذين لا تربطهم بصاحب العمل أي رابطة قانونية تبرّر إخضاع مراسلاتهم للرّقابة[1]. ومن هنا يثور التّساؤل حول مدى حق صاحب العمل في التّنصّت على المراسلات الشّخصيّة حفاظاًعلى إنضباط وحسن سير عمله؟

كرّست التّشريعات والاجتهادات القضائية في كلٍّ من لبنان وفرنسا مبدأ حماية سرية المراسلات باعتبارها من مظاهر الحياة الخاصة التي لا تنتفي بقيام علاقة العمل، إذ نصّ قانون العقوبات اللبناني في المادة ٥٨١ على تجريم كل مساس غير مشروع بالمراسلات الخاصّة[2]. كما عزّز قانون رقم ٢٠١٨/٨١ هذه الحماية من خلال إخضاع جمع ومعالجة البيانات الإلكترونيّة لشروط المشروعية والغاية المحدّدة ورضا الشّخص المعني، وحظّر أي معالجة تؤدي إلى المساس بالحياة الخاصّة أو بحرية التّواصل[3]. وفي السّياق المقارن، نصّ قانون العقوبات الفرنسي في المادّة ١٥-٢٢٦ على تجريم الاعتداء على سرية

[1] CNIL, « L'écoute et l'enregistrement des appels sur le lieu de travail », Commission nationale de l'informatique et des libertés, 2/9/2025, consulté sur : https://www.cnil.fr/fr/lecoute-et-lenregistrement-des-appels-sur-le-lieu-de-travail

[2] قانون العقوبات اللبناني، المرسوم الاشتراعي رقم ٣٤٠ تاريخ ١٩٤٣/٣/١ وتعديلاته، المادّة ٥٨١، الجريدة الرسمية اللبنانية.

[3] المادّة ٨٨، ٨٩ و٩٢ من قانون رقم ٢٠١٨/٨١.

المراسلات بجميع أشكالها، بما فيها الإلكترونيّة[1]. وتبيّن المادّتان ٣٨-L٢٣١٢ و٤-L١٢٢٢ من قانون العمل الفرنسي أنّ المشرّع إشترط إحاطة العامل علمًا مسبقًا بأي وسيلة مراقبة من أجل ضمان مشروعية جمع البيانات وحماية الحياة الخاصة داخل علاقة العمل[2]. ومن ناحية ثانيّة قضت محكمة النّقض الفرنسية في (قضية Nikon) بأنّ مراسلات العامل الإلكترونية ذات الطّابع الشّخصي تظل متمتعة بالحماية القانونية المقررة لسريّة المراسلات، ولا يحق لصاحب العمل الاطلاع عليها أو فحص مضمونها دون موافقة صريحة من العامل، إلا في الحدود الاستثنائية التي يجيزها القانون صراحة[3]. وانطلاقًا من ذلك، يصح لصاحب العمل أن يفرض قيودًا على استعمال وسائل العمل لأغراض غير مهنية، باعتبار ذلك أحد مظاهر سلطته في الإدارة والتوجيه والرقابة داخل المؤسسة. غير أن الإخلال بهذه القيود، وإن كان يبرر مساءلة العامل وتأديبه وفقًا للقواعد المعمول بها، لا يمنح صاحب العمل ذريعة للانتقاص من حقوق العامل، ولا يجيز له المساس بخصوصيته أو خرق سرية مراسلاته تحت غطاء وحسن سير العمل.

الفقرة الثّانيّة: العمل خارج أوقات دوام العمل

ساهم إستعمال الأدوات الرّقمية وأنظمة الذّكاء الاصطناعي في تنظيم العمل إلى إحداث تحوّل هام في نطاق واجبات العمل، بحيث لم تعد هذه الموجبات محصورة ضمن أوقات الدوام المتفق عليها، بل امتدّت إلى فترات الراحة والحياة الشّخصية[4]. ففي المؤسسات التي تعتمد على الأنظمة الذّكيّة لإدارة المهام، يتلقّى العامل إشعارات تلقائية لتعديل ملفات أو استكمال أعمال عاجلة في ساعات المساء أو خلال أيام العطل. ويظهر الأمر كذلك حين تقوم روبوتات المحادثة بإحالة الحالات التي تعجز عن معالجتها إلى العامل فورًا، الأمر الّذي يضعه في حالة جهوزيّة مستمرّة من أجل الحفاظ على مؤشّرات الأداء، ويجعله مرتبطاً بالعمل حتى في الفترات المخصّصة للرّاحة أو للحياة الأسرية، حيث يظل منشغلًا بالمهام

[1] Code pénal, art. 226-15, issu de la loi n° 92-684 du 22 juillet 1992, relatif à l'atteinte au secret des correspondances, JORF.

[2] Code du travail, art. L1222-4 : *« Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».*

[3] Cass. soc, civ 5, 2 octobre 2001, № 99-42.942, Nikon France, Bulletin, 291, JORF.

[4] Microsoft, New Microsoft study reveals the rise of the "infinite workday": 40% of employees check email before 6 am, evening meetings up 16%, Microsoft News Center, 17 June 2025, 22/10/2025, available on: https://news.microsoft.com/de-ch/2025/06/17/new-microsoft-study-reveals-the-rise-of-the-infinite-workday-40-of-employees-check-email-before-6-a-m-evening-meetings-up-16/

المتوقعة أو بالتّقييم الخوارزمي لأدائه[1]، ما يحدّ من حقه في الهدوء والاستقرار الشّخصي ويؤثّر على صحته النّفسيّة والجسديّة. كما يظهر ذلك في العمل عن بُعد، حيث يُنتظر من العامل الرد على الرسائل الخاصّة بالعمل أو حضور اجتماعات افتراضية خارج الأوقات المتفق عليها. ويتعارض هذا الواقع مع ما كرّسه قانون العمل الفرنسي عندما حدّد ساعات العمل القانونية الفعلية بخمسٍ وثلاثين ساعة أسبوعيًا، وفقًا للمادة ٢٧-L٣١٢١، فلا يجوز تجاوزها إلا وفق الشّروط المعيّنة في القانون، مع وجوب احترام حق العامل في الرّاحة. كما يتعارض مع قانون العمل اللبناني، ولا سيما المادة ٣١ التي حدّدت صراحة الحدّ الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، معتبرة أن التزام العامل محصور ضمن هذه الحدود. وأكّدت المواد ٣٢ و٣٣ أنّ العمل الإضافي يبقى استثناءً مشروطًا بضرورة مبرّرة وبمقابل عادل، بالتّالي لا يجوز تحويله إلى ممارسة اعتيادية عبر وسائل تقنية حديثة. ومن ناحية ثانيّة منحت المادة ٣٤ العامل حق في الراحة الأسبوعية، إذ إن فرض التّواصل المهني أو القيام بعمل معيّن خلال هذه الفترات، ولو عبر أنظمة ذكيّة، يؤدّي إلى التّعدي على هذا الحق. وتجدر الإشارة إلى أنّ هذا الأمر أصبح يستدعي إلى تدخل تشريعي سريع يضمن حماية العامل من الآثار غير المنضبطة الّتي تؤثّر على حياته الشّخصيّة حتّى خارج وقت العمل، بما يحقق التوازن بين متطلبات العمل وحقوقه في الراحة والحياة الخاصّة[2].

الفقرة الثّالثة: إنتهاك خصوصيّة العمل عبر وسائل التّتبع الرّقميّة

لم يعد التّتبّع مقتصرًا على تنظيم سير العمل فحسب، بل أصبح أداة لتحليل السّلوك بصورة دقيقة ومستمرة. فأنظمة التّتبّع الجغرافي الذكية (GPS)، المدمجة في المركبات مثلاً، تتيح تتبّع حركة العامل ومساراته وأوقات تنقّله وتوقفه، كما تسمح برصد تحرّكات العامل وسلوكياته خارج أوقات العمل. وتزداد خطورة هذا النّمط من التتبّع حين يُدمج بنظم ذكية قادرة على الاستنتاج والتّوقّع، إذ يصبح العامل خاضعًا

[1] Eurofound, Right to disconnect: Exploring company practices, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, 22/10/2025, available on: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/right-disconnect-exploring-company-practices

[2] هناك بعض الدّول مثل إعتمدت تعديلات حديثة على قانون العمل من أجل حماية العامل فمنحت له الحق في تجاهل الاتصالات المهنية خارج أوقات العمل متى كان الطلب غير معقول. راجع الرّابط التّالي:

Australian Chamber of Commerce and Industry. (2023). Employer Guide: The Right to Disconnect. Canberra: Australian Chamber of Commerce and Industry, 22/10/2025, Available on: https://acci.com.au/Common/Uploaded%20files/Smart%20Suite/Smart%20Library/a28a3645-1adf-496c-b0e5-ca00de6c893e/4531-ACCI-guides_The-Right-to-Disconnect-WEB.pdf

لمراقبة مستمرّة وغير مرئية، ودون حدود زمنية واضحة تفصل بين وقت العمل ووقت الحياة الخاصة. فهذه الأنظمة لا تكتفي بتحديد الموقع الجغرافي للعامل أثناء أداء العمل، وإنما تقوم بتحليل أنماط التنقّل، وتوقيت التوقّفات، والمسارات المعتادة، وربطها بمؤشّرات إنتاجية وتقييمات آلية، الأمر الذي يساهم في بناء صورة رقميّة شاملة عن حياة العامل تتجاوز مقتضيات علاقة العمل. وعليه، فإن إخضاع العامل لمراقبة جغرافية ذكية دائمة، دون ضوابط قانونية صارمة، يشكّل خروجًا عن المعايير الّتي أقرتها منظمة العمل الدّوليّة لحماية الخصوصيّة، ويؤدي إلى اختلال التوازن في علاقة التبعية، بما يجعل العامل في حالة رقابة دائمة تتعارض مع مقتضيات الكرامة الإنسانية والحريّة الشخصية. وضمن هذا الإطار تؤكّد منظمة العمل الدولية أنّ تتبّع تحرّكات العامل أو موقعه لا يجوز إلا في الحدود المرتبطة مباشرة بأداء العمل[1].

[1] Organisation internationale du Travail (OIT), Protection des données personnelles des travailleurs - Code de pratique, Part 2, Section 5, Genève, 1997.

خلاصّة الفصل الأوّل

يُظهر إدماج الأنظمة الذكية في بيئة العمل أنّ المسؤولية القانونية لم تعد تُختصر بالعلاقة التقليدية بين صاحب العمل والعامل، بل أصبحت ترتبط أيضًا بالأنظمة التّقنية التي تُسهم في إصدار القرارات وتنظيم العمل ومراقبته. كما يكشف التّوسّع في استخدام وسائل الرقابة الذكية عن تراجع المساحة الخاصة للعامل داخل بيئة العمل، نتيجة جمع بيانات دقيقة تتعلّق بتحركاته وسلوكه ونشاطه الرقمي، الأمر الذي يفرض المحافظة على التّوازن بين سلطة صاحب العمل في الإشراف والتّنظيم وحق العامل في احترام خصوصيته وبياناته الشخصية. وتبدو الإشكالية أكثر دقة في المجال الجزائي، إذ إنّ غياب الإرادة والقصد والتّمييز لدى النظام الذكي يحول دون مساءلته بصورة مباشرة وفق المفهوم التّقليدي للمسؤولية الجزائية، ما يجعل البحث يتّجه نحو مدى توقّع القائمين على النظام للنتائج الضارة وإمكان تفاديها، في إطار ما قد يثبت من إهمال أو تقصير في الرقابة والمتابعة. وبما أنّ النظام الذكي يفتقر إلى الشّخصية القانونية المستقلة، فإنّ المسؤولية تبقى متّجهة بصورة أساسية نحو الأشخاص الطّبيعيين أو المعنويين القائمين على تشغيله أو الاستفادة منه. وفي هذا الإطار، يُفترض استمرار تحميل صاحب العمل تبعة الوسائل الرقمية التي يعتمدها في تنظيم العمل، باعتبارها امتدادًا لسلطته الإدارية وبصفته المستفيد من تشغيلها والموجّه لاستخدامها، حتى ولو اتخذت شكلًا تقنيًا مؤتمتًا، إذ إنّ تمكينه من التذرّع باستقلالية النّظام الذكي قد يفتح المجال أمامه للتهرّب من المسؤولية عبر إلقاء الأخطاء أو القرارات الضارة على عاتق النّظام التقني، بدل تحمّل نتائجها بصفته المستفيد من تشغيله والموجّه لاستخدامه. ومن شأن ذلك أن يُضعف الحماية القانونية المقرّرة للعامل ويخلق غموضًا بشأن الجهة الملزمة بالمساءلة والتعويض.

ولا تقتصر المسؤولية على صاحب العمل وحده، إذ قد تُثار مسؤولية المصمّم أو المبرمج إذا تبيّن أنّ الضّرر ناتج عن عيب في التصميم أو خلل في البرمجة أو تقصير في الاختبارات التقنية اللازمة. كما قد تُبحث مسؤولية العامل في حال ثبوت تدخّله الواعي في تغيير النظام أو إساءة استعماله بصورة تخالف التعليمات المقرّرة، من دون أن يُفترض تحميله نتائج خلل تقني يخرج عن نطاق سيطرته. ويؤدي هذا التداخل بين الأدوار التّقنية والإدارية إلى احتمال توزيع المسؤولية بين عدّة أطراف بحسب درجة مساهمة كلّ منهم في وقوع الضرر، الأمر الذي يعكس حاجة القواعد القانونية إلى التكيّف مع التحوّلات التقنية الحديثة بما يضمن عدم تحوّل الأنظمة الذكية إلى وسيلة لإضعاف المسؤولية القانونية أو الحدّ من الضمانات المقرّرة لحماية العامل.

الفصل الثاني: الأسس القانونيّة لمواجهة تحديات التبعيّة الرّقميّة

فرض دخول الأنظمة الذّكيّة في علاقات العمل ضرورة إعادة تشكيل الأسس القانونيّة لاستخدام هذه التّقنيات في ظل غياب إطار تشريعي يرعى تنظيمها. ويبرز دور القضاء كفاعلٍ تنظيمي يساعد في سدّ القصور التّشريعي عبر اعتماد منهج تفسيري يوازن بين متطلبات العمل وضمان حماية العامل. وبالرّغم من ذلك ينبغي ترسيخ قواعد تنظيمية واضحة لاستخدام الذّكاء الاصطناعي داخل بيئة العمل، بحيث لا يجب الاعتماد على الحلول القضائية بشكل كامل بل مؤقت، فلا بد من وضع إطار قانوني يحدد شروط المشروعية، وضوابط الشّفافية ومسؤولية صاحب العمل عن مخرجات الأنظمة الذّكية، ويضمن إدماج مبادئ الحوكمة والأخلاقيات المهنية ضمن آليات اتخاذ القرار الرقمي. وفي هذا الصّدد، يبرز **تكريس الاجتهاد القضائي أمام القصور التّشريعي (المبحث الأوّل) وترسيخ قواعد تنظيميّة لإستخدام الذّكاء الإصطناعي (المبحث الثّاني)** ضمن الجهود الرّامية إلى تحقيق توازن بين متطلبات التّنظيم الرّقمي وضمان حماية الحقوق الأساسيّة.

المبحث الأوّل: تكريس الإجتهاد القضائي أمام القصور التّشريعي

مع تزايد الإشكاليّات النّاشئة عن إدماج تقنيّات الذّكاء الإصطناعي في تنظيم العمل، وفي ظل غياب تشريع مواكب للمستجدات والتّحوّلات الرّقميّة الطّارئة، يبرز دور القضاء بوصفه عنصرًا أساسيًا في سدّ الفراغ التّشريعي، فهو لا يكتفي بتطبيق النّصوص الموجودة، بل يعيد تفسيرها على ضوء الواقع المتغيّر، من أجل بلورة معايير حديثة للتّبعيّة. وبهذا المعنى، يُساهم الإجتهاد القضائي في توجيه تطوّر مفهوم التبعيّة القانونيّة ومواجهة تحدّياتها. وسنحدّد في هذا الإطار كيفيّة **مواكبة الإجتهاد لتحوّلات التّبعيّة القانونيّة (المطلب الأوّل)** لنطرّق بعدها إلى **دوره في معالجة إشكاليات التّبعيّة الرّقميّة (المطلب الثّاني).**

المطلب الأوّل: مواكبة الإجتهاد لتحوّلات التّبعيّة القانونيّة

إنّ مواكبة الإجتهادات القضائيّة لتحوّلات التّبعيّة تعمل على إعادة تفسير عناصرها على ضوء المستجدات الرّقابية الحديثة، ومن خلال بعض الإجتهادات الفرنسيّة سنلاحظ كيف ساهمت في إعادة ضبط حدود سلطة ورقابة صاحب العمل.

وفي هذا السّياق سنعالج في هذا المطلب **إعادة تفسير التّبعية القانونيّة على ضوء الرّقابة الرّقميّة (الفقرة الأولى)**، ونعرض أبرز **الإجتهادات القضائيّة الواردة في سياق الرّقابة الرّقمية (الفقرة الثّانيّة).**

الفقرة الأولى: إعادة تفسير التّبعية القانونيّة على ضوء الرّقابة الرّقميّة

يتجلّى دور الإجتهاد القضائي عند غياب نصوص تشريعية تنظّم مظاهر التّبعيّة القانونيّة الحديثة، حيث يقوم بإعادة تفسير التّبعيّة القانونية عبر تفعيل العناصر التّقليدية للمفهوم وتوسيع إطارها بما يسمح باستمرار قابليتها للتّطبيق. ويقوم هذا التّفسير على تحليل مركز العامل داخل علاقة العمل، ومدى خضوعه للسلطة التّوجيه أو الرّقابة، وفي هذا السّياق، يلعب الاجتهاد الفرنسي دور أساسي في إعادة تفسير عناصر التبعيّة القانونية، عبر مقاربة تدريجيّة تستند إلى المبادئ العامة لقانون العمل دون الخروج عن إطارها. كما أتاح هذا التّوجّه الاجتهادي معالجة الفراغ التشريعي بالنّسبة لتطوّر التّبعيّة القانونيّة، من خلال تكييف المعايير الموجودة مع التّحوّلات الجديدة. ويساهم الاجتهاد أيضًا في ضبط التّوازن بين متطلّبات التّطوّر التقني من جهة، والحفاظ على المبادئ الّتي يقوم عليه قانون العمل من جهة أخرى، دون أن يحلّ محلّ المشرّع أو يدّعي وضع قواعد عامّة جديدة.

الفقرة الثّانيّة: الإجتهادات القضائيّة الواردة في سياق الرّقابة الرّقمية

كرّست محكمة النّقض الفرنسية من خلال قرارها الصادر تاريخ ٢٠٢٤/٢/١٤ مبدأً قضائيًا واضحًا يقضي بقبول الأدّلة الرّقمية ووسائل المراقبة غير المُعلَن عنها مسبقًا متى كانت ضرورية ومتناسبة مع الغرض المشروع. وأجازت هذه المحكمة في قرارها هذا استخدام تسجيلات كاميرات المراقبة كوسيلة إثبات ضد العاملة بعد إتّهامها بسرقة منتجات الصّيدلية، حيث تقدّمت المدّعى عليها بطعن هذا القرار على أساس أنّ هذه التّسجيلات غير قانونيّة لعدم إعلامها مسبقًا بوجود وسيلة المراقبة هذه، إلا أنّ المحكمة إعتبرت أنّ إستخدام كاميرات المراقبة بالرّغم من عدم الإشعار المسبق بوجودها لا يشكّل إنتهاكًا لخصوصيّة العاملة طالما كان الهدف من إستخدامها إثبات واقعة الإستيلاء غير المشروع على منتجات الصّيدليّة[1].

ومن جهة ثانيّة بعض الاجتهادات الفرنسيّة الّتي تُقر بوجود الرّقابة الفعليّة وعنصر التّبعية القانونيّة في حالات العمل عبر المنصّات الرّقميّة، حيث صنّفت العقد كعقد عمل تابع وليس مستقل، فيُعد القرار الصّادر عن محكمة النّقض الفرنسيّة بتاريخ ٢٠١٨/١١/٢٨ من أبز القرارات الّتي أعادت تصنيف علاقة العمل عبر المنصّات الرّقميّة من "عمل مستقل" إلى "عقد عمل تابع"، حيث تعود وقائع هذه القضيّة إلى دعوى رفعها أحد سائقي منصة Take Eat Easy مطالبًا بإعادة تصنيف عقده من "مستقل"

[1] Cass. soc, 14 février 2024, № 22-23.073, Bulletin, Légifrance, 22/10/2025, disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049163178

إلى عقد عمل تابع، نظرا لخضوعه لرقابة صارمة من المنصة، حيث كانت الشّركة تقوم بتحديد جداول العمل مسبقًا، وتفرض استخدام تطبيق GPS الّذي يسمح بتحديد تحركاته في الوقت الفعلي، كما تطبق نظام تقييم وعقوبات مثل تعليق الحساب عند رفض الطلبات أو ضعف الأداء، فاعتبرت المحكمة أن هذه الممارسات تمثّل سلطة توجيه ورقابة وعقاب تمارسها المنصة، وهي أركان التّبعية القانونية، ما دفعها لإعادة توصيف العلاقة كعقد عمل[1]. كما أصدرت محكمة النّقض الفرنسيّة بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٤ حكماً يؤكّد أنّ السّائقين يعملون في ظل تبعيّة قانونيّة حقيقيّة، حيث تبين للمحكمة أن Uber تتحكم في تفاصيل العمل بشكل كامل، إذ تحدد الأسعار والمسارات عبر التّطبيق، وتفرض نظام تقييم يؤدي إلى تعليق الحساب أو إلغائه في حال رفض القيام بالمهام المطلوبة أو تراجع الأداء، إضافة إلى مراقبة جودة الخدمة وإلزام السائقين باتباع تعليمات صارمة. فرأت المحكمة أن هذه الأساليب تؤدّي إلى تحقق عناصر التّبعية القانونية الثلاثة وهي: سلطة التوجيه، الرّقابة، والتّأديب، ما جعلها تعيد توصيف العلاقة كعقد عمل تابع، مؤكدة أن السائق يعمل بشكل لا يمنحه استقلالية تامّة[2].

في المقابل جاء في إجتهادات أخرى أن الوسائل الرّقمية والخوارزمية لا ترقى إلى سلطة صاحب العمل التّقليدية ما لم تُقترن بالتّوجيه والإشراف الفعلي. وقد كرّست محكمة النّقض الفرنسيّة ذلك في قرارها الصّادر بتاريخ ٢٠٢٢/٤/١٣، حيث تضمنّت حيثيات القضيّة طلب سائق VTC لإعادة تكييف علاقته مع منصة Le Cab كعقد عمل، ورغم أن محكمة الاستئناف رأت أنّ علاقة التّبعية موجودة بسبب وجود تنظيم تقني للعمل مثل نظام التّتبع (GPS)، تحديد الأسعار عبر المنصة، ونظام التّقييم، إلاّ أنّ محكمة النّقض اعتبرت أن هذه المؤشرات التّقنية وحدها لا تكفي لإثبات الرّابطة القانونية للتّبعية، إذ يجب إثبات وجود سلطة فعليّة للرّقابة والتّوجيه والجزاء من قبل المنصّة. وبناءً عليه، نقضت المحكمة قرار الاستئناف ورفضت تكييف العلاقة كعقد عمل، مؤكدةً أن العمل عبر المنصات الرقمية لا يُعتبر تلقائيًا عقد عمل ما لم تتوافر جميع شروط التبعية القانونيّة[3]. وفي الإطار ذاته لا بد أن نشير أنّ بعض الفقه ذهب إلى اعتماد معيار "التّبعية عن بُعد"، حيث يُعد عقد العمل عن بُعد قائمًا على علاقة التّبعية التي تتحقق أثناء تنفيذ العمل عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة، إذ إن العامل عن بُعد لا يكون أقل خضوعًا للتوجيهات المرتبطة بتنفيذ المهام المطلوبة منه. بالتّالي أصبح لصاحب العمل إمكانية ممارسة سلطاته عن بُعد، سواء في إدارة وتنظيم العمل أو مراقبة أداء العامل وإنتاجه باستخدام التقنيات الحديثة. حيث بات بإمكان

[1] Cass.soc, op.cit, № 17-20.079.
[2] Cass.soc, 4 mars 2020, № 19-13.316, Bulletin.
[3] Cass.soc, № 20-14.870, op.cit.

العامل أداء مهامه من الموقع الأقرب إلى منزله ودون التقيد بجدول زمني صارم. ويُعد ذلك دليلًا على استمرار علاقة التّبعية في مثل هذه الحالات، طالما أن صاحب العمل يراقب العامل ويملك سلطة توقيع الجزاء به عند إخلاله بالتّعليمات أو تقصيره في تنفيذ العمل.

كما أنّ جانب آخر من الفقه الفرنسي يرى أن العمل عن بُعد لا ينفي عنصر التّبعية القانونية، بل يفرض إعادة تكييف وسائل الرقابة وإثبات سلطة صاحب العمل[1]. فيعتبر أن الرّقابة التّكنولوجية يمكن أن تُعدّ امتدادًا للرّقابة التّقليدية. فيمكن الاستناد إلى التّبعية القانونية بمفهومها الحديث في تكييف عقد العمل عن بعد، لا سيما أن الرّقابة التي يتمتع بها صاحب العمل تجاه النّشاط المهني للعامل تبقى جائزة بفعل تطور الوسائل التّقنية للمراقبة من جهة، والتّوسع في مفهوم التبعية من جهة ثانية. ونلاحظ إذًا أنّ الإجتهاد الفرنسي قام بتفكيك عناصر التّبعيّة القانونيّة على ضوء الإشكاليّات التي فرضها العمل عبر الوسائل الرّقمية، ولا سيّما في ظل غياب نصوص تشريعية تتناول التحوّلات المستجدة على عنصر التّبعيّة القانونيّة بصورة مباشرة. ويتبيّن أنّ محكمة النّقض لم تستحدث مفهوم مستقل للتبعيّة الرّقمية، بل اكتفت بإعادة تفسير المعايير التّقليدية وتطبيقها على الأوضاع مستجدّة. ولم يقم القاضي بتوصيف الأداة التّقنيّة المعتمدة للرّقابة بحدّ ذاتها، بل ركّز على الدّور الّذي تؤدّيه ضمن إطار العمل، وعلى ما تخلّفه من آثار فعلية في ما يتعلّق باستقلاليّة العامل. بالتّالي إنّ الاجتهادات الفرنسية تُظهر أنّ التبعيّة القانونية ضمن إطار العمل الرّقمي لا تُستنتج من مجرّد استخدام الأدوات الرّقميّة، بل من مدى اقتران هذه الوسائل بممارسة فعليّة لسلطات الإشراف والرقّابة والتّوجيه. فالقضاء قد أعاد توصيف العلاقة كعقد عمل عندما ثبت خضوع العامل لسلطة صاحب العمل عبر إستعمال الوسائل الرّقميّة في الإشراف والتّوجيه من قبل هذا الأخير، كما ورد في بعض قضايا المنصّات الرقمية، حيث تبيّنّ أنّ القضاء لا يكتفي بوجود أنظمة تتبّع أو تقييم أو خوارزميات لتوزيع المهام، بل يبحث في الكيفية التي تُستخدم بها هذه الوسائل التّقنيّة، وما إذا كانت تُنتج خضوعًا فعليًا لسلطة صاحب العمل يحدّ من استقلال العامل أم لا. ففي الحالات التي أظهرت فيها المنصّة قدرة فعلية على تنظيم العمل، اعتُبرت العلاقة قائمة على تبعيّة قانونية، في حين رُفض هذا التّكييف إذا بقيت الوسائل الرّقمية في إطار تنظيم تقني لا يرقى إلى ممارسة فعليّة لسلطات صاحب العمل. ونحن نميل إلى الإجتهاد الّذي يكرّس قيام التبعيّة متى توافر الإشراف والتّوجيه الرّقمي، ولو غاب الإشراف المباشر بصورته التّقليدية. فخضوع العامل لنظام خوارزمي يحدّد له كيفية

[1] المناصير، المرجع السّابق، ص ص ٢٤٩-٢٥٠.

أداء العمل، ويراقب تنفيذه، ويقيّم نتائجه بصورة مستمرة، يشكّل مظهرًا فعليًا للسلطة التّنظيمية والرّقابية. وعليه، فإن جوهر التبعيّة يتحقق متى ثبت هذا الخضوع، بغضّ النظر عمّا إذا كانت السّلطة تمارس بشريًا أم عبر أدوات رقمية مؤتمتة.

المطلب الثّاني: دور الإجتهاد في معالجة إشكاليات التّبعيّة الرّقميّة

بعد إعادة تفسير عناصر التبعيّة، لعب الاجتهاد القضائي دورًا أساسيًا في مواجهة التّحدّيات التي أفرزتها التّطورات التّكنولوجيّة، ولا سيّما تلك المتعلّقة بتحمّل المسؤولية عند سوء استخدام أدوات المراقبة الرّقمية أو عند التّعدّي على خصوصية العامل. وقد سمح هذا التوجّه بتحديد حدود سلطة الرّقابة بصورة أوضح، وبتعزيز حماية الحياة الخاصة للعامل داخل بيئة العمل من خلال **تكييف المسؤوليّة القانونيّة على ضوء الواقع الرّقمي (الفقرة الأولى)، وتكريس حماية قضائيّة لخصوصيّة العامل (الفقرة الثّانيّة).**

الفقرة الأولى: تكييف المسؤوليّة القانونيّة على ضوء الواقع الرّقمي

بالعودة إلى بعض القرارت الصّادرة عن المحاكم الفرنسيّة نلاحظ أنّ القضاء الفرنسي اكتفى بإخضاع الأضرار النّاتجة عن استعمال الأدوات تقنية أو أنظمة المعلوماتية للقواعد العامة للمسؤوليّة المدنيّة والجزائيّة، فاعتبر أنّ استعمال هذه الأنظمة لا يعفي الجهة التي تستخدمها من المسؤولية القانونية في حال كان الضّرر ناتج عن تقصير منها. وأكّد ذلك القرار الصّادر عن محكمة النّقض الفرنسية (الغرفة المدنيّة الأولى) بتاريخ ٢٠١٧/٦/١٥، فاعتبر أنّ الخلل في النّظام المعلوماتي لا يُعفي مستخدم النّظام من المسؤولية متى ثبت الإهمال من ناحيته[1]. ويتبيّن من خلال هذا القرار أنّ محكمة النقض الفرنسية ركّزت على طريقة استعمال النّظام من قبل المستخدِم، حيث تمّ ربط الخطأ بالفعل الصّادر عن الشّخص الطّبيعي، معتبرة أنّ أي تقصير أو إهمال من قبل من يُشرف على النّظام المعلوماتي يكون محلًا للمساءلة. وفي الإتجاه نفسه قرّرت الغرفة الجزائية لمحكمة النّقض، في حكمها الصّادر بتاريخ ٢٠١٤/٣/١١، أنّ استعمال نظام تقني لا ينفي قيام المسؤوليّة الجزائيّة طالما أنّ القرار الحاسم والرّقابة الفعليّة لا تزال بيد الشّخص الطّبيعي[2]. وتكرّس هذا التوجّه في قرار لاحق بتاريخ ٢٠٢٠/١١/٢٥، حيث اعتبر أنّ الإهمال في إدارة أو ضبط نظام معلوماتي يكفي لتأسيس المسؤولية الجزائية، ولو لم يكن

[1] Cass. 1er civ, 15 Juin 2017, № 16-17.262, Légifrance, 22/10/2025: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034961046

[2] Cass.crim, 11 mars 2014, № 12-87.178, Légifrance, 22/10/2025 : https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028729088

الفاعل هو من نفّذ الفعل ماديًا. ويكشف هذا المسار أنّ القضاء، خارج إطار عقد العمل، لم يعترف بأي مسؤولية ذاتيّة للأداة التّقنية أو للنّظام الذّكي، لكنه في المقابل شدّد على إعادة ربط الضّرر أو الفعل الجرمي بالقرارات الصّادرة عن الشّخص الطّبيعي الّذي يتولى الإشراف عليها[1]. من ناحية ثانية، قضت محكمة نانتير في قرارها الصّادر في ٢٠٢٥/٢/١٤ بأنّ يترتّب على إدخال أنظمة الذّكاء الإصطناعي داخل المؤسسة إلتزامات قانونية على عاتق صاحب العمل، ولا سيّما واجبات الإعلام والاستشارة المسبقة، مع تحميله كامل تبعات قرار إدخال الذّكاء الإصطناعي في المؤسّسة بوصفه فعلًا تنظيميًا يؤثّر في شروط العمل[2]. وبالتّالي ألا يمكن أن نفهم من هذا القرار أنّ القضاء الفرنسي بدأ يمهّد لإسناد المسؤولية إلى من يقرّر استخدام الذّكاء الاصطناعي، دون الاعتراف بأي مسؤولية ذاتية للنظام الذكي؟ وهذا التوجّه هو أكثر منطقية وأقرب إلى الواقع، فمن شأن إسناد المسؤولية إلى الشّخص الذي يستخدم الذّكاء الاصطناعي أو إلى صاحب العمل، أن يمنع التّهرّب من المسؤولية عبر محاولة تحميلها لمن لا يتمتّع بشخصية قانونية مستقلّة، كالنّظام الذكي.

الفقرة الثّانيّة: تكريس حماية قضائيّة لخصوصيّة العامل

أظهرت بعض الإجتهادات الفرنسيّة حرصًا واضحًا على تكريس حماية خصوصيّة العامل وإحترام حياته الخاصّة دون أن يؤثّر ذلك على مقتضيات تنظيم العمل. وكما سبق الذّكر، تُعد قضيّة Nikon مرجعًا أساسياً في تكريس هذا المبدأ، إذ تتمحوّر حول قيام صاحب العمل بالإطلاع عبر حاسوب العمل على مراسلات إلكترونية قام العامل بإرسالها، معتبرًا أنّ ملكيته للحاسوب الخاص بالعمل تخوّله ذلك. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بعدم مشروعية هذا الاطلاع، مؤكدةً أنّ استعمال أدوات العمل لا ينفي الطّابع الشّخصي للمراسلات ولا يبرّر المساس بخصوصية العامل[3]. وقد شكّل هذا القرار نقطة انطلاق لإجتهاد لاحق رسّخ الفصل بين سلطة الرّقابة والتّدخل غير المبرّر في الحياة الشّخصية، بما يسمح بضبط استخدام وسائل الرّقابة دون تحويلها إلى أداة للمساس بخصوصيّة العامل. حيث إعتبرت محكمة النّقض الفرنسيّة في قرارها الصّادر بتاريخ ٢٠١١/١١/٣ أنّ استخدام نظام تحديد المواقع (GPS) من أجل تتبع العامل ومراقبة تحرّكاته دون إعلامه المسبق، حتّى خارج أوقات العمل، يشكّل مساسًا غير مشروع بخصوصيته[4]. كما جاء في قرار آخر أنّ إستخدام أنظمة المراقبة بما فيها الكاميرات كوسيلة

[1] Cass, Crim, 25 nov. 2020, № 19-84.304, Légifrance, 22/10/2025 : https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042619502

[2] Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé, 14 février 2025, № RG 24/01457.

[3] Cass. soc, civ 5, 2 Octobre 2001, № 99-42.942, Nikon France, Bulletin, № 291, JORF.

[4] Cass. Soc, 3 Novembre 2011, № 10-18.036, Bulletin.

إثبات، من دون علم العامل تُعد وسائل رقابة غير مشروعة[1]. وبالرّغم من ذلك، صدر قرار عن محكمة النّقض الفرنسية بتاريخ ٢٠٢٠/١١/٢٥ إعتبرت فيه أنّ المساس بخصوصية العامل قد يكون جائزًا على نحو استثنائي إذا كان الدّليل ضروريًا لإثبات حق مشروع ومتناسبًا مع الهدف المراد تحقيقه، في ظلّ عدم وجود وسيلة أخرى أقل تعدّيًا على الحياة الخاصة، مكرّسةً بذلك مبدأ التّوازن بين حق الخصوصية وحق الإثبات[2]. فنلاحظ أنّه بعد أن كرّس الاجتهاد في القرارات السّابقة حماية صارمة لخصوصيّة العامل، أقرّ هذا القرار بإمكانية قبول وسائل إثبات تمسّ بهذه الخصوصيّة على نحوٍ استثنائي، متى كانت ضرورية. من ناحية ثانيّة توسّع مسار الحماية ليشمل حماية حق الصورة، حين إعتبرت محكمة النّقض أنّ استعمال صورة العامل دون رضاه يُعدّ بحدّ ذاته مساسًا بخصوصيته، ولو لم يتم إثبات حصول ضرر مادي مباشر.

وتأكيدًا على أنّه يجب حماية العامل من إمتداد الإلتزامات إلى خارج أوقات العمل نستشهد بما تمّ تكريسه في الإجتهاد الفرنسي لناحية حق العامل في الإنفصال عن الالتزامات المطلوبة منه خارج أوقات الدوام، وعدم تحميله واجب الاستجابة للاتصالات المهنيّة خلال فترات الراحة، حيث إعتبرت محكمة النّقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ ٩ تشرين الأول ٢٠٢٤ أنّ: "...عدم تمكّن العامل من أن يكون قابلاً للاتصال خارج أوقات العمل على هاتفه المحمول الشّخصي لا ينطوي على أي طابع خطأ[3]...".

وضمن هذا الإطار خلصت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في قضية Bărbulescu ضد رومانيا إلى أنّ مراقبة مراسلات العامل في مكان العمل، متى جرت من دون إعلامه المسبق ودون مراعاة معايير الضّرورة، تُشكّل انتهاكًا للمادّة الثّامنة من الاتفاقيّة الأوروبيّة لحقوق الإنسان. وقد أكّدت المحكمة أنّ للعامل حقًا باحترام حياته الخاصة ومراسلاته، حتى عند استعمال أدوات العمل[4].

وفي قرار صادر عن محكمة النّقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ ٩ نيسان ٢٠٢٥، اعتبرت المحكمة أنّ عنوان الـIP يُعدّ بيانًا شخصيًا يخضع لأحكام اللّائحة العامة لحماية البيانات، كما أنّ اعتماد صاحب العمل على سجلات الدّخول إلى النّظام المعلوماتي لإثبات خطأ العامل يشكّل معالجةً لبيانات شخصية تستوجب احترام الضّوابط القانونية المنصوص عليها في مجال حماية البيانات. ولمّا لم يثبت الالتزام بهذه القواعد عند جمع البيانات واستعمالها، رأت المحكمة أنّ الدليل المستمدّ منها غير مشروع،

[1] Cass. soc, 10 Janvier 2012, № 10-23.482, Bulletin.
[2] Cass. soc, 25 Novembre 2020, № 17-19.523, Bulletin.
[3] Cass.soc, civ, 9 October 2024, № 23-19.063, Bullettin.
[4] Cour européenne des droits de l'homme, Bărbulescu contre Roumanie, arrêt du 5 septembre 2017, requête № 61496/08.

وقضت بنقض الحكم المطعون فيه، مكرّسةً بذلك مبدأ خضوع وسائل الرّقابة الرقمية في علاقة العمل لقيود حماية البيانات الشّخصية وعدم جواز الاستناد إلى أدلة تم الحصول عليها بالمخالفة لها[1].

وبناء على ما إستعرضناه من الاجتهادات الفرنسيّة، نلاحظ أنّ القضاء إتّجه في أغلب قراراته إلى تكريس حماية لخصوصيّة العامل، وفي قرارات أخرى إعتمد مقاربة أكثر مرونة عندما أقرّ بإمكانية المساس بالخصوصية في الحالات الضّروريّة. ولم يتراجع الاجتهاد عن حماية الخصوصيّة، بل سعى إلى تكييفها مع مقتضيات تنظيم العمل. وطالما أنّ أغلب القرارات كرّست حماية خصوصيّة العامل، يُستخلص أنّ القضاء الفرنسي يميل إلى حماية الطّرف الضّعيف ألا وهو العامل في مواجهة توسّع سلطة صاحب العمل.

المبحث الثاني: ترسيخ قواعد تنظيميّة لإستخدام الذّكاء الإصطناعي

يقتضي تدخل الخوارزميات في إدارة المهام وتقييم الأداء واتخاذ القرارات الخاصّة بالعمل وضع إطار تنظيمي يضمن عدم خروج الأنظمة الذّكيّة عن الضّوابط القانونية، مع الحفاظ على مكانة العامل ووجوب صون كرامته وحقوقه الأساسية في مواجهة نتائج القرار الخوارزمي. وانطلاقًا من هذا الواقع، يتناول هذا المبحث أوّلًا **تكييف الأنظمة الذّكية ضمن نطاق سلطة العمل (المطلب الأوّل)** بوصفها إحدى وسائل التّنظيم والتوجيه التي يعتمدها صاحب العمل، ثم ينتقل في مرحلة ثانية إلى بحث **تقنين استعمال الأنظمة الذّكيّة في قانون العمل (المطلب الثّاني)**.

المطلب الأوّل: تكييف الأنظمة الذّكية ضمن نطاق سلطة العمل

يمثّل تكييف الأنظمة الذّكية ضمن سلطة صاحب العمل خطوة أساسية، ذلك أنّ القرارات التي تصدر عبر الخوارزميات لا تُعدّ مستقلة بذاتها، بل ترتبط بالإرادة التي تُشغّلها وتوجّهها. وفي هذا الإطار لا بد من تحديد **الطّبيعة القانونية للأنظمة الذّكيّة (الفقرة الأولى)** من جهة و**خصوصيّة الرّقابة الخوارزميّة (الفقرة الثّانيّة)** من جهة ثانيّة.

الفقرة الأولى: الطّبيعة القانونية للأنظمة الذكية

يجب تحديد الطّبيعة القانونيّة للأنظمة الذّكية التي تعتمدها المؤسسات في تنظيم وإدارة العمل قبل الانتقال إلى ضبط استخدامها أو مساءلة آثارها. فالمسألة لا تتعلق بوسيلة تقنية جديدة تدخل إلى بيئة العمل فحسب، بل بتحوّل الوسيلة التي تُمارس سلطة صاحب العمل في الرّقابة والتّوجيه، الأمر الذي يفرض

[1] Cass.soc, op.cit, № 23-13.159.

مقاربة قانونية دقيقة تميّز بين الجانب التّقني للأداة والنتائج القانونية المترتبة على اعتمادها. فالمهام الّتي تقوم بها الأنظمة الذّكيّة ضمن إطار علاقة العمل لطالما ارتبطت تقليديًا بصاحب العمل. الأمر الّذي يؤدّي إلى عدم إعتبار الخوارزميّة أو النّظام الذّكي كيانًا محايدًا أو مستقلًا، بل يتوجب إدراجه ضمن الإطار القانوني لوسائل تنظيم العمل الّتي يختارها صاحب العمل لممارسة سلطته. فالقرار الذي يصدر عبر النّظام الذكي وإن اتخذ شكلًا آليًا أو رقميًا، يظل قرارًا يُنسب في حقيقته إلى الجهة الّتي أدخلت هذا النظام واعتمدته وأوكلت إليه جزءًا من مهامها. وعليه، فإنّ هذه الأنظمة الذّكيّة لا تتمتع بأي شخصية قانونية مستقلة تخوّلها تحمّل الالتزامات أو المسؤوليّات بشكل مباشر. وبالتّالي، لا يجوز إسناد الخطأ أو الضرر إلى "النّظام الذكي" بوصفه فاعلًا قانونيًا، لأن هذا النّظام لا يمتلك إرادة مستقلة ولا مركزًا قانونيًا خاصًا به. ويسمح هذا التّوصيف بإعادة تثبيت مركز المسؤولية القانونية، لأنه يمنع أمرًا هو في غاية الخطورة يتمثّل في فصل القرار عن صاحبه من خلال إسناده إلى "الآلة". فالعامل، وهو الطّرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، لا يمكن أن يُترك في مواجهة نظام غير مرئي أو غير قابل للمساءلة[1].

ويُستنتج من ذلك أن تحديد الطّبيعة القانونية للأنظمة الذّكية يقوم على ركيزتين أساسيتين: الأولى تتمثّل في تثبيت مبدأ إسناد القرارات والنّتائج القانونية إلى صاحب العمل بوصفه الجهة التي تستعمل هذه الأنظمة وتمارس من خلالها سلطتها. والرّكيزة الثانيّة هي الإقرار بأن الطّابع الخوارزمي والآلي لهذه الوسائل يفرض إعادة تقييم حدود تلك السّلطة وآليات رقابتها، بما يضمن عدم تجاوزها لحقوق العامل أو انتهاك حياته الخاصة أو تحويله إلى مجرد موضوع للتّحليل الرقمي. فالهدف هنا ليس رفض فكرة الذّكاء الاصطناعي ضمن إطار عقد العمل، بل الاعتراف به كوسيط تنظيمي جديد يجب أن يبقى خاضعًا لمبادئ العدالة والمشروعيّة والإنسانيّة، تماماً كما هو الحال بالنّسبة لأي مظهر آخر من مظاهر سلطة صاحب العمل.

الفقرة الثّانية: خصوصيّة الرّقابة الخوارزميّة

إنّ الرقابة عبر الوسائل الخوارزميّة أو الذّكيّة لا يمكن بحكم طبيعتها وآثارها إخضاعها بالكامل للقواعد ذاتها التي تحكم الرّقابة التّقليدية في علاقات العمل. فالرّقابة التّقليدية الّتي يمارسها صاحب العمل عبر الإشراف المباشر أو التّقييم البشري جرى التّعامل معها كأحد مظاهر السّلطة المشروعة طالما أنها تُنفّذ

[1] Valerio De Stefano and Simon Taes, "Algorithmic Management and Collective Bargaining", **European Review of Labour and Research**, Vol 29, Issue 1, 2022, p.p 21–36. Available on: https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/scholarly_works/3011/

ضمن ضوابط قانونيّة معيّنة وتستند إلى مبدأ عدم التّعسف في استعمال الحق. أما الرّقابة الخوارزمية، فحتى الآن لم يتم تصنيفها كإمتداد أو مظهر من مظاهر سلطة صاحب العمل. إضافة إلى أنّها تستوجب بحكم طبيعتها نظاماً معيارياً أدق وأوسع من حيث التزامات الشفافيّة والإفصاح وتحديد حدود المعالجة الرّقمية للبيانات. لذلك إنّ الرقابة الخوارزمية ليست كالرّقابة التّقليدية، فبينما تقوم الرّقابة التّقليدية على تدخل بشري مباشر، تعتمد الرّقابة الخوارزمية على معالجة بيانات آلية واسعة النّطاق، ما يجعل آثارها أكثر امتدادًا وأعمق تأثيرًا على المركز القانوني للعامل[1]. وهذا التّمييز بين الرّقابة الخوارزمية والرّقابة التّقليدية يُعد أمرًا ضروريًا، لأنّ الرّقابة الخوارزمية بحكم طبيعتها القائمة على المعالجة الآلية للبيانات واتساع نطاقها وآثارها، لا يمكن إخضاعها بالكامل للقواعد القانونيّة المحدودة ذاتها الّتي تنظّم الرّقابة التّقليدية داخل علاقة العمل. فالقواعد االخاصّة بتنظيم الرّقابة البشرية المباشرة، ذات طابع محدود وزمني، لا تكفي لمواجهة النتائج القانونية الّتي قد تترتب على الرّقابة الخوارزمية التي تعمل بصورة مستمرة وغير مرئية وتنعكس بشكل مباشر على العامل.

وبناءً على ذلك، يتعين على المشرّع أن يقرّ نظامًا قانونيًا خاصًا بالرّقابة الخوارزمية، ومن خلال هذا الاختيار التّشريعي، يصبح ضبط الرّقابة الخوارزمية جزءًا من حماية حقوق العامل داخل علاقة العمل، وذلك عبر وضع قواعد خاصة تمنع تحوّلها إلى سلطة رقابية مطلقة أو غير قابلة للمساءلة. كما يجب أن لا يقف التّشريع عند حدّ فرض التزامات شكلية تتعلق بالإعلام أو الإفصاح، بل يمتد إلى إعادة ترتيب العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل فيما يتعلق بنتائج الرقابة الخوارزمية. إذ يجب أن يترتب على اعتماد هذا النّوع من الرّقابة التزام خاص يتمثّل في ضمان إمكانية الطّعن في القرارات المستندة إلى نتائج خوارزمية، وعدم الاعتداد بها كقرارات نهائية غير قابلة للمراجعة.

وبذلك، يضع المشرّع أساسًا قانونيًا يمنع تحول الخوارزمية إلى سلطة رقابية مطلقة أو غير مرئية، ويعيد إدراجها ضمن إطار قانوني محدد يتوازن فيه حق صاحب العمل في تنظيم العمل مع مركز العامل كطرف أضعف يحتاج إلى ضمانات إضافية أمام الرقابة الرّقمية ذات الطبيعة الخاصة. وهذا يضمن ألاّ تؤدي الرّقابة الخوارزمية إلى توسّع غير مضبوط في حدود سلطة صاحب العمل، أو إلى إعادة تشكيل التّبعية القانونيّة خارج أسس المشروعية والشفافيّة.

[1] Halefom Abraha, "Regulating Algorithmic Employment Decisions through Data Protection Law", **European Labour Law Journal,** vol 14, № 2, 2023, p.p 172–191.

المطلب الثّاني: تقنين إستعمال الأنظمة الذّكية في قانون العمل

يطرح تقنين إستعمال الأنظمة الذّكيّة في قانون العمل ضرورة وضع إطار قانوني واضح يحدّد حدود استخدامها وآليات ضبطها داخل علاقة العمل، بما يضمن عدم خروجها عن المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النّظام القانوني. فالتّنظيم التشريعي لا يهدف إلى تعطيل التّطور التقني، بل إلى إدماجه ضمن بنية قانونية تحقّق التوازن بين متطلبات الكفاءة الإدارية وصون الحقوق والحريات. ومن هذا المنطلق، يقتضي البحث في المرتكزات التي يمكن أن تشكّل أساسًا لهذا التّقنين، وذلك على النحو الآتي: **احترام مبادئ النّظام العام الإجتماعي (الفقرة الأولى)، إدماج مبادئ الحوكمة الخوارزمية في قانون العمل (الفقرة الثّانيّة)، تكريس الاعتبارات ذات البعد الاجتماعي (الفقرة الثّالثة).**

الفقرة الأولى: إحترام مبادئ النّظام العام الاجتماعي

يقوم النّظام العام الاجتماعي[1] في قانون العمل على مبادئ أساسية تتمثل في حماية العامل باعتباره الطّرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، وفرض قواعد آمرة تضمن حدًّا أدنى من الحقوق والضمانات التي لا يجوز الانتقاص منها كالأجر وساعات العمل والرّاحة والخصوصية والكرامة الإنسانية، مع اعتماد مبدأ الشّرط الأكثر فائدة للأجير وإخضاع سلطة صاحب العمل لرقابة قانونية وقضائية تحول دون التّعسف في استعمالها.

وتبرز أهمية التّمسك بهذه المبادئ بصورة أكبر في ظل التّبعية الرقمية، إذ لا يجوز أن يتحوّل اعتماد الخوارزميات إلى سلطة متفلتة من القيود القانونية أو متعارضة مع المبادئ الحمائية التي يقوم عليها قانون العمل. فالأنظمة الذّكية، مهما بلغت درجة تطوّرها التّقني، ينبغي أن تبقى محصورة ضمن الحدود القانونيّة، بحيث لا تُستخدم إلّا لتحقيق أغراض تنظيمية مشروعة تتصل بسير المرفق الإنتاجي وحسن إدارة العمل، من دون أن تمسّ كرامة العامل أو حقوقه الأساسية الملازمة لصفته الإنسانية[2]. بالتّالي يجب ضمان توافق مخرجات القرار الخوارزمي مع مبادئ النّظام الاجتماعي التي تحمي التوازن داخل علاقة العمل وتمنع تعدّي صاحب العمل على العامل باعتباره الطّرف الأضعف. وعلى هذا الأساس، فإن أي استعمال للأنظمة الذكية يفضي إلى تضييق الضّمانات القانونية للعامل أو إلى إخضاعه لرقابة

[1] النظام العام الاجتماعي هو مفهوم قانوني يُقصد به مجموعة القواعد الآمرة التي يضعها المشرّع لحماية المصلحة الاجتماعية العامة، وخاصةً الفئات الضعيفة في العلاقة القانونية، مثل الأجير في عقد العمل.

[2] محمد دغمان، النّظام العام في علاقات العمل، لبنان، المؤسّسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٥، ص ص ١٩-٢٣.

رقمية تمسّ حريته الشخصية أو خصوصيته المهنية يُعدّ استعمالًا غير مشروع، ولو تمّ تحت غطاء التطوّر التقني أو مقتضيات الإدارة الحديثة للعمل.

الفقرة الثّانيّة: إدماج مبادئ الحوكمة الخوارزميّة في قانون العمل

تُعرَّف الحوكمة أنّها الإطار التّنظيمي والأخلاقي الّذي يضبط كيفية ممارسة السّلطة داخل المؤسسة، من خلال وضع قواعد وآليات تضمن الشّفافية في اتخاذ القرارات، وتوزيع الصّلاحيات والمسؤوليات بين مختلف مستويات الإدارة، وتعزيز المساءلة والرّقابة بما يحدّ من تعسّف السّلطة. وتهدف الحوكمة إلى تحقيق توازن عادل بين مصالح أصحاب العمل والأجراء وسائر أصحاب المصلحة، وضمان إدارة رشيدة لبيئة العمل قائمة على المشروعية والإنصاف وحماية الحقوق، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي واستقرار العلاقة المهنية داخل مكان العمل. ومن أهم مبادئها ما يلي:

– **الشّفافيّة:** تُعدّ الشفافيّة عنصرًا جوهريًا في ترسيخ الثّقة بأنظمة الذّكاء الاصطناعي داخل بيئة العمل، إذ تُمكّن كل من العامل وصاحب العمل على حدّ سواء من فهم آليات تشغيل هذه الأنظمة وتتبع مسار اتخاذ القرار الآلي[1]، خصوصًا عندما يكون لهذه القرارات دور في تقييم الأداء أو توزيع المهام أو معالجة البيانات الشّخصيّة. وتشمل الشفافية الإفصاح الشّامل والواضح عن كلّ العمليات والخطوات التي تقوم بها الخوارزميات، ولاسيما قدرات النّظام الذّكي وحدوده، بما يتيح للعامل إدراك إطار الإستخدام المشروع لهذه الأدوات. ويبرز دور هذا النّهج في تعزيز موثوقية النّظام داخل علاقة العمل والحدّ من المخاطر المرتبطة بتوسّع سلطة الرقابة أو بظهور أشكال خفية من التبعيّة[2].

– **العدالة وعدم التّمييز:** يتطلّب تحقيق العدالة اعتماد نهج استباقي لمكافحة التحيّز عند إستخدام أنظمة الذّكاء الإصطناعي بداية من تصميم النّموذج واختيار البيانات وصولاً إلى الاستخدام النّظام الذّكي ضمن إطار العمل. ويشمل ذلك مراجعة مصادر البيانات، وتدقيق قواعد القرار الآلي، وتقييم قرارات النّظام بصورة دورية للتأكد من عدم إنتاج تصنيفات تمييزية أو عنصريّة بحق أي فئة من العمّال. كما يتطلّب الأمر احترام الحقوق الأساسيّة للعامل، ولا سيما المساواة والكرامة والبيانات الشخصية[3].

– **المسؤوليّة والمسائلة:** من أجل قيام مبدأ المسؤولية والمساءلة لا بد من تثبيت الصّلة بين القرار

---

[1] صفاء مغربل، القانون التّجاري اللّبناني (الشّركات التّجارية شركات الأموال وأهم المستجدات في الحوكمة والذّكاء الإصطناعي)، ط ٤، دار أبعاد، ٢٠٢٦، ص ص ٣٨٥–٣٨٧.

[2] المرجع ذاته، ص ص ٣٩٠–٣٩٣.

[3] القزي وعويدات وآخرون، المرجع السّابق، ص ١–٣٩.

الصادر عن النّظام الذّكي والجهة الّتي قامت بتطويره أو تشغيله أو إدماجه داخل بيئة العمل، بحيث لا يُنظر إلى الذّكاء الإصطناعي كفاعل مستقل يمكن إلقاء العبء عليه. فالمسؤولية تبقى موزّعة بصورة واضحة بين الفاعلين وفق أدوارهم في دورة حياة النّظام الذّكي، من خلال تعيين الأشخاص المعنيين بالإشراف والمتابعة، وتحديد المسؤول المشترك أو الفردي عن الأداء والنتائج، واعتماد منهجية لإدارة المخاطر في مختلف مراحل التّشغيل بما يسمح بالتنبّه المبكر للآثار السّلبية واتخاذ تدابير الوقاية والمعالجة. كما وينبغي أن تتم مراقبة هذه الأنظمة و إدارتها من قبل العنصر البشري ضمانًا لعدم تحوّل القرار الرّقمي إلى سلطة تقنية غير خاضعة للمراجعة، إلى جانب الالتزام بالقوانين الوطنية والمعايير الدّولية وإجراءات الحدّ من المخاطر، بما يعيد ربط نتائج القرار الآلي بالإنسان الذّي يمكن إخضاعه للمساءلة القانونيّة.

– **حماية الخصوصيّة:** يجب أن لا يؤدّي إستخدام تقنيات الذّكاء الإصطناعي داخل بيئة العمل إلى التّعدّي على خصوصيّة العامل وإنتهاك حياته الخاصّة، أو حتّى التوسّع في جمع بياناته الرّقميّة بصورة غير مشروعة وخارج حدود متطلبات العمل الضّروريّة. لذلك يجب وضع استراتيجيات واضحة لمواجهة الإنتهاكات الحاصلة، كما ينبغي تطبيق مبدأ "موازنة المخاطر" الّذي يساهم في تحقيق توازن بين حماية الخصوصيّة من جهة وعدم الإضرار بالشفافيّة عند التركيز المفرط على هذه الخصوصيّة من جهة أخرى. ولضمان الشّفافيّة يجب توثيق الحوادث غير المتوقعة داخل أنظمة الذّكاء الاصطناعي، لأن توثيق مراحل المعالجة والقرارات الرّقمية يسمح بتتبّع مصدر الخطأ أو الإنتهاك، واتخاذ التّدابير اللاّزمة.

– **الإنسانيّة:** يُعدّ العامل الطرف الأضعف في العلاقة القانونية بحكم خضوعه لسلطة صاحب العمل ولآليات الرّقابة والإشراف الرّقميّة. لذلك يصبح من الضروري أن تُبنى أنظمة الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل على فكرة حماية العامل أولًا باعتباره إنسانًا يتمتّع بحقوق وكرامة يجب صونها قبل النّظر إليه بوصفه عنصراً منتجًا. بالتّالي ينبغي إستخدام منهجيّة أخلاقيّة عند بناء الذّكاء الإصطناعي ليكون عادلاً ويصون حقوق العامل.

الفقرة الثّالثة: تكريس الإعتبارات ذات البعد الإجتماعي

في سياق تكريس الاعتبارات ذات البعد الاجتماعي عند استخدام الأنظمة الذكية، يصبح من الضروري إرساء آليات تضمن أن هذه الأنظمة لا تُدار بمنظور تقني بحت، بل وفق رؤية تحترم القيم الاجتماعية والأخلاقية. من هنا تنبثق الحاجة إلى **إنشاء لجان مختصّة بتقييم السّياسات الخوارزمية (البند الأوّل)، إضافة إلى تعزيز الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية (البند الثّاني).**

البند الأوّل: إنشاء لجان مختصّة لتقييم السّياسات الخوارزمية

تُعدّ اللّجان المختصّة بتقييم السّياسات الخوارزمية هيئات مؤسسية داخلية تُنشئها الجهة الإدارية في المؤسسة من أجل الإشراف على إدخال الأنظمة المؤتمتة في بيئة العمل ومتابعة آثارها. وتتميّز هذه اللّجان بطابعها الوقائي التّقويمي، إذ لا تؤدّي وظيفة رقابية عقابية، بل تضطلع بدور يهدف إلى مراجعة السّياسات الخوارزمية والتّدقيق في مدى انسجامها مع طبيعة العمل، ورصد ما قد ينشأ عنها من ضغوط تُفرض على العامل أو تمس بحقوقه، أو توزيع الأعباء والمسؤوليات بطريقة غير متوازنة. حيث تعتمد منهجاً يقوم على إعداد تقارير دورية تُبرز من خلالها أي خلل تُلاحظه مع اقتراح التّعديلات المناسبة أو إعادة ضبط آليات العمل حين يظهر أنّ المخرجات الرّقمية تخرج عن الحدود المرسومة لها. فهي تعمل على قراءة نتائج الأنظمة المؤتمتة المستخدمة ضمن نطاق العمل، وتقدير آثارها، ومن خلال هذا الدّور، تحافظ اللّجان على موقع متوازن بين الإدارة والتّكنولوجيا، بحيث ترافق التّحول الرقمي وتوجّهه.

البند الثّاني: تعزيز الإلتزام بالمسؤوليّة الإجتماعيّة

المسؤولية الاجتماعية هي التزام أخلاقي وقانوني تتحمله الجهات والمؤسّسات أو الأفراد تجاه المجتمع الذي تعمل ضمنه، بحيث لا يقتصر نشاطها على تحقيق الرّبح أو المصلحة الاقتصادية فحسب، بل يمتد ليشمل احترام الإنسان، وضمان العدالة والشّفافية، والمساهمة الإيجابية في التّنمية المستدامة. بالتّالي تنطلق المسؤولية الاجتماعية من مبدأ أساسه أنّ المؤسسة لا تقتصر وظيفتها على تحقيق الإنتاج بل تتحمّل أيضاً مسؤولية تجاه الأشخاص الذين يعملون داخلها والآثار التي تخلّفها سياساتها عليهم. فكل إجراء تنظيمي أو أسلوب رقابي تطبّقه المؤسسة لا ينعكس فقط على مستوى الأداء، بل يطال ظروف العمل والشّعور بالاستقرار ضمن إطار العمل. وهنا يبرز البعد الإنساني للمسؤولية الاجتماعية، ولا سيما إذا أخذ بالاعتبار أن العامل يشكّل الطّرف الأضعف في علاقة العمل بحكم تبعيته القانونية والاقتصادية لصاحب العمل[1].

فضلاً عن ذلك إنّ العامل ليس مجرّد عنصر إنتاج أو موضوع بيانات داخل النّظام الرقمي للمؤسسة، بل إنسان له كرامة وتجربة مهنية وشخصية يجب احترامها عند تنظيم العمل واتخاذ القرارات المتعلّقة به. ومن ثمّ، لا يجوز ترك العامل خاضعًا لقرارات تصدر حصرًا عن أنظمة ذكية لا تدرك الأبعاد الإنسانية، لأن هذه القرارات، مهما بدت دقيقة قد تُلحق أثرًا مباشرًا بمساره المهني ووضعه الاجتماعي.

---

[1] وليد بوبغب، "حوكمة وقياس الذكاء الاصطناعي في مؤشر الذكاء الاصطناعي المسؤول – دراسة تجريبية للدول العربية ٢٠٢٤، **مجلة العلوم الاقتصادية**، م ١٢، ع ١، الجزائر، حزيران ٢٠٢٥، ص ص ٤٤٩– ٤٧٣.

ومن هنا، تفرض المسؤولية الأخلاقية على رب العمل ألّا يكتفي بالإتكال على نتائج التّحليل الخوارزمي كبديل شامل عن إشرافه الإنساني المباشر، فاعتماد هذه الأنظمة لا يعني نقل عبء القرار إلى التّقنية أو التّخلي عن دوره في تقدير الواقع ضمن بيئة العمل ونقل سلطته في الإشراف والتّوجيه إلى برامج آلية مجرّدة من الحسّ الإنساني، بل يجب أن يبقى رب العمل معنيًا بمتابعة هذه التّقنيات خطوة بخطوة، وبالتّدخل عند الحاجة لتصحيح آثارها خصوصًا عندما تمسّ بالبعد الإنساني والأخلاقي.

خلاصة الفصل الثّاني

إنّ إدخال الأنظمة الذكية والرقابة الخوارزمية إلى علاقة العمل يفرض إعادة تحديد حدود السلطة داخل المؤسسة بما يحافظ على الطابع الإنساني ضمن إطار عقد العمل، ويمنع تحوّل القرار التقني إلى بديل عن التقدير البشري. وفي هذا السياق، يبرز دور القضاء كضامن أساسي لمشروعية هذا التحوّل، إذ يضطلع بمهمة مراقبة استخدام الوسائل الرقمية وتفسير النصوص القانونية بما يتلاءم مع التطوّر التقني، بما يمنع تحوّل الأنظمة الخوارزمية إلى سلطة غير خاضعة للمساءلة. كما يسهم الاجتهاد القضائي في سدّ النقص التشريعي، من خلال تكريس قواعد تُحمّل صاحب العمل مسؤولية القرارات الصادرة عن الأنظمة التي يعتمدها، وتضمن للعامل حق الاعتراض والطعن في القرارات الرقمية التي تمسّ بوضعه المهني. فالمشروعية يجب أن تُقاس أيضًا بمدى احترام كرامة العامل وحقوقه الأساسية وارتباطها بمبادئ النظام العام الاجتماعي، باعتبارها قواعد لا يجوز مخالفتها مهما تطورت الوسائل التقنية. فلا يمكن تبرير أي مساس بحقوق العامل أو بكرامته بحجة الكفاءة أو السرعة أو الدقة الرقمية، إذ تظل القواعد الآمرة في قانون العمل واجبة التطبيق حتى عندما يُتخذ القرار عبر نظام خوارزمي أو أداة مؤتمتة. كما أن الوسيلة التقنية لا تغيّر من طبيعة الالتزام القانوني ولا من نطاق الحماية المقرّرة للعامل. كما يبرز أنّ إدماج مبادئ الحوكمة الخوارزمية داخل قانون العمل يشكّل ضمانة أساسية لتحقيق الشفافية والعدالة. فالعامل يجب أن يكون على علم بوجود أنظمة رقمية تؤثر في تقييمه أو في مساره المهني، وأن تتوافر له إمكانية فهم أسس القرار الرقمي والطعن فيه عند الضرورة. فغياب الشفافية قد يؤدي إلى قرارات غير واضحة أو غير عادلة، الأمر الذي يفرض اعتماد معايير تضمن وضوح الإجراءات وتحديد المسؤولية عنها.

أمّا على المستوى الاجتماعي، فإن تقنين استعمال الأنظمة الذكية يقتضي اعتماد آليات رقابية، كإنشاء لجان مختصة تتولى تقييم السياسات الخوارزمية ومراقبة توافقها مع مبادئ العدالة والمساواة. كما يتطلب الأمر مراعاة تأثير هذه الأنظمة على استقرار العامل وظروف عمله، وعدم اختزال استخدامها في اعتبارات الكفاءة والإنتاجية فقط. وعليه، فإن مواجهة تحديات التبعية الرقمية تستوجب إطارًا قانونيًا واضحًا يجمع بين احترام القواعد الآمرة، وتعزيز الشفافية والمساءلة، ومراعاة البعد الاجتماعي. ومن شأن ذلك أن يعزّز الثقة بين أطراف العلاقة، ويحدّ من إشكاليات القرارات الرقمية، بحيث يتحوّل التنظيم القانوني إلى ضمانة فعلية تواكب التحوّل الرقمي وتحافظ على استقرار علاقة العمل.

خلاصة القسم الثّاني

لم يعد ممكنًا الاكتفاء بالمفاهيم التّقليدية للمساءلة والمسؤولية، لأن تعدّد الفاعلين، وتوزّع مراحل اتخاذ القرار بين البشر والأنظمة الرقمية، ولّد وضعيات قانونية مركّبة يصعب فيها تحديد صاحب الفعل بصورة مباشرة. وهو ما أظهر الحاجة إلى إعادة بناء قواعد قانونيّة بما يضمن عدم تحوّل الذكاء الاصطناعي إلى وسيط يخفي مراكز السلطة الحقيقية أو يتم التّذرّع به للتملّص من تحمّل المسؤوليّة. وقد برز من خلال التحليل أنّ التّحديات الناشئة عن الخطأ التقني أو العيب في تصميم النظام، أو ضعف الوعي والإدراك بالمخاطر الرقمية، لا يمكن معالجتها ضمن منطق تقني بحت، بل داخل إطار قانوني وأخلاقي يعيد تثبيت العلاقة بين السلطة والمسؤولية والرقابة. فالعامل يظل مهما تبدّلت وسائل الإشراف والرّقابة الطرف الأضعف في عقد العمل، ما يجعل حماية كرامته وحقوقه عنصرًا جوهرياً. ومن هنا، تبرز أهمية الدور القضائي باعتباره سلطة تفسيرية قادرة على مواكبة التحوّلات المستجدة، ملتصقة بالواقع العملي، ومؤهّلة لسد الفراغ التشريعي. لكن هذا الأمر لا يلغي الحاجة إلى تقنين صريح لاستخدام الأنظمة الذكية في بيئة العمل. ويتكامل هذا المسار مع بعدٍ أخلاقي واجتماعي يضفي على التنظيم القانوني بعده الإنساني، عبر التأكيد على أنّ سلطة صاحب العمل لا يمكن أن تتحوّل إلى سلطة تقنية مفوضة بالكامل إلى الخوارزميات، وأنّ القرار المهني يجب أن يبقى في جوهره قرارًا إنسانيًا خاضعًا للمساءلة والضمير والمسؤولية الإجتماعيّة. من هنا، إن تطوير منظومة العمل في ظل الرقمنة يتطلب رؤية تكاملية تقوم على: إعادة تكييف مفهوم التبعية بما يتلاءم مع التحوّلات الرقمية، وتحديث قواعد المسؤولية القانونية بما يمنع ضياع المركز المسؤول، وتعزيز الاجتهاد القضائي كآلية تفسيرية دينامية، وإرساء تقنين واضح للاستخدام المشروع للأنظمة الذّكية، مع تثبيت البعد الأخلاقي والاجتماعي كضمانة أخيرة لإنسانية العلاقة المهنية. ويبقى نجاح هذا التوجه مرتبطًا بقدرة النّظام القانوني على تحويل هذه المبادئ إلى تطبيق فعلي داخل بيئة العمل. فالتأكيد على البعد الإنساني لا يكفي إذا لم يُرافقه ضبط واضح لكيفية استخدام الأنظمة الذكية في الواقع العملي. ومن الضروري أن تبقى القرارات المهنية خاضعة لإشراف ومسؤولية محددة، وألا تتحول التقنية إلى سبب لإضعاف موقع العامل داخل المؤسسة. كما أن وضوح القواعد يساهم في تقليل الإشكاليات المرتبطة بالقرارات الرقمية، ويعزز ذلك الثقة بين أطراف العلاقة في بيئة عمل تقوم على الشفافية والاستقرار.

الخاتمة

لا شكّ أنّ التّقدّم التكنولوجي وما رافقه من تطوّر غير مسبوق في الذّكاء الاصطناعي قد أسهم في تحسين ظروف العيش وتسهيل شؤون الحياة اليومية، من خلال توفير سبل الراحة والرفاهية. غير أنّ هذا التحوّل، على الرغم من إيجابياته، فتح الباب أمام إشكاليات قانونية وأخلاقيّة عميقة تتعلّق بموقع الذكاء الاصطناعي داخل المنظومة القانونية ومقدار اقترابه من الإنسان الطبيعي أو ابتعاده عنه. وهذا ما لاحظناه على صعيد عقد العمل، فكان للذّكاء الإصطناعي أثر كبير في علاقة صاحب العمل بالعامل، حيث أنّ توسّع سلطات الأوّل وتطوّر التّبعيّة القانونيّة أثّرا على الثّاني وعلى طبيعة العمل بشكل مباشر، فإمتدّد الذّكاء الإصطناعي ليطال جوهر علاقة العمل ذاتها، حيث أُعيد تشكيل مفهوم التّبعية ضمن مسارٍ جديد يقوم على الرقابة الخوارزمية وإدارة البيانات، بحيث باتت سلطة العمل تُمارَس بصورة أكثر دقة واستمرارية من خلال أدوات تقنية تحكم وتيرة الأداء ومسار اتخاذ القرار.

ومن خلال هذا التطوّر، لم تتراجع التّبعية، بل تعزّزت في صورتها الرّقمية الحديثة، حيث انتقل مركز السلطة من التّوجيه المباشر إلى منظومات تقييم ومتابعة لا يدرك العامل حدودها أو الأسس التي تُبنى عليها قراراتها، الأمر الذي أدى إلى عدم التّوازن في علاقة العمل، والمساس بمركز العامل القانوني وخصوصيّته وكرامته المهنية. ونُلاحظ أنّ حماية العامل في السّياق الرّقمي لم تعد تقتصر على ضمان الأجر أو ظروف العمل، بل تمتد إلى حماية هويته الرّقمية وسمعته المهنية من التأثيرات الناتجة عن التّصنيفات والتّقييمات الآلية. في المقابل كشف هذا الواقع محدودية القواعد التّقليدية في حماية العامل وضبط المسؤولية النّاشئة عن القرارات الآلية، ما أوجد فراغًا قانونيًا يستوجب معالجة تشريعية واضحة تأخذ بعين الاعتبار خصوصية الرقابة الخوارزمية وتعدّد الأطراف المتدخلة في إنتاج القرار التقني.

ويتبيّن أيضًا من خلال هذا التّطوّر أنّ المنظومة الفرنسية تعكس وعيًا متقدّمًا بأثر الذّكاء الاصطناعي على التّبعية، حيث باتت الرّقابة الخوارزمية تُعامل كامتداد لسلطة صاحب العمل. غير أنّ هذا الوعي، رغم ترسيخه قضائيًا، لا يزال يفتقر إلى تأطير تشريعي واضح، مما يجعل حماية العامل من آثار التبعية الرقمية غير مكتملة ويؤكد الحاجة المستمرة إلى تدخل قانوني ينظم استخدام الأنظمة الذكيّة ويضمن الشفافية والمساءلة. أمّا في لبنان، فلا تزال مقاربة التّبعية محكومة بنموذج تقليدي يربطها أساسًا بالرقابة المباشرة والوجود المادي لصاحب العمل. وهذا التّأخر التّشريعي والفقهي سيؤدّي إلى اتساع الفراغ القانوني في حماية العامل من الرقابة الخوارزمية ومن آثار القرارات الآلية، وإلى ضعف أدوات مساءلة صاحب

العمل عن استخدامه للتّقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية. وفي ظل هذا التحوّل العميق في آليات التّوجيه والرقابة، أصبحت التّبعية الرّقميّة واقعًا عمليًا سابقًا على أي تنظيم قانوني، حيث إنّ هذه التبعية لا تزال بلا تحديد قانوني واضح، سواء على المستوى الدّولي أو في التّشريعات الوطنية، إذ لم يُوضع بعد إطار قانوني يعرّف طبيعتها أو ينظّم ممارستها أو يضبط آليات الرّقابة الخوارزمية التي تنتج عنها، ما يبقي العامل خاضعًا لمنظومات تقنية تمارس سلطة فعلية خارج منظومة الضبط القانوني التّقليدي. ولا يقتصر الإشكال على غياب تنظيم خاص بالتبعيّة الرّقميّة، ففي لبنان يتجاوز ذلك إلى غياب أي بنية قانونية تُعنى أصلًا بضبط تصميم وتشغيل واستخدام الأنظمة الذكية.

وهكذا، في ظل إنتشار الذّكاء الإصطناعي وتوسّعه ودخوله إلى حياتنا وإعتمادنا عليه في عدّة مجالات، نجد أنفسنا في مواجهة آثار تقنية متقدّمة من تقييم آلي، ومراقبة رقمية، واتخاذ قرارات مؤتمتة من دون أيّة قواعد تحكم هذه الأدوات. لذلك، فإنّ أي محاولة لتقنين التّبعية الرقمية في العمل تظلّ قاصرة إذا لم تُسبَق بإنشاء إطار وطني لحوكمة الذّكاء الاصطناعي.

وانطلاقًا من ذلك، إنّ الدّولة الّتي لا تضع قواعد لكيفية بناء الأنظمة الذّكية وتشغيلها ومساءلتها، تجد نفسها عاجزة عن ضبط آثارها القانونية، ولا سيما حين تتجسّد هذه الآثار في علاقات غير متكافئة بطبيعتها، كما هو حال علاقة العمل. من هنا تبرز الحاجة إلى اعتماد استراتيجيات وطنية ودولية متكاملة لحوكمة الذّكاء الاصطناعي، باعتبارها الإطار الذي يسمح بإعادة إدخال السّلطة الخوارزمية ضمن دائرة القانون، بدل تركها تعمل في منطقة رمادية خارج الرقابة. وتقوم الاستراتيجية الحديثة للذّكاء الاصطناعي على الصعيد الوطني، من خلال الانتقال من منطق الاستخدام العفوي للتّكنولوجيا إلى منطق الحوكمة المسبقة. فالغاية لم تعد مقتصرة على تشجيع الابتكار، بل على ضمان ألا يتحوّل هذا الابتكار إلى أداة إخضاع غير مرئية. ويقتضي ذلك بناء قدرات بشرية ومؤسساتية متخصّصة، وتأمين بنية تحتية رقمية قائمة على حماية البيانات والأمن السيبراني، ووضع قواعد أخلاقية وقانونية تفرض الشفافية، وقابلية تفسير القرارات الآلية، وإمكانية التّدخل البشري والمساءلة. وبهذا المعنى، يصبح الذكاء الاصطناعي سياسة عامة تمسّ الحقوق الأساسية، لا مجرّد تقنية محايدة، ويغدو تنظيمه شرطًا لحماية الكرامة الإنسانية في الإطار الرقمي.

أما على الصّعيد الدولي، فإن الطّابع العابر للحدود للأنظمة الذّكية يفرض تجاوز المقاربة الوطنيّة الضيّقة نحو أطر تنسيقية عالمية. فالمنصّات التي تُدير العمل، والخوارزميات التي تُقيّم الإنتاجية، والبنى السّحابية التي تحتضن البيانات المهنية، كلّها تعمل ضمن منظومة عالمية لا تخضع لسيادة دولة واحدة.

ويُقترح في هذا السياق دور نشط للبنان في بنية الحوكمة الدّولية للذكاء الاصطناعي، سواء عبر دعم اتفاقيات دوليّة لتنظيم هذه التكنولوجيا، أو من خلال المشاركة في أطر إقليمية عربية تُعنى بتبادل الخبرات ومراقبة الاستخدامات والمخاطر. كما يُمكن إنشاء مرصد عربي للذّكاء الاصطناعي ليكون منصة للرصد والتّحليل والتوصية، ويُدرَج الذّكاء الاصطناعي ضمن صلب الدبلوماسية الرقمية اللبنانية باعتباره عنصرًا من عناصر السيادة الحديثة. وتكمن أهمية هذا البعد الدولي في أنّ الخوارزميات التي تُدير العمل، وتُقيّم الأداء، وتتحكم بتدفّق البيانات، لا تنتمي إلى إطار قانوني محلي مغلق، بل إلى منظومة عالمية.

وفي ضوء ما سبق، يصبح من الضروري الانتقال من الإطار الاستراتيجي العام إلى صياغة مقترحات قانونية تُنظّم التبعية الرقمية داخل علاقات العمل، ولا سيما في السّياقين الفرنسي واللبناني:

في فرنسا:

– الاعتراف بالتبعية الرّقمية كوجه حديث للتبعية القانونية، بحيث يُعدّ خضوع العامل لمنظومة تقييم أو توجيه آلي مظهرًا من مظاهر سلطة صاحب العمل، ولو لم يصدر الأمر مباشرة عن إنسان.

– تكريس حق العامل في الشفافية الخوارزمية.

– منع اتخاذ القرارات المهنية الجوهرية (كالصّرف من العمل، أوحسم الأجر، أو فرض أي عقوبة...) على أساس مؤتمت صرف، وفرض تدخل بشري فعلي قابل للمساءلة القضائية.

– إخضاع أنظمة الإدارة الخوارزمية لتدقيق قانوني وتقني دوري من حيث التّمييز، والانحراف الإحصائي، واحترام الحياة الخاصة وحقوق الدفاع.

– ربط المراقبة الرقمية في العمل بمبدأي الضرورة والتّناسب، بما يمنع تحويل مجال العمل إلى مجال تتبّع دائم يتجاوز الغاية الإنتاجية المشروعة.

في لبنان

– إقرار إطار وطني لحوكمة الذكاء الاصطناعي يشكّل المرجعية العامة لتنظيم كل تطبيقاته.

– إنشاء أو تفعيل هيئة وطنية مختصة بالذّكاء الاصطناعي وحماية البيانات، تكون لها صلاحيات رقابية واستشارية وجزائية، بما يضع حدًّا لتحوّل الخوارزميات إلى سلطة دون مسؤول.

– إدخال مفهوم التبعية الرّقمية في القانون أو في اجتهاد القضاء، باعتباره شكلًا غير مباشر من أشكال السّلطة القانونية التي يمارسها صاحب العمل عبر أدوات تقنية.

– فرض التزامات واضحة على أصحاب العمل في ما يتعلق بالشفافية، وحق العامل في الاعتراض، ووجوب المراجعة البشرية للقرارات المؤتمتة.

– حماية البيانات المهنية للعامل ومنع استخدامها في أنظمة تصنيف أو تنبؤ أو تقييم خارج أي إطار قانوني أو ضمانات إجرائية.

– اعتماد مقاربة تشاركية وتدرّجية، تسمح بتطوير هذه القواعد من خلال التّشاور مع الشركاء الاجتماعيين (الدّولة– العمّال– أصحاب العمل)، بدل استيراد نماذج أجنبية لا تراعي خصوصية الواقع اللبناني.

وفي ختام هذه الدّراسة، يتبيّن أنّ التّبعية القانونيّة، بوصفها العنصر الجوهري الّتي يقوم عليها عقد العمل، لم تتراجع أمام التحوّل الرقمي، بل اتّخذت شكلًا أكثر تجريدًا وأشدّ نفاذًا. فالسلطة التي كانت تُمارَس عبر التسلسل الإداري والأوامر البشرية باتت تُعاد صياغتها اليوم من خلال أنظمة ذكية تنظّم الوقت، وتقيّم الأداء، وتوجّه سلوك العامل بصورة آلية. ومن هذا الامتداد الخوارزمي لسلطة صاحب العمل ينفتح أفق أوسع يتجاوز مسألة التّبعية ذاتها، ليطرح تساؤلا أكثر عمقًا حول مستقبل العمل عندما لا تكتفي الآلة بتنظيم سلوك العامل فقط، بل تبدأ في الحلول محلّه؟

وبالتّالي تبرز **إشكاليّة** أخرى لابد لنا أن نطرحها وهي:

ما مدى تأثير الإحلال الرّقمي على مفهوم العمل كحق اجتماعي يرتبط بالكرامة الإنسانية؟

لائحة المصادر والمراجع

- **المصادر والمراجع باللّغة العربيّة**

لائحة المصادر

- القرآن الكريم، سورة المائدة.
- القرآن الكريم، سورة الإسراء.

لائحة المراجع

١- المؤلّفات

المؤلّفات العامّة

- السنهوري، عبد الرزّاق، الوسيط في شرح القانون المدني، العقود الواردة على العمل، القاهرة–مصر، م ١، ج ٧، دار مصر للنّشر والتّوزيع، ٢٠٢١.
- العوجي، مصطفى، القانون المدني– المسؤوليّة المدنيّة (الجزء الثّاني)، بيروت–لبنان، ط ٥، منشورات الحلبي الحقوقيّة، ٢٠١٦.
- جمعة، محمد، علاقات العمل الفرديّة، بيروت–لبنان، ط ١، درا المواسم للطّباعة والنّشر والتّوزيع، ٢٠٢١.
- دغمان، محمد، النّظام العام في علاقات العمل، لبنان، المؤسّسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٥.
- شمس الدين، أشرف، الصحافة والحماية الجنائية للحياة الخاصة – دراسة مقارنة، مصر، ط ١، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨.
- شنب، محمد، شرح قانون العمل، الإسكندرية–مصر، ط ١، دار الوفاء القانونية، ٢٠١٠.
- عبد اللّطيف حمدان، حسين، قانون العمل (دراسة مقارنة)، بيروت–لبنان، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقيّة، ٢٠٠٩.
- عبد اللّه الورقاء، علي محسن، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونيّة المنظّمة لها، البحرين، ط ١، ج ١، لا.ن، ١٩٩٧.
- عاليه، سمير وهيثم، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، بيروت–لبنان، الطّبعة الثّانيّة، منشورات الحلبي الحقوقيّة، ٢٠٢٠، ص ٣٣١.
- غانم، إسماعيل، شرح قانون العمل، القاهرة–مصر، دار النهضة العربية، ١٩٦٧.
- غيّاض، وسام، الوجيز في قانون العمل اللّبناني، بيروت–لبنان، ط ٣، دار المواسم للطّباعة والنّشر والتّوزيع، ٢٠١٣.
- مغربل، صفاء، القانون التّجاري اللّبناني (الشّركات التّجارية شركات الأموال وأهم المستجدات في الحوكمة والذّكاء الإصطناعي)، ط ٤، دار أبعاد، ٢٠٢٦.

– ناصيف، إلياس، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الأوّل، لبنان، ط ١، المؤسسّة الحديثة للكتاب، ٢٠١٧.

المؤلّفات المتخصّصة

– البهجي، عصام، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الانسان والمسؤولية المدنية، الإسكندرية–مصر، دار الجامعة للنشر، ٢٠٠٥.

– اللامي، غسان، إدارة التكنولوجيا "مفاهيم ومداخل تقنيّات تطبيقات علمية"، عمّان، ط ١، منشورات دار المناهج، ٢٠٠٦.

– بحر، ممدوح، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي– دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٣.

– حجازي، عماد، الحق في الخصوصية ومسؤولية الصحفي، الإسكندرية، ط ١، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٨.

٢– المقالات والدّراسات

– أبو اللّيل، إبراهيم، "العقود الذكية والذكاء الاصطناعي ودورهما في أتمتة العقود والتصرفات القانونية (دراسة لدور التقدم التقني في تطوير نظرية العقد)"، مجلّة الحقوق، ع ٤، ج ١، ٢٠٢٠.

– الأسيوطي، أيمن، "حماية التّصرفات القانونيّة وإثباتها عبر تطبيق الذّكاء الاصطناعي"، مجلّة الباحث العربي، م ١، ع ١، ٢٠٢٠.

– بنّور، سعاد، "أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل"، مجلّة الدّراسات والبحوث القانونيّة، م ١، ع ٢، ٢٠١٦/١١/٢٥.

– بن عثمان، فريدة، "الذّكاء الإصطناعي (مقاربة قانونيّة)"، دفاتر السّياسة والقانون، م ١٢، ع ٢، الجزائر، ٢٠٢٠.

– بو غرارة، الصالح وبن شريف، أحلام، "أثر التّطور التّكنولوجي على ابرام عقود العمل"، مجلة قانون العمل والتّشغيل، م ٦، ع ١، ٢٠٢١، الجزائر.

– بوعزدية، ميلود، "السياق التاريخي للتطور التكنولوجي: دراسة تحليلية للعوامل والأحداث التي أثّرت على التكنولوجيا عبر العصور"، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع (SDS) ، م ١٨، العدد ٢، سنة ٢٠٢٥.

– بوبغب، وليد، "حوكمة وقياس الذكاء الاصطناعي في مؤشر الذكاء الاصطناعي المسؤول – دراسة تجريبية للدول العربية ٢٠٢٤"، مجلة العلوم الاقتصادية، م ١٢، ع ١، الجزائر، حزيران ٢٠٢٥.

– بخدة، مهدي، "الحماية القانونيّة للحياة الخاصّة للعامل"، مجلّة القانون، ع ٣، حزيران ٢٠١٢.

– جامعة الدّول العربيّة – مجلس وزراء العدل العرب، المركز العربي للبحوث القانونيّة والقضائيّة، التقرير والتوصيات الصادرة عن الورشة العلميّة حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الخدمات القضائيّة والقانونيّة، بيروت–لبنان، ٢٠٢٤/٥/٩.

– الخطيب، الكافي، "المسؤولية المدنية والذكاء الاصطناعي ... إمكانية المساءلة؟! دراسة تحليلية معمقة لقواعد المسؤولية المدنية في القانون المدني الفرنسي"، مجلّة كليّة القانون الكويتيّة، ع ١، مارس ٢٠٢٠.

– دحماني، محمد، "الذّكاء الاصطناعي كآليّة لتعزيز الأمن السّيبراني"، مجلّة الفكر القانوني والسّياسي، م ٧، ع ٢، ٢٠٢٣.

– شنون، كافي، "الحماية القانونيّة للبيانات الشّخصيّة الإلكترونيّة"، مجلّة الرّافدين للحقوق، م ٢٣، ع ٨٤، ٢٠٢٥.

– الشّاعر، نضال، "نحو إقرار قواعد للمسؤوليّة الجزائيّة عن جرائم الذكاء الإصطناعي"، USEK Law Journal، №Spécial، ٢٠٢٥.

– سلطان، سمير، "دور الذّكاء الاصطناعي وآثاره على علاقة العمل"، مجلّة البحوث القانونيّة والاقتصادية، م ١٤، ع ٧٨، ٢٠٢٤.

– عبد الله، بلال، "الوصول الى المعلومات القانونيّة في ظل الذّكاء الاصطناعي"، مجلّة الباحث العربي، م ٤، ع ١، ٢٠٢٣/٥/١.

– عبد اللّطيف، محمد، "العمل من بعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة"، المجلة الدولية للفقه والقضاء والتشريع، م ٤، ع ١، ٢٠٢٣.

– عبد ملحم، سعد، "الإعتراف للذّكاء الإصطناعي بالشّخصيّة القانونيّة بين الواقع والقانون"، مجلة دراسة البصرة، ع ٥٦، كانون الأوّل ٢٠٢٤.

– فاضل، عائشة ومنصوري، ألفة، "حماية الحياة الخاصّة للعامل في ظل التّكنولوجيا الحديثة"، مجلّة أبحاث قانونيّة وسياسيّة، م ٧، ع ٢، ٢٠٢٢/١٢/٣١، ص ص ٥١٢ – ٥٣٥.

– فرج اللّه، زينب وبن صويلح، ليليا، "التّكنولوجيا الحديثة ودورها في تحقيق جودة أداء المورد البشريّ"، مجلة المقدمة للدّراسات الإنسانيّة والاجتماعيّة، م ٦، عدد ٢، ٢٠٢١، الجزائر.

– قادري، زهير، "الرّقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة"، مجلّة الفكر القانوني والسّياسي، م ٦، ع ٢، ٢٠٢٢/١١/٢.

– محمّد، محمود، "نطاق الحق في الحياة الخاصّة (أو الخصوصيّة) دراسة مقارنة"، القاهرة، دار النّهضة العربيّة، ٢٠١٢.

٣– الرسائل والأطاريح

– يوسف، كريستيان، "المسؤولية المدنية عن فعل الذكاء الاصطناعي"، رسالة ماستر بحثي في القانون الخاص منشورة، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الثاني، ٢٠١٩.

– بنور، سعاد، "حماية الحياة الخاصة للعامل"، أطروحة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص منشورة، جامعة وهران ٢، ٢٠١٦-٢٠١٧.

٥- الأحكام والقرارات القضائيّة

– م.ع.ت، ١٩٩٧/٣/٢٦، الحقوق اللّبنانيّة والعربيّة، عدد ١٩.
– م.ع.ت ، ١٩٧٥/٧/٤، حاتم، ج ١٦٤.
– م.ع.ت ، ١٩٧٥/٤/٨، العدل، ١٩٧٨.
– م.ع.ت ، بيروت، رقم ٦٤٣ تاريخ ١٩٧٠/٥/١٥، العدل، ١٩٧٠، عدد ١.
– م.ع.ت، بيروت، قرار رقم ٢٣٢ تاريخ ١٩٦٨/١/٣١، حاتم، ج ٩٨.
– م.ع.ت، بيروت، قرار رقم ٨٦٠، تاريخ ١٩٧٣/١١/١٣، حاتم، ج ١٤٨.
– م.ع.ت، بيروت، رقم ٦٤٣ تاريخ ١٩٦١/٣/٢٤، النّشرة القضائية، ١٩٦١، ص ٥٠٤.
– م.ع.ت، طرابلس، قرار رقم ٢٨٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٢، حريص معوض، رقم ١٣.
– م.ع.ت، ١٩٧٤/٧/٢٤، حاتم، ج ١٦٥.
– محكمة التّمييز المدنية، قرار رقم ٢٥ تاريخ ٢٠١٣/٤/٩.

٦- القوانين

– الدستور اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣ أيّار ١٩٢٦، بيروت، الجريدة الرسمية.
– قانون العقوبات اللبناني، المرسوم الاشتراعي رقم ٣٤٠ تاريخ ١٩٤٣/٣/١ وتعديلاته، المادّة ٥٨١، الجريدة الرسمية.
– قانون العمل اللّبناني تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته، الجريدة الرّسميّة، العدد ٤٠، تاريخ ١٩٤٦/١٠/٢.
– قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي رقم ٨١ تاريخ ١٠ تشرين الأوّل ٢٠١٨، الجريدة الرّسميّة، العدد ٤٥، تاريخ ١٨ تشرين الأوّل ٢٠١٨.
– قانون الموجبات والعقود اللّبناني الصادر بالمرسوم رقم ٢٦٢ تاريخ ٩ آذار ١٩٣٢، والمنشور في الجريدة الرسمية اللبنانيّة.

٧- مواقع إلكترونيّة

– اسكندر، يوسف، "نشأة الذكاء الاصطناعي وتطوره والتوقعات المستقبلية!"، الجزيرة نت، ٢٠٢٤/١١/٤، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٦/١/٣: https://www.aljazeera.net/blogs/2024/11/4/نشأة-الذكاء-الاصطناعي-وتطوره
– الجامعة اللّبنانيّة، مركز الأبحاث والدّراسات في المعلوماتيّة القانونيّة، محكمة التّمييز المدنيّة – بيروت، قرار رقم ٦٤ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٧، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٤/٣/٢٤:
http://77.42.251.205/RulingRefPage.aspx?id=181160&SeqID=1913&type=2

– الجزيرة، "وسائل مراقبة الموظفين.. هل تزيد الإنتاجية أم تقضي على الخصوصية؟"، ٢٠٢٢/٨/٢٩، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٥/٦/٥: https://www.aljazeera.net/tech/2022/8/29/مراقبةالموظفين

– جانبين، دالي، "الذّكاء الاصطناعي في الاتحاد الأوروبي: تنظيم، تشريع، فرص ومخاطر"، الجامعة اللّبنانيّة، البحوث القضائيّة والقانونيّة والسّياسيّة، الحياة النّيابية، ع ١٢٩، كانون الأوّل ٢٠٢٣، ص ص ١٧٦–١٨٦، ٢٠٢٤/٣/٩: http://dspa.ul.edu.lb/post/9609/الذكاء-الاصطناعي-في-الاتحاد-الأوروبي

– حسين، علي، "السّلطة التّأديبيّة لصاحب العمل على العامل"، مجلّة الدّراسات العليا – جامعة الجزيرة كلية القانون، م ١٤، ع ٥٥–١، ٢٠١٩/٦/١٥، ص ص ١٩٦–٢١٤، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٤/٣/٢٤: https://www.researchgate.net/publication/335827618

– خالد إبراهيم، اليوم السابع، ٢٠٢٦/٣/٢٥، "شركات صينية تستخدم المقاعد الذكية لمراقبة نشاط الموظفين فى العمل: تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٦/٥/٢: https://m.youm7.com/story/2026/3/25/شركات-صينية-تستخدم-المقاعد-الذكية-لمراقبة-نشاط-الموظفين-فى-العمل/7350202

– سلّوم، أودين، "مستقبل المسؤولية المدنية عن أنظمة الذكاء الاصطناعي بعد سحب التوجيه الأوروبي"، JURIS POLITICA، ٢٠٢٥/١٢/٢٣، ص ص ٤٠–٥٢، ٢٠٢٥/١٢/٢٩: https://jurispolitica.com/wp-content/uploads/2025/12/4.-2025-Vol.-1-Jurispolitica

– الشّريف، محمد، "التكيّف مع التّحوّل الرّقمي"، الإقتصاديّة، ٢٠٢١/٣/٥، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٥/٢/٢٠: https://www.aleqt.com/2021/03/05/article_2043901.html

– القزّي، حبيب، عويدات، لينا، سلّوم، أودين وآخرون، "إرشادات حوكمة وأخلاقيات الذّكاء الاصطناعي في لبنان نحو بناء مجتمع رقمي مستدام"، الجامعة اللّبنانيّة – كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة والإداريّة، ٢٠٢٥، ص ١–٣٩: https://www.nna-leb.gov.lb/uploads/files/b09491dc4d89256b623a75e9465b6cc9.pdf

– المعيد، زكرياء، "تاريخ التّكنولوجيا الحديثة: من الثّورة الصّناعيّة إلى العصر الرّقمي"، SCIENCE works arabic، ٢٠٢٥، تم الدخول ٢٠٢٦/١/٦: https://scienceworksar.wordpress.com/2025/06/16

– المهتار، رودينة، "أبرز التّعديلات الجديدة على قانون العمل اللّبناني"، ٢٠٢٥/٦/١١، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٥/٦/٢٥: https://mahkama.net/أبرز-التعديلات-الجديدة-على-قانون-العم

– من الآلة البسيطة إلى الذكاء الاصطناعي: رحلة التطور التقني في العصر الحديث، BSKL، ٢٠٢٦/١/٦: https://www.bskl.app/post/رحلة-التطور-التقني

– تكنولوجيا وعلوم، "تقنية إلكترونية جديدة لمراقبة الموظفين... تعرفوا عليها" لبنان 24، ٢٠٢٢/١/٢، تاريخ زيارة الموقع: ٢٠٢٥/٦/٢١: https://www.lebanon24.com/news/science-and-technology/903047

٨– المؤتمرات

جامعة الدّول العربيّة – مجلس وزراء العدل العرب (المركز العربي للبحوث القانونيّة والقضائيّة) بالتّعاون مع مركز المعلوماتيّة القانونيّة، ورشة عمل حول تطبيقات الذّكاء الاصطناعي في الخدمات القضائيّة والقانونيّة، بيروت – الجامعة اللّبنانيّة – الإدارة المركزيّة، اليوم الأوّل في (٢٠٢٤/٥/٨) الجلسة الأولى.

٩- القواميس

١- المنجد في اللّغة والإعلام، بيروت – لبنان، ط ٢٨، منشورات دار الشّرق، ١٩٨٦.

٢- نخلة موريس، البعلبكي روحي ومطر صلاح، القاموس القانوني الثلاثي، الطّبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقيّة، بيروت-لبنان، ٢٠٠٢.

▪ المصادر والمراجع باللّغة الأجنبيّة

1– Ouvrages/Books

Ouvrages généraux

– Brun André, et Galland Henri, Le droit du travail, 2éme éditions, 1978.

– Camerlynck Henri Guillaume, Traité de droit du travail-Contrat de travail, Paris, Dalloz, 1968.

– Pélissier Jean, La détermination des éléments du contrat de travail, Le droit ouvrier, 2005.

– Ricardo, Caferra, Logique pour l'informatique et pour l'intelligence artificielle, Paris, France, Hermès Sciences Publication, 2011.

– Savatier Jean, et Rivero Jean, Droit Du Travail, Presses universitaires de France, 1975.

– Supiot, Alain, Critique du droit du travail, Paris, 3ème édition, 2015.

Ouvrages spécialisés

– Bensamoun Alexendra, et Loiseau Grégoire, Droit de l'intelligence artificielle, LGDJ, Lextenso, les intégrales, 2019.

– Supiot, Alain, Les nouvaux visages de la subordination, Droit Social, n°2, 2000.

– Vannes Viviane, Vauthier Sandrine, Cordier Jean-Philippe et autres, Le lien de subordination dans le contrat de travail, Bruxelles: Établissements Emile Bruylant, 2005.

Specialized Books

– Barr Avron, Barr & Feingenbaum Edward, The handbook of Artificial Intelligence, New York, USA, William Kaufmann Inc, 1980.

2– Revue périodiques/Academic journal

Revue périodiques

– Bernard Boubli, « Le lien de subordination juridique : réalité ou commodité ? Réflexions sur la définition du contrat de travail à l'orée du XXIe siècle », Jurisprudence Sociale Lamy (JSL), 1999, № 35-1.

– Lagtati, Kamal, La mise en œuvre de la responsabilité civile et pénale en cas d'utilisation de l'intelligence artificielle, African Journal of Management Engineering and Technology, vol 3, №1, Morocco, 2025.

– Olivier Leclerc et Thomas Pasquier, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 1re partie : la tentation de la dépendance économique », Revue de droit du travail (RDT), 2010.

– Union européenne, « L'impact de l'IA sur le travail et l'emploi », Organisation internationale des employeurs, Juin 2024.

Academic journal
– Abraha, Halefom, "Regulating Algorithmic Employment Decisions through Data Protection Law", European Labour Law Journal, vol 14, №2, 2023.
– Ball, Kirstie, Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace, Literature review and policy recommendations, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
– De Stefano, Valerio and Taes, Simon, « Algorithmic Management and Collective Bargaining», European Review of Labour and Research, Vol 29, Issue 1, 2022.
– Globtè, Rūta, « The concept of subordination as an element of employment for digital platform workers in the republic of Lithuania », Baltic journal of law & politics, vol 17, № 2,2024.
– Gredka-Ligarska, Iwona Employer's Vicarious Liability for Damage Caused by an AI Worker: Comparative Law Perspective, Utrecht Law Review, №1, vol. 2, 2025.
– McCarthy, John & Minsky, Marvin & Rochester, Nathaniel & others, A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence, 1955.
– Minsky, Marvin, « Steps Toward Artificial Intelligence », Proceedings of the IRE, vol 49, №1, 1961.

3– Théses et Mémoires

– Billochon, Hugo, « La plasticité du lien de subordination juridique » , Mémoire de Master en droit social – Parcours droit du travail, publié, Université de Lille, 2021.
– De Hautecloque, Stanislas Renondin, « Intelligence artificielle, la recherche d'un régime juridique : Contribution à l'étude de la compatibilité d'une approche par les risques et d'une approche par les droits » , thèse de doctorat en droit privé, publié, Université Paris Cité, 2024.

4– Périodiques/Periodicals

Périodiques
– Code Civil Français, issu de la loi du 21 mars 1804, Journal officiel de la République française.
– Code du Travail Français, ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, Journal officiel de la République française, 13 mars 2007.
– Code Pénal Français, Loi № 92-683 du 22 juillet 1992 instituant le nouveau Code pénal, entrée en vigueur le 1er mars 1994, Paris, Légifrance.
– Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), Journal officiel de l'Union européenne, № 119, 4 mai 2016.
Periodicals
– Council of Europe, Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (Convention 108), Strasbourg, 28 January 1981.

– European Union, Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act), OJL 202.
– International Labour Organization, 1997, Private Employment Agencies Convention (№181), Geneva: ILO.

5– Jurisprudence

– Cass. soc, 19 Déembre 2000, № 98-40.572, Labbane c/ Société Bastille Taxi, Bulletin, Civ5.
– Cour européenne des droits de l'homme, Bărbulescu contre Roumanie, arrêt du 5 septembre 2017, requête n° 61496/08.
– Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé, 14 février 2025, N° RG 24/01457.
– Cass.soc, 22 juillet 1954, № 476, Publié au Bulletin.
– Cass. 1er civ, 6 novembre 1990, № 89-15.246, Bulletin.
– Cass.soc, 19 décembre 2000, № 98-40.572 , 19 décembre 2000, Bulletin.
– Cass. soc, civ 5, 2 Octobre 2001, № 99-42.942, Nikon France, Bulletin, № 291, JORF.
– Cass.Soc, 2 octobre 2001, № 99-42.942, Bull. civ. V.
– Cass.soc, 2 octobre 2001, № 99-42.942, Nikon France, Bulletin civil V, n° 291, JORF.
– Cass. soc, 3 Novembre 2011, № 10-18.036, Bullettin.
– Cass.soc, 10 Janvier 2012, № 10-23.482, Bullettin.
– Cass.crim, 11 mars 2014, № 12-87.178, Légifrance.
– Cass. 1er civ, 15 Juin 2017, № 16-17.262, Légifrance.
– Cass.soc, 28 novembre 2018, № 17-20.079, Publié au bulletin, Légifrance.
– Cass.soc, 4 Mars 2020, № 19-13.316, publié au bulletin.
– Cass.soc, 4 mars 2020, № 19-13.316, Publié au bulletin, Légifrance.
– Cass. soc, 25 Novembre 2020, № 17-19.523, Bulletin.
– Cass, Crim, 25 nov. 2020, № 19-84.304, Légifrance.
– Cass.soc, 13 Avril 2022, № 20-14.870,Bulletin, Légifrance.
– Cass.soc, 14 février 2024, № 22-23.073, Publié au bulletin, Légifrance.
– Cass.soc, civ, 9 October 2024, № 23-19.063, Bullettin, Légifrance.
– Cass.soc, 9 Avril 2025, № 23-13.159.

6– Sites web/ Websites

Sites web

– Cass., 1re civ., 15 juin 2017, n° 16-17.262, Légifrance, 22/10/2025. Available on: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000034961046
– Cass., crim., 11 mars 2014, n° 12-87.178, Légifrance, 22/10/2025. Available on: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028729088
– Cass., crim., 25 nov. 2020, n° 19-84.304, Légifrance, 22/10/2025. Available on: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042619502
– CNIL. « L'écoute et l'enregistrement des appels sur le lieu de travail », Commission nationale de l'informatique et des libertés, 2/9/2025. Disponible sur :

https://www.cnil.fr/fr/lecoute-et-lenregistrement-des-appels-sur-le-lieu-de-travail
– Commission nationale de l'informatique et des libertés. Délibération n° 2019-001 du 10 janvier 2019 portant règlement-type relatif à la mise en œuvre de dispositifs de contrôle d'accès par authentification biométrique. Disponible sur :
https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/atoms/files/deliberation-2019-001-10-01-2019-reglement-type-controle-daccebiometrique.pdf
– Doranges Avocat. (2025). Le droit pénal face à l'intelligence artificielle, 11/7/2025. Disponible sur :
https://www.doranges-avocat.fr/le-droit-penal-face-a-lintelligence-artificielle
– Iragi Cishugi. (2025). Essai d'une responsabilité pénale d'une intelligence artificielle autonome. Village de la Justice, 11/7/2025. Disponible sur :
https://www.village-justice.com/articles/essaie-une-responsabilite-penale-une-intelligence-artificielle-autonome-droit%2C52898.html
– Jean Lattes. « Nouvelles technologies et mesure de l'activité du salarié : de la subordination physique à la subordination technologique », Université Toulouse 1 Capitole, pp. 1-13. Disponible sur :
https://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/8153/1/Lattes_8153.pdf
– Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. (25/2/2023). Intelligence artificielle (IA) : de quoi parle-t-on ? Disponible sur :
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/intelligence-artificielle-de-quoi-parle-t-91190
– Monespace Entreprise-ADEP. (2/9/2025). « Surveillance des salariés : la CNIL rappelle les obligations des employeurs ». Disponible sur :
https://www.monespaceentreprise-adep.com/surveillance-des-salaries-la-cnil-rappelle-les-obligations-des-employeurs/
– Sénat français. (12 juillet 2022). Proposition de loi n° 770 (2021–2022) relative à l'organisation algorithmique du travail, Exposé des motifs, 25/6/2025. Disponible sur : https://www.senat.fr/leg/exposes-des-motifs/ppl21-770-expose.html

Websites

– Australian Chamber of Commerce and Industry. (2023). Employer Guide: The Right to Disconnect. Canberra: Australian Chamber of Commerce and Industry, 22/10/2025. Available on:
https://acci.com.au/Common/Uploaded%20files/Smart%20Suite/Smart%20Library/a28a3645-1adf-496c-b0e5-ca00de6c893e/4531-ACCI-guides_The-Right-to-Disconnect-WEB.pdf
– Aware. (14/10/2021). The Impact of Biometrics on Remote Work Security. Aware.com, 5/6/2025. Available at:
https://www.aware.com/blog-biometrics-address-concerns-remote-work/
– Eric Czerwonka. (16/4/2025). « Biometric Timekeeping: Pros, Cons, and 6 Great Systems», Buddy Punch, 5/6/2025. Available on:
https://buddypunch.com/blog/biometric-time-clock-systems/
– Eurofound. (2022). Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 22/10/2025. Available on:
https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/right-disconnect-exploring-company-practices

– EUR-Lex. (2021). Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union legislative acts, 10/8/2024. Available on: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021PC0206
– Knightscope, Inc. (2024). Knightscope Deploys Security Robots at Casino and International Airport, Press Release. Available on: https://cdn.kscope.io/bz-5f0bea2bef7063d57ae6cd57f0171a8eb9c373e9.pdf
– Microsoft. (17 June 2025). New Microsoft study reveals the rise of the "infinite workday": 40% of employees check email before 6 a.m., evening meetings up 16%. Microsoft News Center, 22/10/2025. Available on: https://news.microsoft.com/de-ch/2025/06/17/new-microsoft-study-reveals-the-rise-of-the-infinite-workday-40-of-employees-check-email-before-6-a-m-evening-meetings-up-16/
– 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/EC, EUR-Lex, Official Journal of the European Union, 23/2/2025. Available on: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/910/oj
– UNESCO. (23 November 2021). Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence, adopted by the General Conference at its 41st session, Paris, 2/1/2026. Available on: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137

الفهرس

المقدّمة 1

القسم الأوّل 12

الذّكاء الاصطناعي عامل مؤثّر على التّبعيّة القانونيّة 12

الفصل الأوّل: التّبعيّة القانونيّة كمعيار أساسي في عقد العمل 13
المبحث الأوّل: ماهيّة عنصر التّبعيّة القانونيّة 13
المطلب الأوّل: المفهوم الكلاسيكي لعنصر التّبعيّة القانونيّة 14
الفقرة الأولى: تعريف التّبعيّة القانونيّة 14
الفقرة الثّانيّة: كيفيّة الإستدلال على عنصر التّبعيّة القانونيّة 15
الفقرة الثّالثة: التّمييز بين التّبعيّة القانونيّة والتّبعيّة الإقتصاديّة 16
المطلب الثّاني: القواعد القانونيّة المختصّة بتنظيم علاقة التّبعيّة 18
الفقرة الأولى: التّشريعات الوطنيّة 18
الفقرة الثّانيّة: الاجتهادات القضائيّة 19
الفقرة الثّالثة: الفقه القانوني 20
البند الأوّل: الفقه الكلاسيكي 20
البند الثّاني: الفقه الحديث 21
البند الثّالث: الفقه العربي 21
المبحث الثّاني: مظاهر التّبعيّة القانونيّة لعقد العمل 22
المطلب الأوّل: سلطة صاحب العمل التّنظيميّة 22
الفقرة الأولى: ماهيّة تنظيم صاحب العمل لشؤون العمل 22
الفقرة الثّانية: ضوابط ممارسة الصّلاحيّة التّنظيميّة 23
الفقرة الثّالثة: الجزاء المترتب على مخالفة هذه السّلطة 24
المطلب الثّاني: السّلطة الإدرايّة في توجيه العمل 24
الفقرة الأولى: سلطة صاحب العمل الآمرة 25
البند الأوّل: مفهوم السّلطة الآمرة 25
البند الثّاني: حدود سلطة الأمر 26
البند الثّالث: معايير ضبط السّلطة الآمرة 26
البند الرّابع: جزاء إساءة إستخدام السّلطة الآمرة 27
الفقرة الثّانيّة: سلطة الإدارة الرّقابية والإشرافية 27
البند الأوّل: مفهوم سلطة الرّقابة والإشراف 27

البند الثّاني: آثار الصّلاحية الرّقابية والإشرافية 28
البند الثّالث: نطاق السّلطة الرّقابيّة 28
البند الرّابع: ضوابط ممارسة الإشراف الإداري 28
البند الخامس: عقوبة إنتهاك الإدارة الرّقابية 29
المطلب الثّالث: سلطة فرض الجزاء التّأديبي 29
الفقرة الأوّلى: ماهيّة سلطة صاحب العمل التّأديبيّة 29
الفقرة الثّانيّة: قواعد الإجراءات التّأديبيّة 30
الفقرة الثّالثة: المسؤوليّة النّاجمة عن إنتهاك السّلطة التّأديبيّة 31

خلاصة الفصل الأوّل 32

الفصل الثّاني: إعادة تشكيل أوجه التّبعية القانونية في ظل الذّكاء الإصطناعي 33
المبحث الأوّل: خصوصيّة الذّكاء الاصطناعي في عقد العمل 33
المطلب الأوّل: مفهوم الذّكاء الاصطناعي 34
الفقرة الأولى: التّعريفات القانونيّة الواردة على الذّكاء الإصطناعي 35
البند الأوّل: تعريف المفوضيّة الأوروبيّة 35
البند الثّاني: تعريف الذّكاء الإصطناعي فقهيًا 36
الفقرة الثّانيّة: أنواع النّظم القائمة على الذّكاء الإصطناعي 36
الفقرة الثّالثة: طبيعة الذّكاء الإصطناعي 37
الفقرة الرّابعة: تصنيف شخصيّة الذّكاء الإصطناعي 38
المطلب الثّاني: دور الذّكاء الإصطناعي في علاقات العمل 39
الفقرة الأولى: اختيار العمّال بصورة رقميّة 39
الفقرة الثّانيّة: إبرام عقد العمل رقميًا 40
الفقرة الثّالثة: المراقبة الذّكيّة لأداء العمّال 41
الفقرة الرّابعة: العمل بجودة وكفاءة أعلى 42
المطلب الثّالث: آثار عقد العمل المستجدّة في ظل الذّكاء الإصطناعي 43
الفقرة الأولى: موجبات الأجير المستجدة بفعل الذّكاء الإصطناعي 43
الفقرة الثّانيّة: موجبات صاحب العمل في بيئة العمل الرّقميّة 44
المبحث الثّاني: تحوّلات التّبعية القانونية بفعل الذّكاء الإصطناعي 46
المطلب الأوّل: تطوّر مفهوم التّبعيّة القانونيّة 47
الفقرة الأولى: الأوجه الجديدة لعنصر التّبعيّة القانونيّة 47
الفقرة الثّانيّة: معايير الاستدلال على التّبعيّة القانونيّة الحديثة 48
المطلب الثّاني: التّحوّلات المستجدة على مظاهر التّبعيّة القانونيّة 49
الفقرة الأولى: تطوّر مضمون سلطة إصدار الأوامر 49
البند الأوّل: الأوامر الإدارية المؤتمتة 49

البند الثّاني: الأوامر الصّادرة عن بعد 49
البند الثّالث: الأوامر الرّقميّة التّنبؤيّة..... 50
الفقرة الثّانيّة: تحوّل معايير الرّقابة على تنفيذ العمل..... 50
البند الأوّل: كاميرات المراقبة الذّكيّة 51
البند الثّاني: البطاقات الإلكترونيّة 51
البند الثّالث: أنظمة التّحقق البيومتري..... 52
البند الرّابع: مراقبة الاتصالات والمحادثات..... 52
البند الخامس: أنظمة التتبّع الرّقميّة..... 52
البند السّادس: الرّوبوتات الذّكيّة 55
الفقرة الثّالثة: تطوّر نطاق السّلطة التّأديبيّة..... 55

خلاصة الفصل الثّاني..... 57

خلاصة القسم الأوّل..... 58

القسم الثّاني..... 59

التّكييف القانوني لتطوّر التّبعيّة في مواجهة التّحديات المستجدة..... 59

الفصل الأوّل: التّحديات النّاجمة عن علاقة التّبعيّة الرّقميّة 60
المبحث الأوّل: ضبابيّة المسؤوليّة القانونيّة في ظل التّبعيّة الرّقميّة..... 60
المطلب الأوّل: المسؤوليّة المدنيّة عند خطأ النّظام الذّكي..... 60
الفقرة الأولى: المسؤوليّة العقديّة 62
البند الأوّل: المسؤولية العقديّة لصاحب العمل 63
البند الثّاني: مسؤوليّة الأجير العقديّة 64
الفقرة الثّانيّة: المسؤوليّة التّقصيريّة..... 65
البند الأوّل: مسؤولية المصمّم أومبرمج النّظام الذّكي 66
البند الثّاني: مسؤوليّة النّظام الذّكي..... 67
الفقرة الثّالثة: المسؤوليّة المدنيّة عن فعل الشّيء..... 67
الفقرة الرّابعة: مسؤوليّة المتبوع عن أفعال التّابع 68
المطلب الثّاني: مدى إمكانيّة تحميل النّظام الذّكي المسؤوليّة الجزائيّة 69
الفقرة الأولى: غياب الأهليّة الجزائيّة..... 70
الفقرة الثّانيّة: غياب عنصري الوعي والإرادة 70
الفقرة الثّالثة: توزّع المسؤوليّة الجزائيّة بين عدّة فاعلين..... 71
المبحث الثاني: التّعدي على خصوصيّة العامل في ظل التّبعيّة الرّقميّة 72

المطلب الأوّل: ماهيّة الحق في خصوصيّة العامل 72
الفقرة الأولى: مفهوم الحق في الخصوصيّة 73
الفقرة الثّانيّة: عناصر الحق في خصوصيّة العامل 75
البند الأوّل: العناصر المتفق عليها 75
البند الثّاني: العناصر غير المتفق عليها 77
الفقرة الثّالثة: الحدّ الفاصل بين التّبعيّة القانونيّة وخصوصيّة العامل 78
المطلب الثّاني: مظاهر التّعدي على خصوصيّة العامل بفعل التّبعيّة الرّقميّة 79
الفقرة الأولى: إمتداد الرّقابة الرّقميّة إلى الحياة الشّخصيّة للعامل 80
البند الأوّل: إثبات الحضور عبر الوسائل الرّقميّة 80
البند الثّاني: المراقبة عبر الكاميرات الذّكيّة 81
البند الثّالث: التّنصّت على الاتّصالات والمحادثات 83
الفقرة الثّانيّة: العمل خارج أوقات دوام العمل 84
الفقرة الثّالثة: إنتهاك خصوصيّة العمل عبر وسائل التّتبع الرّقميّة 85

خلاصّة الفصل الأوّل 87

الفصل الثاني: الأسس القانونيّة لمواجهة تحديات التبعيّة الرّقميّة 88
المبحث الأوّل: تكريس الإجتهاد القضائي أمام القصور التّشريعي 88
المطلب الأوّل: مواكبة الإجتهاد لتحوّلات التّبعيّة القانونيّة 88
الفقرة الأولى: إعادة تفسير التّبعية القانونيّة على ضوء الرّقابة الرّقميّة 89
الفقرة الثّانيّة: الإجتهادات القضائيّة الواردة في سياق الرّقابة الرّقمية 89
المطلب الثّاني: دور الإجتهاد في معالجة إشكاليات التّبعيّة الرّقميّة 92
الفقرة الأولى: تكييف المسؤوليّة القانونيّة على ضوء الواقع الرّقمي 92
الفقرة الثّانيّة: تكريس حماية قضائيّة لخصوصيّة العامل 93
المبحث الثاني: ترسيخ قواعد تنظيميّة لإستخدام الذّكاء الإصطناعي 95
المطلب الأوّل: تكييف الأنظمة الذّكية ضمن نطاق سلطة العمل 95
الفقرة الأولى: الطّبيعة القانونية للأنظمة الذكية 95
الفقرة الثّانية: خصوصيّة الرّقابة الخوارزميّة 96
المطلب الثّاني: تقنين إستعمال الأنظمة الذّكية في قانون العمل 98
الفقرة الأولى: إحترام مبادئ النّظام العام الاجتماعي 98
الفقرة الثّانيّة: إدماج مبادئ الحوكمة الخوارزميّة في قانون العمل 99
الفقرة الثّالثة: تكريس الإعتبارات ذات البعد الإجتماعي 100
البند الأوّل: إنشاء لجان مختصّة لتقييم السّياسات الخوارزمية 101
البند الثّاني: تعزيز الإلتزام بالمسؤوليّة الإجتماعيّة 101

خلاصة الفصل الثّاني.....103

خلاصة القسم الثّاني 104

الخاتمة 105

لائحة المصادر والمراجع 109