

Legal System of teleworking "A comparative study"

Dr. Najlaa tawfeeq Najeeb flayyih
Civil Law-private law
College of Law- Ajman University
Lawlawlaw63@yahoo.com

Received 15/11/2016

Dr. Nadia Mohammed Mostafa Qusmar
Civil Law-private law
College of Law- Amman Arab University
Drmousa1948@yahoo.com

Accepted 27/02/2017

Abstract

The purpose of this research is to identify the legal system of teleworking. This has been done through an introduction, three studies, an analytical descriptive approach and a comparative legal approach. The first topic deals with the definition and importance of teleworking. The second topic talked about the adjustment of teleworking and its pillars. The third study talked about the provisions teleworking and the research stated the relationship of teleworking with digital technology. The research has also shown the advantages and disadvantages of working remotely for the worker .in addition, the research stated the dismissal of teleworking and the provisions of this chapter. The research has shown the social influences to work remotely. The Search had reached a set of conclusions and the most important findings of the research that the employment contract "remote " is substantially connected to modern technologies and communication means it secures which provided an opportunity for workers to carry out their obligations from a location outside of the usual work place. One of the results is that The provisions of the traditional contract of employment are applicable - regarding the rights of the worker and the employer - apply to the contract of work "remotely", with the specificity of protection to be provided to the worker against the health and physical risks and how to provide such protection.", we have found that the application of Flexible rules and means of protection, in line with the nature of the work contract "remotely", can provide real protection for "remote" workers .Both researchers suggested some recommendations related to this type of contract

التكليف القانوني للعمل عن بُعد

"دراسة مقارنة"

د. نادية محمد مصطفى قزمار
القانون المدني - القانون الخاص
جامعة عمان العربية
Drmousa1948@yahoo.com
27/02/2017 قبول البحث

د. نجلاء توفيق نجيب فليح
القانون المدني - القانون الخاص
جامعة عجمان
Lawlawlaw63@yahoo.com
15/11/2016 استلام البحث

المخلص

هدف هذا البحث إلى التعرف على النظام القانوني للعمل عن بعد، وقد تم ذلك من خلال مقدمة وثلاثة مباحث، ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج القانوني المقارن، حيث تحدثت المبحث الأول عن تعريف العمل عن بعد وأهميته، فيما تحدثت المبحث الثاني عن تكيف العمل عن بعد وأركانه، أما المبحث الثالث فقد تحدثت عن أحكام عقد العمل عن بعد، وقد بينت البحث علاقة العمل عن بعد مع التكنولوجيا الرقمية، كما بينت البحث مزايا ومساوئ العمل عن بعد للعامل، إضافة إلى أن البحث بين حالات الفصل عن العمل عن بعد وأحكام هذا الفصل، كما بينت البحث التأثيرات الاجتماعية للعمل عن بعد، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها إن عقد العمل "عن بعد" يرتبط بشكل جوهري- بالتقنيات الحديثة وما وفرته من وسائل اتصال أتاحت الفرصة للعامل أن ينفذ التزاماته العقدية من مكان يقع خارج مقر العمل المعتاد، ومن النتائج أيضاً أنه تنطبق أحكام عقد العمل التقليدية- فيما يتعلق بحقوق العامل وصاحب العمل- على عقد العمل "عن بعد"، مع وجود خصوصية تتعلق بالحماية الواجب توفيرها للعامل من مخاطر العمل جسدياً وصحياً وكيفية توفير هذه الحماية، ومدى إمكانية توفير الرقابة من الجهات الرسمية على "محل العمل"، كما توصلنا إلى أن التطبيق المرن لقواعد ووسائل الحماية، وبما ينسجم مع طبيعة عقد العمل "عن بعد"، يمكن أن يوفر حماية جديّة للعاملين "عن بعد". وأوصت الباحثتان ببعض التوصيات المتعلقة بهذا النوع من العقود

المقدمة:

(E-commuting) مما أوجب أن تكون المعالجات المقترحة سريعة وناجزة، لملاءمة الفراغ، وتوفير حماية قانونية، لهذه الفئات من العاملين، الذين قد تعجز النصوص النافذة في قوانين العمل عن توفير الحماية الكافية لهم وضمان حقوقهم.

مشكلة البحث: ظهر موضوع العمل عن بعد، نتيجة لثورة المعلوماتية وعصر العولمة، حيث لم تعد معه الأحكام المقررة في عقد العمل التقليدي، ملائمة للتطبيق؛ لأن هذه الأحكام وضعت لتعالج أوضاعاً مختلفة أوجدتها الثورة الصناعية، حيث تجاوزت مفاهيم العمل "عن بعد" النظام القانوني التقليدي بقضايا ومسائل جديدة، ومن هنا فقد أمكن صياغة السؤال المحوري لمشكلة البحث على النحو التالي:

ما هو التكيف القانوني للعمل عن بعد في القانون المقارن؟
عناصر المشكلة:

وينبثق عن هذا السؤال المحوري الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل نظم المشرع الأردني عقد العمل "عن بعد"؟
2. هل تكفي قوانين العمل التقليدية، لحماية مصالح العامل في عقد العمل "عن بعد"؟
3. ما هو التكيف القانوني لعقد العمل "عن بعد" في القانون الأردني، والقانون المقارن؟
4. هل يمكن الاستعاضة عن عصري الرقابة والتوجيه، اللذين يعدان "المعيار المعتمد" لتكييف عقد العمل التقليدي، بالاعتماد على الرقابة عبر تقنيات الاتصال الحديثة؟ وكيف يمكن حماية خصوصية العامل "عن بعد" في حالة استخدام كاميرات المراقبة، عند مراقبة نشاط العامل "عن بعد"؛ لا سيما عندما ينفذ العمل في المنزل؟

تعد الأنظمة القانونية انعكاساً للواقع الذي يعيشه الفرد في أي مجتمع، وتأتي لتنظيم احتياجات أفراده المستجدة وإشباعها، في كل حقبة من الحقبة. ولقد كان التنظيم القانوني لعقد العمل التقليدي ملائماً لمرحلة الثورة الصناعية، ومنسجماً -توابعاً- مع احتياجات تلك المرحلة ومتطلباتها؛ إذ كان العامل مرتبطاً بمكان العمل وزمانه، ويخضع لرقابة صاحب العمل وتوجيهه المباشر، وكان يتمتع بضمانات تتمثل في توفير مكان عمل آمن، وآليات وقاية جديّة من مخاطر العمل، عند تعامله مع الآلات التي يخشى من مخاطرها على جسم العامل وصحته. ولكون العامل الطرف الأضعف في العقد؛ فقد تَعَيَّنَ -قانوناً- تفسير نصوص عقد العمل لمصلحته. ولكن بعد أن تخطت البشرية عصر التصنيع، ودخلت عصر المعلوماتية؛ لم تعد التنظيمات التقليدية لعقد العمل تتلاءم مع معطيات هذا العصر؛ فعصر المعلوماتية أحدث تغييراً عميقاً في مفهومي الزمان والمكان في عقد العمل. حيث أصبح تنفيذ عقد العمل يتجاوز صيغة المكان التقليدية، فيمكن للعامل أن ينجز عمله وهو في منزله، أو في واسطة النقل، بعيداً عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، الذي يمكن أن يكون في قارة من القارات والعامل في قارة أخرى. كما أنّ التطور الحاصل في أجهزة الاتصالات، وسهولتها في الصوت والصورة، غير مفهوم الزمن المعروف في عقد العمل التقليدي؛ الأمر الذي ترتب عليه الحاجة إلى وقفة لإعادة وصف هذه المستجدات وتكييفها، وتسليط الضوء عليها وتحديدها، والبحث عن معالجات قانونية تتلاءم مع طبيعتها. فنظام العمل "عن بعد" انتشر في مختلف البلدان، واختلقت التسميات التي أطلقت عليه وكثرت، ولكن أشهرها العمل من المنزل أو العمل عبر الإنترنت أو ما يعرف ب (Tele Commuting).

"عن بعد"، وتعريف عقد العمل "عن بعد" في المطلب الأول، ومن ثمّ التّعريف إلى أهمية العمل "عن بعد" في المطلب الثاني.

المطلب الأول

تعريف العمل عن بعد، وعقد العمل عن بعد وصوره

سيتمّ في هذا المطلب تعريف العمل "عن بعد"، ومن ثمّ تعريف عقد العمل "عن بعد"، ومن ثمّ التّعريف إلى صور عقد البيع "عن بعد"، وذلك في الفقرات الثلاث التالية:

أولاً: تعريف العمل "عن بعد":

ويُعرّف العمل "عن بعد" الوارد في قانون تحسين العمل "عن بعد" الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الأول عام (2010)، والذي تنصّ المادة (6501) منه على أن: "مصطلح العمل عن بعد" يشير إلى ترتيب عمل مرّن يقوم خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه، والمهام الموكلة إليه من موقع عمل، موافق عليه، يختلف عن موقع العمل المعتاد¹. ويعرف الفقه الفرنسي العمل "عن بعد" بأنه: العمل الذي يعني "استخدام العامل لتقنيات الاتصالات والمعلوماتية التي تمكّنه من أداء العمل سواء أكان مستقلاً أو تابعاً، بما يعطي المرونة لمفهومي وقت العمل ومكانه"²، كما يعرف كل من (Y. Baruch and Ian Smith)³، العمل "عن بعد" بأنه: "أسلوب لأداء العمل، حيث يُنفذ العمل بشكل كامل، أو في جزء كبير منه، من موقع مفصول مادياً عن موقع صاحب العمل، والذي غالباً ما يكون منزل العامل، مع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الإدارة، والتشغيل، والتنفيد، والتواصل". وتتصّ لائحة العمل "عن بعد"، الصادرة عن وزارة العمل السعودية، في الفقرة (أولاً) على أن العمل "عن بعد" -بحسب عام- هو عمل محدّد الوصف، يؤدّيه عامل مستوفي الشروط، من مكان بعيد عن مكان العمل الاعتيادي، لأداء الواجبات الوظيفية، وهذا المكان ممكن أن يكون منزلاً أو مركزاً للعمل عن بعد⁴ وترى الباحثتان أنّ العمل "عن بعد" هو ذلك النوع من العمل الذي يتواجد فيه صاحب العمل في موقع جغرافيّ معين، بينما منفذه (العامل) في موقع جغرافيّ آخر، معتمدين في التواصل، وتنفيذ التعليمات، والإنجاز، وحقوق الطرفين، على وسائل التكنولوجيا الحديثة.

ثانياً: تعريف عقد العمل عن بعد:

على الرّغم من أنّ عقد العمل "عن بعد" من العقود المستجدة المصاحبة للعصر الرقمي؛ فقد وضعت تعريفات متعدّدة لهذا العقد. ومن هذه التعريفات، تعريف اتفاق الإطار الأوروبي المؤرّخ في (16 يوليو 2002)، الذي عرّف في المادة (الثانية) عقد العمل "عن بعد" بأنه: "أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو كليهما، وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، حيث ينفذ العمل خارج إطار محلّ العمل المعتاد"⁵. وفي روسيا الاتحادية قام المشرّع في (8 نيسان 2013) بتعديل قانون العمل⁶، بإدخال فصل جديد ينظم العمل "عن بعد"، وبموجبه عرّف عقد العمل في المادة (1.312) منه،

5. كيف يمكن حماية مصالح رب العمل، الذي يرغب في الاستفادة من مزايا هذه التقنية المتطورة في تنفيذ مشاريعه وصناعاته؟
6. ما هي الحقوق والالتزامات التي تفرضها الطبيعة المتميّزة لعقد العمل "عن بعد"، التي من المفترض أن يتضمّنهما أيّ تشريع مرتقب يمكن أن ينظّم عقد العمل "عن بعد"؟

فرضية البحث: تنطلق فرضية البحث من مقولة: هناك حاجة إلى نظام قانوني يتناسب مع طبيعة العمل "عن بعد".

أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى إيجاد حلول قانونية عملية تساهم في وضع معيار مناسب؛ لتمييز عقد العمل "عن بعد" وتكيفه، وإيجاد أساليب عملية لحلّ المنازعات التي تحدث بين العمال وأرباب العمل في عقود العمل "عن بعد"، وتحديد حقوق الطرفين والتزامتهما، وتوفير ضمانات لحماية العامل جسدياً وصحياً، ووقايته من مخاطر العمل؛ بتحديد آليات حماية تتناسب مع طبيعة عقد العمل "عن بعد"، وذلك من خلال تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل "عن بعد"، والالتزامات والحقوق الناجمة عن هذا العقد.

أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث بتسليط الضوء على عقود العمل "عن بعد"؛ لأنها تحتاج إلى تنظيم تشريعي، حيث يتناول هذا البحث العمل "عن بعد" من وجهة النظر القانونية. إذ على الرغم من انتشار هذا النوع من العقود، إلا أنّ الدراسات القانونية حوله ما زالت قليلة إن لم تكن نادرة.

منهج البحث: هو المنهج الوصفي التحليلي المقارن.

خطة البحث: تناول البحث موضوع العمل "عن بعد" في مبحثين، عرض الأول مفهوم العمل عن بعد، وعقد العمل "عن بعد"، وأهميته، وذلك في مطلبين، تطرّق الأول إلى تعريف العمل "عن بعد"، وعقد العمل "عن بعد" وبيان صورته. وبحث الثاني أهمية العمل "عن بعد". وعالج المبحث الثاني تكيف عقد العمل "عن بعد"، وأحكامه، وذلك في ثلاثة مطالب: خصص المطلب الأول لبحث التكييف القانوني لعقد العمل "عن بعد"، والثاني لبيان ركن التراضي في عقد العمل "عن بعد". وعرض المطلب الثالث أحكام عقد العمل "عن بعد"، وفي الخاتمة عرض لأهمّ النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

مفهوم العمل عن بعد، وعقد العمل عن بعد، وأهميته

يُعدّ العمل "عن بعد" أحد إفرازات ثورة المعلوماتية، وما تمخّض عن العولمة من معطيات وإرهاصات، ذات طابع كوني يتجاوز الحدود الوطنية. فقد تطوّرت القطاعات الصناعية، والتجارية، والخدمية، والطبية، والتعليمية تطوّراً ملحوظاً، باعتمادها بشكل أكبر على وسائل التكنولوجيا والاتصالات الحديثة، وبناءً على ذلك سيتم تعريف العمل

سوق عمل افتراضي عبر شبكة الإنترنت، يتم من خلاله، تبادل طلبات العمل وعروضه.

ويُتَّضح أيضاً من التعريفات السابقة، والصور الشائعة لعقد العمل "عن بعد"، أنه يتميّز بعنصرين أساسيين، أحدهما: إن أداء العمل فيه يتم أو يجري، خارج المقرّ المعتاد لصاحب العمل، أو وكيله التنظيمي أو المركزي؛ بمعنى أنّ موقع أداء العمل مستقلّ بشكل جزئيّ أو كامل عن الموقع الإداري لصاحب العمل. والثاني: يتم إنجاز هذا النوع من العمل، والتواصل بشأنه، والرّقابة فيه، باستخدام تقنيات (تكنولوجيا) الاتصالات والمعلومات: كالحاسوب الآلي، والأجهزة الذكية المحمولة، والاتصالات السلكية واللاسلكية. وعلى سبيل المثال يؤكد القانون الروسي على ضرورة تنظيم الاتصال بين العامل وصاحب العمل، عن طريق استخدام تكنولوجيا الاتصالات "عن بعد": (شبكات الاتصالات السلكية واللاسلكية)، في تنفيذ العمل بما في ذلك شبكات "الإنترنت"؛ لضمان التفاعل مع صاحب العمل، وعدّ ذلك شرطاً أساسياً للعمل "عن بعد"، وذلك بموجب المادة (1.312) منه. ويلحظ أنّ عقد العمل "عن بعد" بالمفهوم الضيق له، يقوم على أساس استخدام تقنيات المعلومات الحديثة في التواصل بين العامل وصاحب العمل، وهذا الأسلوب من العمل، أفرزته ثورة المعلوماتية، بظهور العامل الإلكتروني، والتي أتاحت للعامل فرصة إنجاز عمله بعيداً عن مكان العمل المعتاد، باستخدام وسائل التقنيات الحديثة، وبالأخص الحاسوب، أو الهاتف الذكي المتصل بالإنترنت. ويمكن القول إنّ هذا النوع من العمل له مجالات أخرى عديدة، أغلبها ذات طابع تقنيّ متّصل بالحاسوب، أو طابع إداري أو سكرتاري محض. أما الأعمال التي تقتضي المجهود الجسمانيّ أو اليدويّ التقليديّ البحث، فلا يمكن الاستفادة من تقنية "العمل عن بعد" في مثل هذه المجالات، إلا بصورة محدودة، وضمن عمل الشركات الرأسمالية، وذلك بنقل مصانعها إلى دول الجنوب، بحثاً عن العمالة قليلة الكلفة، مع بقاء مركز الإدارة للشركة في الوطن الأم، وتوجيه الرّقابة عبر أجهزة الاتصال الحديثة. أمّا إذا عمدت تلك الشركات على وضع نظام مراقبة مباشر في تلك المصانع، سواء باستخدام مديرين أجانب، أو وكلاء محليين، يتواجدون في أروقة المصانع أو موقع العمل؛ فإنّ هذه الصورة تخرج من نطاق عقد "العمل عن بعد". ويمكن أن يلاحظ وجود كلتا الصورتين، في عمل الشركات متعدّدة الجنسيات في المصانع التي تقيمها في بلدان الجنوب، ومن أبرز الأمثلة على ذلك المصانع المقامة في بنغلادش وكمبوديا. كما يمكن أن نلاحظ في هذا السياق، أنّ العمل في المنازل يغطّي مجالاً واسعاً من الخيارات، وبمزيج متنوّع، من المديرين التنفيذيين، إلى المهنيين، إلى الأعمال المكتبية، ومن العمل بدوام كليّ، إلى العمل بدوام جزئيّ⁹. وقد يتزامن ذلك بتقنين الاتكاء على المجالات الحاسوبية والاتصالات في بلاد أخرى، فضلاً عن اختلاف عقود العمل من دولة إلى أخرى، ومن مهنة إلى أخرى.

بأنّه: "تنفيذ مهام محدّدة خارج موقع العمل وفروعه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، تحت إدارة رب العمل". ويمكن وضع تعريف لهذا العقد بأنّه: "العقد الذي يُبرم بين عامل ما وصاحب عمل، والذي يكون فيه تنفيذ العامل لعمله خارج مقرّ العمل المعتاد، ويعيداً عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، وذلك عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة". ومن هذه التعاريف يتبيّن أنّ موقع العمل "عن بعد" قد يكون هو المنزل، أو المقهى، أو الفندق، أو السيارة، أو غير ذلك من المواقع التي يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل.

ثالثاً: صور عقد العمل عن بعد:

وإذا انتقلنا لبيان صور هذا العقد، من أجل وصفه، استناداً للتطبيقات الحالية له، فنجد أنّ هناك نمطان لهذا العقد. أحدهما يتألف من بعض الفئات المهمّشة، والتي تقوم بأعمال بسيطة وأجر مُنَدّن جداً، وذلك مُختصّاً بالعمالة التي تتقاضى أجوراً زهيدة، كدول الجنوب (العالم الثالث)، التي تعمل لصالح الشركات الرأسمالية الكبرى، عن طريق الإدارة والرّقابة بالوسائل التكنولوجية الحديثة. وثانيهما يتألف من المُبرمجين والمُديرين وبقية المهنيين الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات للعمل "عن بعد". وتدرج تحت هذين النمطين الصور الشائعة الآتية:

1. العمل "عن بعد" من المنازل: وفي هذا السياق فإنّ العمل في المنازل يغطّي مجالات واسعة من الخيارات، منها: المديرين التنفيذيين، إلى المهنيين، إلى الأعمال المكتبية، ومن العمل بدوام كامل، الذي يطلق عليه التفرّغ الكامل، إلى العمل بدوام جزئيّ⁷، ومن العمل في المنزل، كلّ وقت الدوام تقريباً، إلى العمل من فترة إلى أخرى في المنزل والأيام الأخرى في موقع العمل التقليديّ.
2. العمل من مواقع مجهزة: عادة ما تكون قريبة من منزل العامل: وهي مرافق معدّة إلكترونيّاً، يتشارك فيها المستخدمون على اختلافهم، تنشئها مجموعة من الشركات، أو رجال أعمال مستقلّين. فضلاً عما يُعرف بأكواخ الاتصالات، وهي مراكز إلكترونية عادةً ما تنشأ في الأماكن الريفية والنائية.
3. العمل في أيّ مكان بديل لمكان العمل: مثل: مراكز الاتصال "عن بعد"، وهي مكاتب مجهزة بأجهزة اتصال حديثة، وليس بالضرورة أن تكون قريبة من منزل العامل.
4. العمل في العديد من الأماكن التي تتغيّر مع الوقت: مثل: العامل المتنقّل أو المتجول؛ والذي ينجز عمله من السيارة، أو من الفندق، أو من مكتب العميل.
5. العمل "عن بعد" عبر الحدود: وذلك عندما تفصل الحدود الدولية بين العامل "عن بعد" وصاحب العمل⁸. ففي هذا الإطار، استعانت الشركات، وعلى وجه الخصوص تلك التي تُصنّف كشركات متعدّدة الجنسيات وعابرة للحدود، بتكنولوجيا العمل "عن بعد"، من أجل إنشاء

المطلب الثاني

أهمية "العمل عن بعد"

نما مفهوم العمل عن بعد Teleworking في الزمن المعاصر بشكل كبير، في معظم الدول المتقدمة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد وصل عدد الموظفين الأمريكيين الذين يمارسون العمل عن بعد في عام 2006 إلى (45) مليون موظف، وقد ساعدت في ذلك التطورات التكنولوجية الرقمية التي مكنت الشركات من توزيع أعمالها بين موظفيها في مراكز مختلفة، وقد أسهمت هذه اللامركزية في تبسيط أفضل لمكان العمل، وموقعه، وتنظيمه، وفي تخفيض التكاليف الكلية للشركة، وفي توفير حيز مكاني للموظفين، وبالتالي في تعديل جدول الأعمال الزمني للموظف؛ لتلبية احتياجاته المنزلية، والشخصية، ومطالبه السرية؛ مما يعني مزيداً من المرونة في إنجاز المهام، وكذلك توفيراً لأوقات التنقلات، وتخفيضاً لحوادث السيارات، يُضاف إلى كل ذلك توافق "العمل عن بعد" مع متطلبات الأشخاص ذوي المهارات التقنية العالية، الذين يكون عملهم مُرتكزاً على الكمبيوتر¹⁰.

وتنضح أهمية "العمل عن بعد"، من خلال عرض مزاياه، والتي تقابلها، بطبيعة الحال، عيوب لا يمكن تجاهلها، ولكن هذه العيوب لا تقلل من الأهمية العملية لهذا العقد، ومن خلال الموازنة بين المزايا والعيوب، سنتضح أهمية هذا النظام، وهذا ما تمّ التطرق إليه في المقصدين الآتيين:

المقصد الأول: مزايا "العمل عن بعد":

من المتفق عليه أنّ من أهم مزايا هذا العقد "المرونة"، و"التقليل من النفقات"، و"تخفيض معدلات التلوث". ووفقاً لتقرير أصدرته منظمة العمل الدولية، فإنّ المؤيدين للعمل عن بعد، يؤكدون بأنّ وضعه يقع في خانة صيغة "رابح رابح"، التي تعني أنّ طرفي عقد العمل: (العامل وصاحب العمل)، يكسبون من مزايا هذا العقد. وقد أشارت الدراسات والبحوث -على الأخص في أميركا- إلى العديد من المزايا التي تتحقق عند استخدام أسلوب العمل "عن بعد"، والتي يمكن إجمالها بالآتي:

1- الفوائد التي يحققها "نظام العمل عن بعد" للبيئة والمجتمع: وذلك من خلال تخفيض مستويات التلوث، مثل: تلوث الهواء والضوضاء الناجمين عن الازدحام، حيث أصبحت مشكلة تلوث الهواء في المدن مسألة ملحة؛ كونها تؤثر على الصحة العامة، وتحتاج إلى معالجات جذرية؛ فيأتي نظام "العمل عن بعد" ليسهم في حل هذه المشكلة، إذ تبين أنّ الحل الأكثر جذرية لمعالجة تلوث الهواء، يمكن أن يتحقق، من خلال استخدام أسلوب إدارة العمل بصورة "لامركزية"، وذلك بتوزيع العاملين -خاصة ممن لا يُحتاج إلى وجودهم الجسدي في مكان العمل- على أماكن بعيدة عن مقرات الشركات أو أماكن العمل التقليدية، وقريباً من أماكن

سكن العاملين. ففي جنوب كاليفورنيا/ أميركا، وضعت إدارة التحكم في جودة الهواء هدفاً مركزياً أمامها، تسعى بموجبه إلى تخفيض معدل التلوث للعمل بنسبة (20%). إذ أثبتت دراسة أجريت في كاليفورنيا أنّ قيام العاملين بأعمالهم عن بعد، يومين في الأسبوع فقط من أصل خمسة أيام عمل، خفّض كمية التلوث بمعدل (125) كيلوغرام من أول أكسيد الكربون، وحوالي (7،7) كيلوغرام من أكسيدات النيتروجين في السنة لكل شخص¹¹. ووجدت دراسة حديثة أخرى أجرتها جمعية الإلكترونيات الاستهلاكية في أميركا، أنّ العمل من المنزل دون الذهاب إلى مركز العمل، خمسة أيام في الأسبوع، من شأنه أن يوفر ما يكفي من الطاقة لتشغيل الإضاءة في مليون منزل في الولايات المتحدة لمدة عام كامل. وبهذه الطريقة، فإنّه يُمكن لنظام "العمل عن بعد" أن يؤدي إلى الحد بشكل كبير من انبعاثات غاز أول أكسيد الكربون¹².

2- الاقتصاد في الوقت: فقيام العامل بالعمل في منزله، أو في مكان قريب منه، دون حاجة إلى التنقل للوصول إلى مكان العمل المعتاد؛ يحقق نتائج إيجابية في تخفيض المصروفات، وفي تخفيف الاختناقات المرورية؛ حتّى إنّه يُعدّ حلاً جذرياً لمشاكل المرور، بالإضافة إلى تقليل عبء النفقات الإدارية عن الشركات وأصحاب الأعمال، إذ إنّ الشركات -في ظل أنظمة العمل التقليدية- تضطر إلى توفير أماكن عمل للعاملين مع تزويدها بالمستلزمات الأساسية، من ماء، وكهرباء، وأثاث، وإن بقاء العامل في منزله لغايات العمل؛ يخفّف من عبء هذه النفقات، حيث تقتصر هذه النفقات على قيادات الهيكل الإداري والعمال، الذين يمارسون أعمالاً تحتاج جهداً جساماً في أماكن العمل المعتادة.

3- زيادة الإنتاجية: إذ أثبتت دراسة أجريت في كاليفورنيا/ أميركا، أنّ كفاءة العمّال "عن بعد" زادت عن أقرانهم العاملين في موقع العمل بنسبة (12،5%)، كما كشفت دراسة أخرى في جامعة ستانفورد/ أميركا، عن زيادة إنتاجية عمّال مركز اتصال بنسبة (13%)، عندما سُح لهم بالعمل من المنازل. وكشفت دراسة أخرى في جامعة تكساس (أوستن)/ أميركا، عن ازدياد ساعات عمل العاملين عن بعد من (5-7) ساعات قياساً بنظرائهم¹³.

4- لا يؤدي "العمل عن بعد" إلى زيادة الإنتاجية فحسب؛ بل يؤدي إلى زيادة كفاءة العمّال، ففي دراسة ميدانية استنتج المشرفون على الدراسة، أنّ كفاءة العاملين "عن بعد" أفضل من أقرانهم العاملين في الموقع بنسبة (12،5%)¹⁴.

5- يساعد نظام "العمل عن بعد" على تخفيض أيام الإجازات المرضية، فعلى سبيل المثال، انخفضت الإجازات المرضية للفتيات

13- كما يوفرّ العمل "عن بعد" فرصاً لعمل التّزلاء في السّجون، فقد بدأت بعض الدّول بتنفيذ خطط مُتقدّمة للعمل "عن بعد"؛ حيث يعمل قسم من السّجناء في المنشآت الإصلاحيّة في ولاية أريزونا/أميركا، وهم يحصلون على الأجور والمزايا نفسها التي يحصل عليها العمال "عن بعد" خارج السّجن. ومن مزايا هذا النّظام أنّ جزءاً من إيرادات السّجناء في هذا العقد، يذهب إلى ضحايا الجرائم، في حين يذهب الشطر الآخر لخزينة الدّولة، ويخصّص لإدامة أمور المسكن، وتحسين المأكّل للعمال السّجناء¹⁷.

المقصد الثّاني: عيوب نظام "العمل عن بعد":

من الصّورري عند بيان أهميّة "العمل عن بعد"، كشف كافة الجوانب المحيطة به، وعدم إخفاء ما أثير حوله من شكوك، حتّى يمكن الموازنة بين المزايا والعيوب، وتوضيح ما أثير حوله من عيوب، وهذه العيوب إن وجدت لا تقلل بأيّ حال من الأحوال من أهميّته. ويمكن أن نُجمل ما أثير من مساوئ العمل "عن بعد" وعيوبه بالآتي:

أولاً: إنّ "العمل عن بعد" يترك العامل بمعزل عن المجتمع، مما يؤثّر سلبيّاً على نفسيّته، ويبدو أنّ هذه المسألة افتراضية، وليس هناك ما يؤيّدها في الواقع العمليّ.

ثانياً: ينتهك "العمل عن بعد" خصوصيّة منزل العامل وعائلته، فهو يهدم الحدود الفاصلة بين الرّمن المخصّص للعمل، والحياة الأسريّة¹⁸.

ثالثاً: إنّ العمل عن بعد قد يضرّ بالعمالة الوطنيّة؛ كونه يسمح بالتعاقد مع عمال أجانب، وهو ما قد يزيد من معدّلات البطالة على المستوى المحليّ. وفي هذا الصدد كتب ج تيمونز روبرتس: "لماذا هذا الاهتمام -في الغرب- بأمر البلاد الفقيرة، وبتنميتها الاقتصاديّة والاجتماعيّة؟ -ويضيف- أنّهم بذلك يريدون أن يعرفوا أموراً عن التّمنية في البلاد الفقيرة؛ لأنّهم قلقون من فقدان الوظائف بسبب قيام الصّناعات نفسها في دول الجنوب"¹⁹.

رابعاً: على الرّغم من أنّ "العمل عن بعد" يقلّل من التّفقات الإداريّة بالنسبة لأماكن العمل، إلّا أنّه يفرض أعباء على الشّركات، بما تستلزمه البنية التّحتيّة من تقنيات التّواصل الحديثة، التي تحتاجها الشّركات للتّواصل مع عمالها "عن بعد".

خامساً: زيادة الفجوة بين الجنسين، وزيادة الفوارق الاجتماعيّة، إذ أنّ من شأن هذه الأعمال أن تدخل ربّات البيوت في سوق العمل، وعلى الأخصّ في أعمال السكرتارية الإلكترونيّة، الأمر الذي يرهق الجنس الآخر من الذّكور؛ لظهور منافس جديد في سوق العمل، وهو أمر يمثّل خطورة على النّظام الاجتماعيّ؛ لأنّ الذّكر هو المكلف بإعالة الأسرة، وبذلك يكون فقدان فرص العمل للذّكور، أخطر من فقدان المرأة لتلك الفرص.

سادساً: عدم ملاءمة الإدارة التّقليديّة لإدارة العمل "عن بعد"²⁰، الأمر الذي يحرم البشريّة من خبرات متراكمة عبر عقود من إنجازات علميّة هائلة مكتسبة في مجال أساليب الإدارة والسيطرة التّقليديّة.

اللاتي يعملن عن بعد إلى خمسة أيّام في السّنة، مقارنة بالإناث في مجموعة القياس¹⁵، باستثناء إجازة الحمل.

6- يساعد نظام "العمل عن بعد" على تحسين اقتصاد المناطق البعيدة عن العمران، وزيادة تقيّة أبنائها، كما يساعد على التّعاون بين الأمم، ويساعد في توفير فرص عمل لأبناء شعوب العالم كافة.

7- يرفع العمل "عن بعد" معنويّات العمال: إذ أظهرت الدّراسات لجامعة بنسلفانيا/ أميركا، أنّ العمال "عن بعد" يشعرون بالراحة، وذلك لقيامهم بمهمّات أخرى لا يستطيعون التّصلّ منها، كالعناية بشخص كبير في السنّ، أو طفل رضيع. كما أظهرت دراسة أخرى أنّ المرونة في تحديد مكان العمل يساعد العمال "عن بعد"، على تحقيق التّوازن بين عملهم ومسؤوليّاتهم الأسريّة¹⁵.

8- يخفّف العمل "عن بعد" من مشكلة البطالة: ذلك أنّ التعاقد مع العمال دون حاجة إلى توفير مكاتب لهم، يوفرّ للشّركات مبالغ ماليّة، تجنّبها تقليص عدد العمال في الشّركات؛ ذلك أنّ تخفيض التّفقات الإداريّة، يُمكن الشّركات الكبيرة، من توفير فرص عمل جديدة للعمال "عن بعد".

9- تساعد الخطط الفاعلة للعمل المؤسّسات على توظيف أفضل المواهب، وتكوين قوّة عمل أكثر تنوعاً¹⁶. لا سيّما بالإفادة من خدمات العمالة الأجنبيّة، دون الحاجة لانتقال العمال من موطنهم الأصليّ.

10- يوفرّ "العمل عن بعد" نظاماً لامركزيّاً للإدارة، وهو نظام يمكن أن يعلو على النّظام المركزيّ الهرميّ، الذي يمثّل قيوداً إداريّة على سلاسة العمل وسرعته، والذي يحتمل المنشآت رواتب جسيمة خاصّة فيما يتعلّق برواتب كبار الموظّفين، في أعلى سلّم الهرم الإداريّ.

11- إنّ هذا النوع من العمل له فوائد للنّساء، ممّن لديهنّ التزامات منزليّة، أو لديهنّ ظروف تتطلّب منهنّ ملازمة المنزل، خاصّة في المجتمعات التي تتبّع تقاليد وأعرافاً تمنع اختلاط المرأة وخرجها من منزلها؛ لهذا فإنّ فكرة عمل المرأة عن بُعد، تبقى الفكرة المثاليّة بالنسبة للمجتمعات المسلمة؛ لمزاياها المتعدّدة، وآثارها الإيجابيّة على المرأة العاملة وأسرتها، وعلى التّمنية الاقتصاديّة؛ لذلك نجد أنّ لائحة تنظيم العمل "عن بعد"، في المملكة العربيّة السّعوديّة، لم تشترط في الفقرة ذات الرّقم (ثامناً) لتوظيف العاملين "عن بعد"، الحصول على تصريح مُسبق من وزارة العمل أو أيّة جهة أخرى؛ وذلك من أجل زيادة فرص عمل المرأة السّعوديّة.

12- "العمل عن بعد" له دور واضح في توفير سوق عملٍ لذوي الاحتياجات الخاصّة، وتوفير فرصٍ عملٍ تُخرجهم من عزلتهم، وبذلك ترفد المجتمع بأيدي عاملة كانت مغيبّة ومُهملّة.

سابعاً: يمكن أن يفقد فريق العمل "عن بعد" ما يحفزه على العمل، إلا إذا كانت هناك سياسات جيدة؛ لتسهيل عملية الاتصال بالعامِل²¹. ويبدو بعد استعراض مزايا عقد "العمل عن بعد" وعبويه، أن مزاياه ترجح وتغلب على عبويه، والتي هي في غالبيتها افتراضات نظرية محضة، لم تُدعم بدراسات علمية جادة، ولا إحصائيات ميدانية؛ لفحص ما أثير حوله من شكوك أو تقيمه؛ بل على العكس، كشفت العديد من الدراسات المُبكرة، أن العمل "عن بعد"، يرتبط في الواقع مع النتائج الإيجابية للعمال، بما في ذلك زيادة الرضا الوظيفي، وانخفاض ضغوط العمل، وحتى تحسين الأداء الوظيفي²².

المبحث الثاني
تكييف عقد "العمل عن بعد" وأحكامه

يعرض هذا المبحث، موضوع تكييف "عقد العمل عن بعد"، بهدف الكشف عن مدى تطابق العمل مع وصف عقد العمل المُختص به، مع بيان ركن التراضي؛ لأهميته؛ ولما يثار حوله من تساؤلات وإشكالات، لا سيما إذا اقترن العقد بعنصر أجنبي، في حين أن بقية أركان العقد لا تثير أية مشكلات، وتخضع للأحكام العامة للعقود الرضائية، ولذلك فُسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، يبحث الأول في معيار التكييف، أما الثاني فيتحدث عن ركن التراضي في عقد العمل عن بعد، فيما يتناول الثالث أحكام عقد العمل عن بعد.

المطلب الأول
معيار التكييف

إن لموضوع تكييف عقد العمل "عن بعد" أهمية كبيرة؛ فمن خلاله يمكن التعرف إلى الوصف القانوني الدقيق له، فضلاً عن معرفة فيم إذا كان عقد العمل تنطبق عليه أحكام قانون العمل؟ وإذا كانت الإجابة بالنفي، فهل تنطبق عليه الأحكام الخاصة لأحد العقود المسماة؟ أم أنه لحدثه يعدّ عقداً غير مسمى؟ وأساس مشكلة تكييف هذا العقد، يعود إلى ما يحصل في التطبيق العملي من تنازع حول الجهة المخولة بإجازه، فإنّ عد هذا العقد عقد عمل، فإنّ الجهات المختصة في وزارات العمل هي المخولة بذلك، وإلا فإنه تتعين إجازته من قبل الجهات الصناعية أو التجارية المختصة في البلد المعني؛ لأنه في حالة عدم تحديد الوصف القانوني لهذا العقد، فإنّ إجازته من قبل الجهات المختصة في وزارة العمل، قد تسلب السلطة الرقابية من الجهات الأخرى: الصناعية، والتجارية، والخدمية، ومن ثمّ تفقد الصلاحية القانونية في إجازته²³. والمسألة المهمة الأخرى التي تستوجب البحث عن التكييف السليم لهذا العقد، هي مسألة توفير الحماية القانونية للعمال "عن بعد"، والتحقّق من إمكانية تمعّن العامل "عن بعد" بالحقوق ذاتها التي يتمنّع بها العامل التقليدي. ومن أجل البحث عن معيار مناسب يمكن من خلاله تمييز العمل "عن بعد" ووصفه بأنّه عقد عمل، نجد أنّ

المعيار التقليدي يتركز في أساسه على رابطة (التبعية القانونية)، والتي بموجبها يمتلك صاحب العمل سلطة الرقابة والتوجيه على العامل، ويستطيع التّحكّم، والسيطرة، والإشراف، والرقابة عليه، في حين يمكن اعتبار الشخص -من الوجهة المنطقية- يعمل لمصلحته الخاصة، أو لدى صاحب العمل، ومن ثمّة تتحصر واجباته في ما يقوم الفرد بأدائه من أعمال، وفي طريقة أداء تلك الأعمال. والصورة النمطية لهذه الرقابة تتحقق عندما يؤدي العامل عمله في مقر العمل المعتاد لصاحب العمل. وقد كانت الرقابة التقليدية تتطلب عادةً -كما هو معروف- نظاماً ثابتاً، من جهة تحديد ساعات العمل، وأوقات الاستراحة، والواجبات المنوطة بالعامِل، وكيفية أدائه لعمله، وما إلى ذلك. ومن هنا أخذ به المُشرّع الأردني بتحديد أصول هذا النظام من خلال المادة (805)، من القانون المدني رقم (43 لسنة 1976)، وكذلك في المادة (الثانية)، من قانون العمل رقم (8 لسنة 1996) المعدل. وبالمقابل إذا كان العامل مستقلاً عن إدارة صاحب العمل وإشرافه؛ فإنّ العقد في هذه الحالة لا يعدّ عقد عمل. وإذا ما حاولنا تطبيق معيار الرقابة والتوجيه بشكله الضيق والصارم على العمل "عن بعد"، نجد أنّ هذا النوع من العمل قد لا يستجيب لمثل هذه الرقابة والسيطرة، الأمر الذي يترتب عليه اللوهلة الأولى، الظنّ بأنّ العمل "عن بعد"، يعدّ عملاً حرّاً، وليس عقد عمل. ولكن منذ الحرب العالمية الثانية، بدأ يُنظر إلى معيار "التبعية القانونية" نظرة مرنة، خاصة مع تزايد أعداد العاملين المهنيين المرتبطين بعقود عمل مع أصحاب الأعمال، مثل: الأطباء، والجراحين، والمحامين، حيث لا يمكن واقعياً أن يقال إنّ طريقة عمل هؤلاء، كانت خاضعة بشكل مباشر لأرباب العمل، من حيث الرقابة والإشراف والتوجيه²⁴. لا سيما في ما يتمنّعون به من استقلالية في أداء حرفة؛ وكذلك في الأحوال التي لا يكون فيها صاحب العمل مُلماً بالتخصّص الذي يمارس فيه العامل عمله؛ فالتبعية القانونية ليست صورة واحدة، وإنما تتنوع صورها، فقد تكون تبعية فنية، تتمثل في إشراف صاحب العمل إشرافاً فنياً كاملاً ودقيقاً على عمل العامل، حيث يخضع بموجبه الأخير لكل ما يصدر إليه من أوامر متعلّقة بتفاصيل العمل وجزئياته، وقد تكون التبعية القانونية تبعية تنظيمية أو إدارية محضة، وتعني هاهنا خضوع العامل لتوجيه صاحب العمل فيما يختصّ بالظروف الخارجية لأداء العمل؛ كتحديد وقت العمل ومكانه، وذلك دون اشتراط أن تكون هذه التبعية فنية أو مهنية، حيث يكون إشرافُ صاحب العمل ذا طبيعة خارجية، لا تمسّ جوهر نشاط العامل وصنعتَه وتخصّصه، والذي يتمنّع فيه -بطبيعة الحال- بحرية واسعة²⁵. والحقّ إنّ تطبيق معيار التبعية القانونية، سواء بصيغته الصارمة عندما تمتدّ الرقابة ويمتدّ الإشراف إلى الجوانب الفنية للعمل الذي يؤديه العامل، أم بصيغته المرنة باقتصار الرقابة والتوجيه على العوامل الخارجية والتنظيمية، ذات الطابع الإداري المحض على العمل "عن بعد"، قد لا يكون مناسباً تماماً لعقد العمل "عن بعد"؛ وذلك بسبب عدم تمكّن صاحب العمل من الاتصال المادي المباشر مع العاملين "عن بعد"، ومن ثمّة فرض رقابته المباشرة عليهم، أو حتى بسط هيمنته في تحديد ساعات العمل. ومع ذلك

العمل. وعلى الرغم من اتساع هذا المعيار ومرونته، إلا أنه مازال المعيار الأكثر قبولاً. ومع ذلك فإن هنالك بعض الجدل يثور حوله؛ بسبب خصوصية العمل "عن بعد"، ووجود عقبات قانونية أمام العامل "عن بعد"، عندما يطالب بالحماية القانونية؛ لا سيما في ظل القوانين التي تفرض تحقق شروط خاصة، قبل أن يتمكن العامل من المطالبة بحقوقه. فعلى سبيل المثال نجد أن القانون في المملكة المتحدة يتطلب أن يكون العامل قد عمل لدى لصاحب العمل لمدة سنة واحدة على الأقل، ويتقاضى أجره بشكل منتظم خلال هذه المدة؛ حتى يتمكن العامل من المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي، وها هنا يتضح الإشكال الذي قد يواجهه العامل "عن بعد"، إذا كان يعمل بشكل متقطع، لدى صاحب العمل ذاته²⁸. من أجل ذلك طورت المحاكم البريطانية معياراً واسعاً من شأنه أن يشمل كافة أنماط العمل، ويستند هذا المعيار على عنصر "تبادلية الالتزامات"، (mutuality of obligations)، فالالتزامات المختلفة، يمكن أن تستخدم لربط سلسلة من العقود، تبدو منفصلة في الظاهر، في عقد واحد شامل²⁹، وهذه التطورات يمكن أن يتمسك بها ليس فقط العامل "عن بعد" الذي يعمل من منزله، ولكن أيضاً العامل الذي يتمتع بمزيد من السلطة التقديرية للتحكم بمقدار العمل وتوقيته، الذي يتعين القيام به. ويبدو أن مرونة تنفيذ عقد العمل "عن بعد"، لا تنفي تبعية العامل "عن بعد"؛ فالعمال عن بعد ليست فئة قانونية مستقلة عن الأشكال التقليدية لتقديم الخدمات في أية دولة من الدول، بل هو شكل مستحدث من أشكال تنظيم العمل، يتعلّق بالإطار الخارجي للعمل وليس بجهزه. وتجدر الإشارة إلى أنه قد أتيح للقضاء (المقارن)، تطبيق معيار "التبعية عن بعد" بشكله المرن؛ فنجد أن القضاء البرازيلي قد حاول مدّ الحماية المقررة بموجب أحكام قانون العمل إلى العاملين في منازلهم لحساب صاحب العمل، فقد نظرت محكمة (Porto Alegre) دعوى مرفوعة من سيدة كانت تقوم بأعمال الحياكة، وتوريد ملابس الأطفال، لصالح منشأة متخصصة في هذا النوع من الأعمال، وكانت السيدة المذكورة تقوم بأداء عملها في منزلها، وطالبت تلك السيدة المنشأة التي تعمل لحسابها بتطبيق أحكام قانون العمل عليها، خاصة الإجازة مدفوعة الأجر، فامتعت المنشأة بحجة أن المدعية لا تخضع لعلاقة تبعية قانونية؛ فهي لا تعمل في أماكن العمل بالمنشأة، ولا تخضع لتنظيم ساعات العمل المقرّر بالمنشأة، وليست مطالبة بتوريد عدد محدد من قطع الملابس في أوقات محددة سلفاً. ولكن محكمة (Porto Alegre) رفضت وجهة نظر المنشأة، وقررت أن قانون العمل البرازيلي خاصة المادة (6) منه، لا تفرّق بين من يعمل في المنشأة والأماكن المخصصة للعمل بها، وبين من يعمل لحساب المنشأة ولكن في منزله، وجاء في حبيثات حكمها أنه "يتعين عند النظر لعنصر التبعية بالنسبة للعاملين في منازلهم التخفيف من حدته؛ بحيث يكفي القول بتوافر هذا العنصر، أن يكون لصاحب العمل رقابة على كمية العمل ونوعيته وقت تسلّمه من العامل، وفي ما يتعلّق بالمدعية، فإنها كانت تتلقّى المادة الأولية من صاحب العمل مرة كل شهر على الأقل، وهو ما يؤكد وجود علاقة تبعية بين صاحب العمل والعاملة،

فإن فقدان مثل هذا الاتصال وهذه الرقابة، لا يعني بالضرورة- غياب الإشراف والتوجيه؛ فقد وجد أن الظروف التي يعمل فيها أولئك العمال "عن بعد"، لا تختلف عن الظروف التي يعمل فيها العمال في عقود العمل التقليدية، حيث إن العامل "عن بعد" قد يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، وأن من الضروري توفير حماية لهم لا تقل عن الحماية المقررة لأقرانهم المرتبطين بعقود العمل التقليدية. والأمر هنا يحتاج إلى إيجاد معيار مناسب لتمييز هؤلاء العمال عن سواهم من العاملين "عن بعد"، الذين يعملون لحسابهم الخاص، والذين يرتبطون بعلاقات تجارية أو صناعية تقوم على المشاركة مع أصحاب الأعمال وفق عقد من عقود المساواة. والمعيار المقترح هنا هو معيار يتخذ شكلاً جديداً من التبعية، يطلق عليه "التبعية عن بعد"²⁶، ويقوم هذا المعيار على منح قاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة؛ للبحث عن طبيعة العقد، من خلال تقييم جميع الظروف المحيطة بالتعاقد؛ وعلى الأخصّ الجوانب التنظيمية، والرقابية، والاقتصادية، وهذا المعيار يقوم على ركيزتين أساسيتين:

الأولى: تطوير معيار "التبعية القانونية" التقليدي؛ ليتلاءم مع عقد "العمل عن بعد"، من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة، التي تسمح بأن تحلّ الرقابة الإلكترونية، محلّ الرقابة التقليدية المباشرة؛ باستخدام صاحب العمل لكاميرات المراقبة، أو فرض سلطته في تتبع أعمال العامل "عن بعد"، بشكل مستمر، عبر وسائل الاتصال الحديثة، بفرض مطلباً مهماً في الحاجة إلى عقد عمل يحتاج إلى حماية قانونية²⁷.

والثانية: تقوم على العودة للاستعانة بمعيار "التبعية الاقتصادية"، ولكن ليس بصورة مستقلة؛ بل ليكمل معيار "الرقابة والإشراف" ويعززه ويؤكدّه، وذلك بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الإلكترونية. وبهذا الصدد ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقربة دالة في هذا المجال، فإذا كان العامل قد خصّص كلّ جهده لرّب العمل، وأنه كان يعتمد في مورد رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل؛ فإن ذلك يعزّز وجود عقد عمل. أمّا إذا كان للشخص موارد متعدّدة من جهات مختلفة، أو أنه كان يعمل لصالح أكثر من جهة، ويتقاضى مبالغ إزاء عمله من جهات متعدّدة، فإن ذلك يُخرج العلاقة من أن تكون علاقة عمل. ويمكن أن نلاحظ أنّ المنهج العام المتبع حالياً في القانون المقارن، لا سيما في (الولايات المتحدة الأمريكية وكنكندا) هو قريب ممّا ذكر، إذ يميل إلى الأخذ بمعيار عمليّ مرّن يطلق عليه "موازنة عوامل متعدّدة" (weighing all relevant factors in the relationship) وذلك للتوصّل لتحديد طبيعة هذا العقد. ويقوم هذا المعيار على أساس موازنة جميع العوامل ذات الصلة، وأخذها بالحسبان. والتي تشمل صيغة العمل وطبيعته، وطريقة الدفع، وأدوات الرقابة والإشراف وعناصرهما، وطريقة تنظيم العمل، وأساليب تجهيز أدوات العمل ومعداته، وطريقة إنهاء

العمل³¹؛ دون ظهور إرادة صريحة من طرفي العقد بالاتفاق على أن يكون محلّ العمل خارج المقر المعتاد لصاحب العمل. ويشترط لصحة التراضي الأهلية، وسلامة الإرادة من العيوب. وطالما أنّ عقد "العمل عن بعد" هو من العقود التي تدور بين النفع والضّرر، فإنّ الأصل أن يكون صاحب العمل بالغاً سنّ الرشد، ويلاحظ وفقاً للمادة (1/119) من القانون المدني الأردني، أنّ من حقّ الصبيّ المأذون الذي بلغ من العمر خمس عشرة سنة، أن يبرم عقد العمل باعتباره صاحب عمل بالنسبة للأموال التي سلّمت إليه، وأنّ له بالمُتاجرة بواسطتها. أمّا فيما يتعلّق بالعمال، فإنّ الأصل وفقاً للقوانين المقارنة، أن يكون العامل كامل الأهلية، ولكن بعض القوانين المقارنة أجازت لمن لم يبلغ سنّ الرشد إبرام عقد العمل، ومنها قانون العمل الأردني رقم 19 لسنة 2001، حيث أجاز للعمال الذي أكمل السادسة عشرة من عمره، ولم يكمل الثامنة عشرة، العمل شريطة استيفاء الشروط اللازمة، والتي حدّتها المادة (67) من قانون العمل. مع ملاحظة أنّ اتفاقية حقوق الطفل (1989)، والتي صادق عليها الأردن سنة (1991)، أشارت في المادة (32) إلى ضرورة التزام الدول الأطراف، بتحديد عمر أدنى للاتحاق بالعمل، ووضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.

ولكن الأمر ليس بهذه السهولة، إذ تثار إشكالية بالنسبة لعقود العمل "عن بعد" ذات الطابع الدولي، من حيث تحديد القانون الواجب التطبيق على أهلية طرفي عقد العمل، ومكان إبرام عقد العمل وزمانه. إذ إنّ عقد "العمل عن بعد" غالباً ما يُبرم عن طريق الوسائل الإلكترونية، وبين أطراف من جنسيات مختلفة؛ لا سيما في سعي الدول الغنية في الاستفادة من العمالة الماهرة -قليلة الكلفة- في الدول النامية. فنجد أنّ العديد من الشركات الكبرى الأميركية والأوروبية أخذت تعمل وبصورة متزايدة؛ للاستفادة من العمال الهنود ذي الكفاءة المتميزة في مجال هندسة الاتصالات والحاسوب، لوضع برامج عن حركة الطيران في المطارات، أو برامج لتخزين البضائع وشحنها من الموانئ؛ بل إنّ الأمر يتعدى هذا إلى الاستفادة من العمالة في دول أخرى متقدمة، قد تكون شروط التعاقد فيها أكثر مرونة من التعاقد مع عمال من الجنسية نفسها، كما هو الحال في تعاقد الشركات الأميركية والكندية بعقود عمل مع فنيين متخصصين في مجال هندسة الحاسوب من إيرلندا. ونشير هنا إلى تعريف العقد الإلكتروني في المادة (الثانية) من التوجيه الأوربي الصادر في (20 مايو 1997)، والمتعلّق بحماية المستهلك في العقود المبرمة "عن بعد" بأنّه: "أيّ عقد متعلّق بالسلع والخدمات، يتمّ بين موردٍ ومستهلك من خلال الإطار التنظيمي الخاصّ بالبيع عن بعد، أو تقديم الخدمات التي ينظّمها المورد، والذي يتمّ باستخدام واحدة أو أكثر من وسائل الاتصال الإلكترونية حتى إتمام التعاقد". وجاء في المادة (الثانية) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني رقم 85 لسنة 2001، بأنّ العقد الإلكتروني هو "الاتفاق الذي يتمّ انعقاده بوسائل إلكترونية، كلياً أو جزئياً". في حين أنّ قانون إمارة دبي استخدم عبارة المعاملات الإلكترونية للدلالة على العقد الإلكتروني، إذ عرّف العقد الإلكتروني بأنّه: "أيّ تعامل، أو عقد، أو اتفاقية يتمّ إبرامها أو

قُصد بها ترتيب الحقوق والالتزامات بين الطرفين، ولا يقدح في ذلك عدم انتظام مواعيد تسليم الملابس جاهزة"، وعليه فقد انتهت المحكمة إلى توقّر "علاقة التبعية"، وإلى أنّ من حقّ المدعيّة الاستفادة من الأحكام المقرّرة في قانون العمل³⁰. وقبل الانتهاء من هذا المطلب نشير إلى أنّه ومن أجل توفير حماية قانونية ثابتة ومستقرّة للعامل "عن بعد"، نقترح أن ينصّ القانون الذي ينظّم عقد العمل "عن بعد"، على اعتماد قرينة قابلة لإثبات العكس، تقضي بأنّ كلّ علاقة بين العامل "عن بعد" وصاحب عمل ما، هي عقد عمل تخضع لقانون العمل؛ إلا إذا استطاع صاحب العمل نفي هذه القرينة بإثبات العكس؛ وذلك عن طريق إثبات وجود عقد مفاولة أو عقد مشاركة بينه وبين العامل "عن بعد". وأهميّة هذا الاقتراح تتأتّى من أنه يراعي أنّ العمل "عن بعد"، قد يقع في مناطق بعيدة أو في أكثر من بلد، ويراعي كذلك المركز التفاوضي للعامل بوصفه الأضعف في العقد. وأنّه غالباً ما يكون العامل "عن بعد" في بلد من بلدان الجنوب، فيكون بحاجة للعمل لتوفير أسباب المعيشة لعائلته، مما يتعيّن توفير الحماية له كعامل، بعدها يستطيع صاحب العمل الذي هو في مركز أقوى، أن يثبت بأنّ ما يربطه مع الطرف الآخر ليس هو عقد عمل؛ بل عقد آخر من العقود التي تخضع لأحكام القانون المدني، أو القانون التجاري، أو غير ذلك من القوانين.

المطلب الثاني

ركن التراضي في عقد العمل عن بعد

يعد عقد العمل من العقود الرضائية في قانون العمل الأردني، وكذلك في قانون العمل العراقي، ممّا يعني أنّه ينعقد بمجرد تحقق أركان العقد الثلاثة من رضا ومحلّ وسبب؛ ولأنّ ركني المحلّ والسبب لا يثيران أية إشكاليات خاصّة بالنسبة لعقد العمل "عن بعد"، إذ إنّهما يخضعان للقواعد العامة في نظرية العقد، ممّا لا يحتاج الأمر إلى الخوض في أحكامها. ولكن ما يثير المشاكل في عقد العمل "عن بعد" ينصبّ بدرجة كبيرة، حول ركن التراضي، وطرق التعبير عن الإرادة، وخصوصية التراضي في هذا العقد. حيث يميّز هذا العقد -أحياناً- باختلاف جنسية أطرافه، وأنّ التعاقد يكون إلكترونياً في أغلب الأحوال. وسنعرض في هذا المطلب خصوصية التراضي في عقد العمل "عن بعد"، مع عرض موقف القوانين المقارنة منه. فيشترط لتحقيق ركن التراضي، أن تتّجه إرادة المتعاقدين إلى إبرام العقد، وذلك بأن تكون إرادة العامل "عن بعد"، منصبة على القيام بالعمل "عن بعد"، في المنزل أو أيّ مكان آخر خارج مقر العمل أو مركز الإنتاج، وذلك لحساب صاحب العمل، دون وجود رقابة "مادية" مباشرة، وأن تتّجه إرادة صاحب العمل إلى دفع الأجر للعامل مقابل العمل الذي يقوم به، ويكون الإشراف على العمل من خلال رقابة غير مباشرة، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة. وتجدر الإشارة إلى أنّ عقود العمل "عن بعد" هي عقود مستقلة؛ ولا تحلّ محلّ أيّ عقد آخر من عقود العمل التي أبرمت من قبل بين العامل وصاحب

تتبعها بشكل كلي أو جزئي بواسطة المراسلات الإلكترونية". ولا شك أن الرضا المنتج لآثاره في العقد الإلكتروني، هو الرضا الصادر من ذي أهلية، وغير مشوب بأي عيب من عيوب الرضا، حيث يتفق العقد الإلكتروني مع بقية العقود في قيامه على مبدأ الرضا، ومادام العقد الإلكتروني يتم بين غائبين عبر وسيط إلكتروني، الأمر الذي يثير العديد من التساؤلات، التي تتعلق بالزمن والمكان، باعتبار أن تحديد وقت إبرام العقد يؤثر على وجود العقد في حد ذاته، بالإضافة إلى مسألة توطين العقد لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل "عن بعد". وإن لتحديد ظرفي الزمن والمكان في العقد، وتحديد المحكمة المختصة للفصل في النزاع، أهمية خاصة في تحديد القانون الواجب التطبيق، وقد نصت المادة (102) من القانون المدني الأردني على أنه "يعتبر التعاقد بالهاتف، أو بأيّة طريقة أخرى ماثلة بالنسبة للمكان، كأنه تم بين متعاقدين لا يضمهما مجلس واحد حين العقد. وأما فيما يتعلق بالزمن، فيعتبر كأنه بين حاضرين في مجلس واحد". ويلاحظ هنا أن المشرع ذكر الهاتف على سبيل المثال لا الحصر، وبالتالي تقاس عليه كافة وسائل الاتصال الحديثة، مما يبيّن معه بأن التعاقد الإلكتروني يكون بين حاضرين زماناً وغائبين مكاناً، إلا في حالة التعاقد غير اللحظي، حيث يكون بين غائبين زماناً ومكاناً. ومن ثم يكون مكان العقد هو المكان الذي صدر فيه القبول الإلكتروني في عقد العمل "عن بعد"، عن طريق وسائل الاتصال الإلكتروني، باعتباره المكان الذي تتلاقى فيه الإردتان. وهذا ما نصت عليه المادة (101) من القانون المدني الأردني، حيث إنه: "إذا كان المتعاقدان لا يضمهما -حين العقد- مجلس واحد، يعتبر التعاقد قد تم في المكان وفي الزمان اللذين صدر فيهما القبول، ما لم يوجد اتفاق أو نص قانوني يقضي بغير ذلك". ومن الجدير بالذكر أن عقود العمل تخضع -كمبدأ- لقانون بلد تنفيذ العقد. وبذلك فهي تخرج عن قواعد الإسناد الخاصة بالالتزامات التي تم عقدها؛ إذ إن قواعد قانون العمل "الإلزامية" وما يترتب عليها من تأمينات اجتماعية، تعد من النظام العام، ولا يحق للأفراد الاتفاق على خلافها، وإن القوانين المقارنة تقر مجموعة من الأحكام والضمانات، بشأن حماية العمال، كالقواعد التي تتعلق بتحديد الحد الأدنى من الأجور، والقواعد التي تحدد التنظيم القانوني لوقت العمل، والقواعد المقررة لوسائل حماية العامل ووقايته من مخاطر العمل. وهي أحكام آمرة لا يجوز مخالفتها، فإن كان من شأن تطبيق مبدأ إخضاع العقد "لقانون الإرادة"، أن يؤدي إلى تعطيل هذه الضمانات؛ فإنه من المتعين إخراج عقد العمل من نطاق تطبيق هذه القاعدة. ولذلك تقر أغلب القوانين إخضاعه لقانون محل التنفيذ، مع الإقرار بما يواجه ذلك من صعوبات في تحديد محل تنفيذ العمل. وتجدر الإشارة إلى أن "العمل عن بعد" يتطلب موافقة العامل وصاحب العمل بشكل صريح، سواء كان ذلك عند بداية التعاقد، أو في وقت لاحق على تنفيذ عقد العمل التقليدي، وفي الحالة الأخيرة

يتعين تعديل العقد. وتختلف الدول في تحديد أسلوب انعقاد عقد العمل عن بعد"، كاشتراط وجود طرف ثالث كجهة توثيق، أو عدم اشتراط ذلك، فوفقاً للقانون الروسي، فإن أحكام قانون العمل "عن بعد" تتميز بالمرونة في كيفية إبرام عقد العمل؛ والأهم من ذلك أنها تتيح الاتفاق على شروط إنهاء الخدمة بحرية أكبر، دون التقيد بالقيود الصارمة لشروط الإنهاء وفقاً للأحكام العامة لقانون العمل. ويجوز للعامل "عن بعد" وصاحب العمل تبادل الوثائق إلكترونياً باستخدام التوقيع الإلكتروني المعزز (المادة 312.1).²³ كما يجب وفقاً للقانون الروسي أن ينص العقد مع العامل "عن بعد" صراحة، على أن تنفيذ العمل يكون "عن بعد". ومن الممكن أن يتضمن العقد في بنوده على أن يتوجب على العامل عن بعد أن يستخدم لأداء العمل المعدات المتفق عليها، والأجهزة، والبرمجيات، ووسائل حماية المعلومات، وغيرها من الوسائل التقنية التي يقدمها أو يوصي بها صاحب العمل. وفي كل الأحوال يجب أن يتضمن عقد "العمل عن بعد" وفقاً للمادة (312) من القانون الروسي الآتي: 1. إجراءات توفير المعدات والأجهزة والبرمجيات، ووسائل حماية المعلومات، والوسائل التقنية الأخرى التي يقوم صاحب العمل بتزويد العامل عن بعد بها، أو يوصيه باستخدامها. 2. إجراءات الإبلاغ عن الأعمال المنجزة وشروطها. 3. شروط التعويض عن استخدام المعدات والأجهزة والبرمجيات التي تعود إلى العامل "عن بعد"، أو المستأجرة من قبله. 4. إجراءات دفع وتسديد كافة التكاليف المرتبطة بأداء العمل "عن بعد". وأشار القانون إلى أن تشريعات العمل تطبق على عقود العمل "عن بعد"، مع الأخذ بالحسبان الإجراءات الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون، بموجب المادة رقم (310). وبالرجوع إلى اتفاق الإطار الأوربي، فقد أكد في (المادة الثالثة) على الطابع الاختياري للعمل "عن بعد"، حيث نص على أن "العمل عن بعد هو اختياري بالنسبة للعامل، وبالنسبة لرب العمل"، وأكد أيضاً على ضرورة الرجوع إلى اتفاقيات العمل الفردية والجماعية؛ لحلّ المشاكل القانونية الناجمة عن تنفيذ عقود العمل "عن بعد"³³. وائسافاً مع هذا الاتفاق، تبنت الحكومة الفرنسية خطة لتطوير العمل "عن بعد". وقد عدّل قانون العمل رقم (347-2012) في (22 آذار 2012)، بإدخال أحكام جديدة لتنظيم العمل "عن بعد". وذلك في المادة (46) من القانون⁽¹⁾، والتي عرّفت عقد العمل "عن بعد"، وأشارت إلى الصفة الاختيارية لهذا العقد، وفرضت الالتزامات الآتية على صاحب العمل، وهي: الحصول على موافقة العامل الخطية على "العمل عن بعد"، وأن يتضمن عقد "العمل عن بعد" إجراءات مراقبة العمال "عن بعد"، وأوقات العمل، وذلك في حالة عدم وجود نص خاص في عقد العمل الجماعي قابل للتطبيق. وتفسير لائحة العمل السعودية في الفقرة (ثالثاً)، بأنه "ينظم العلاقة التعاقدية للعمل "عن بعد" عقد عمل مكتوب، يذكر فيه صراحة أن العمل لدى صاحب العمل يتم "عن بعد"، وأن يحدّد المكان أو الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها، والمهمات الوظيفية، وعدد ساعات العمل، وأوقات بدء العمل وانتهائه، ومقدار الأجر، وكافة الحقوق والبدلات". واشترطت في الفقرة (رابعاً) للتوظيف في العمل

صاحب العمل بتسليم العامل الأجهزة والأدوات اللازمة؛ لتمكين العامل "عن بعد" من تنفيذ مهامه، ومع الأخذ بالحسبان خصوصية العمل "عن بعد"، واتفاقات العمل الفردية والجماعية، حيث تثار العديد من المشاكل التي تعرض على الوجه الآتي:

أولاً: حماية البيانات: إن صاحب العمل مسؤول عن اتخاذ التدابير اللازمة لحماية البيانات؛ لا سيما تلك التي تتعلق بالبرمجيات، ومن أجل حماية البيانات التي يستخدمها العامل "عن بعد"، يتعين على صاحب العمل إبلاغ العامل "عن بعد" بتعليمات الشركة المتعلقة بحماية البيانات، كما أن على صاحب العمل إبلاغ العامل بأية قيود يفرضها على استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات أو معداتها، والعقوبات التأديبية التي تترتب على عدم الامتثال لها.⁶

ثانياً: تحمّل النفقات المرتبطة بالعمل "عن بعد": يفترض تحمّل صاحب العمل جميع النفقات المرتبطة بالعمل "عن بعد"، كالاشتراك في شبكة الإنترنت، وتكاليف التدفئة، والطاقة الكهربائية.

ثالثاً: التواصل بين العامل وصاحب العمل: لا بد لأي قانون ينظم العمل "عن بعد" أن يعالج مسألة كيفية التواصل بين العامل وصاحب العمل، وقد أشار الإطار الأوروبي في (المادة التاسعة) إلى أنه يتعين على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة التي تمنع انعزال العمال "عن بعد"، عن بقية العاملين في الشركة. وأن يوفر نظاماً بديلاً يفي باحتياجات العامل الشخصية، ويكفل التعامل الاجتماعي مع الآخرين³⁷. كما أكد قانون العمل الفرنسي المعدل رقم (347/2012)، على ضرورة عقد اجتماع سنوي مع العمال؛ لبحث عبء العمل وظروفه، مع وضع جداول زمنية يمكن من خلالها للعاملين "عن بعد" التواصل³⁸.

رابعاً: الالتزام بحماية العامل من مخاطر العمل:

لا شك أن من الالتزامات الرئيسية في عقد العمل، التزام صاحب العمل بحماية العامل من مخاطر العمل، وتوفير كافة المستلزمات والاحتياجات اللازمة. ولكن التزامات صاحب العمل بتوفير هذه الضمانات في مجال عقد العمل "عن بعد"، تُواجه بالعديد من العقبات؛ لأن عقد العمل "عن بعد" ينفذ خارج مكان العمل المعتاد، وتتعدّد وتتفرّق أماكن تواجد العاملين لصالح صاحب عمل واحد، ممّا تبرز معه صعوبة وصول الجهات الرقابية إلى هذه الأماكن المتفرقة؛ لا سيما بالنسبة لعقود العمل التي تتم في العديد من القارات، فكيف يمكن ضمان حماية العاملين في عقد العمل "عن بعد"، بعد أن أكدت تقارير رسمية في بعض الدول، وقوع بعض الحوادث، كالحرق بسبب تماس كهربائي؟ فيجب نظرياً أن يُنفذ تفتيش السلامة الوقائية من قبل المختصين؛ للتحقق من موثوقية الدوائر الكهربائية، والامتثال لمعايير السلامة خارج مرافق العمل المعتادة، وذلك في مكان تنفيذ العمل "عن بعد"، وعلى المديرين القيام بزيارات متعدّدة لمواقع العمل "عن بعد". ونجد أن اتفاق الإطار الأوروبي -في المادة (الثامنة) منه- يلزم صاحب

"عن بعد"، أن تكون طبيعة العمل يمكن تأديتها من خلال وسائل الاتصال وتقنية المعلومات. ويبيّن الفقرة (سابعاً) أنه يجوز باتّفاق كتابي أن يتحوّل العامل الذي يؤدي عمله في مكان العمل الأساسي، إلى عامل يؤدي عمله "عن بعد" في مكان يُتفق عليه. وبصورة عامة، فإنّه غالباً ما تتضمن عقود العمل "عن بعد" التي تُبرم من قبل مؤسسات دولية بعض البنود الشائعة، مثل: الالتزام بالعمل في المنزل وليس في المكتب كقاعدة للعمل، وأنّ الترتيبات الخاصة بالعمل المنزلي يمكن أن تلغى من قبل صاحب العمل في أيّ وقت، وتحديد شروط استخدام أو عدم استخدام معدّات الشركة لأغراض خاصة، بالإضافة إلى إقرار من الموظف المنزلي بمعرفته، ودرايته بالمسؤوليات المتعلقة بالسلامة³⁴.

المطلب الثالث

أحكام عقد العمل "عن بعد"

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

أولاً: التزامات العامل:

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

ثانياً: التزامات ربّ العمل:

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر، وتحديد زمان الوفاء ومكانه، ويلاحظ أنّ طريقة دفع الأجرة لا تخضع للنظام التقليدي المتمثل بالأجر الشهري؛ بل قد يلجأ العمال "عن بعد" إلى طرق عديدة أخرى، مثل: حساب الأجر بالساعة، أو الأجر اليومي، أو الأجر بالقطعة، كما يلتزم

ومدى مسؤوليّة صاحب العمل عن إصابات العامل التي تقع في العمل "عن بعد". وتعدّ هذه المسألة من أكثر الإشكالات تحدّيًا في عقود العمل "عن بعد". فكيف يمكن اعتبار صاحب العمل مسؤولًا عن إصابة العامل "عن بعد"، وهو بعيد عن السيطرة المباشرة على ظروف العمل؟ وفي الواقع إنّ المسألة مرتبطة بالفقرة السّابقة، فيما يتعلّق بمسؤوليّة صاحب العمل عن الوقاية من الحوادث المهنية.

ونشير هنا إلى أنّ القانون الأردني في إطار تنظيمه لعقد العمل التقليديّ، عرّف إصابة العامل بأنها: "إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعدّ في حكم ذلك الحادث، ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه". ولمّا كان زمان العمل ومكانه غير محدّدين في عقد العمل "عن بعد"، فإنّه من الصّعب تحديد إصابة العامل في العمل "عن بعد"، أي إصابة عمل أم لا؟ بسبب الطّبيعة الخاصّة لموقع العمل وزمانه. إذ ليس من اليسير تحديد متى يكون العامل (أثناء) أو (خارج أوقات العمل). وهل يصلح أن يقاس (المنزل) الذي يزاول فيه العامل عمله، على مكان (العمل المعتاد)؟ وهل يمكن القياس منطقيًا وقانونيًا أو حتّى المقارنة بين وفاة العامل بسبب حريق في مصنع، ووفاة العامل بسبب حريق في منزله؟ وكيف يمكن تمييز الحوادث التي تقع في المنزل ووصفها بأنها جزء من النّشاط المهنيّ، أم أنّها تتعلّق بحوادث المنزل الخاصّة؟ وبمعنى آخر لو وقع حريق في منزل، فكيف يمكن أن نجرم أنّ إصابة العامل فيه هي إصابة عمل، أو هي إصابة وقعت له كفرد من أفراد الأسرة؟ لذلك اقترح البعض حلًّا لمثل هذه الإشكالات، بأن يجري تبسيط الأمور بتوفير مساحة عمل محدّدة في المنزل؛ لتنفيذ العمل "عن بعد"؛ وبالمثل فإنّ التّحديد الدقيق لساعات العمل في عقد العمل يوفّر دليلًا على الطّابع المهنيّ في حالة وقوع الحادث خلال ساعات العمل المحدّدة، ولكن التّثبيت الجامد لساعات العمل لا يبدو أمرًا واقعيًا في مثل هذه العقود، وقد لا ينسجم مع طبيعة العمل "عن بعد". كما أنّ هذه المسألة تتعلّق أيضًا بصعوبة إثبات حوادث العمل، إذ نجد أنّه في العقود التقليديّة، يجتمع العديد من العمال في مكان العمل، ممّا يسهل إثبات حوادث العمل؛ لأنّها تقع أمام أعين العديد من العمال المتواجدين في المكان نفسه. لكن الأمر يختلف في عقد العمل "عن بعد"، إذ يكون العامل -في الغالب- منفردًا ومنعزلًا، فكيف تتسنى التّفرقة بين حادث يقع للعامل في المنزل، وكان مُنخرطًا بالعمل، وحادث آخر يقع في المنزل أيضًا ولكنّه يتعلّق بأداء العامل شأنًا من شؤونه المنزلية؟ فلو أنّ العامل توفّي نتيجة تماسّ كهربائيّ في البيت، فمن الصّعوبة بمكان إثبات أنّ وفاته كانت أثناء تأدية العمل أو بسببه. ومع هذا فإنّه من الممكن أن يقدّم العامل "عن بعد" في حال إصابته، أو يقدّم ذويه في حال وفاته، الدليل على الطّابع المهنيّ للحادث، في الحالة التي تكون فيها إصابته قد وقعت وهو منهمك بالاتّصال مع شبكة الشركة عبر جهاز الحاسوب، ومن الممكن الاستعانة بالخبرة الطبيّة، وشهادات من كان معه في المنزل، وما تسجله كاميرات المراقبة. ويبدو أنّ التّسليم بصحّة المراقبة الإلكترونيّة، سواء أكانت المراقبة تجري عن

العمل بحماية صحّة العمال "عن بعد" وضمان سلامتهم، وكذلك إطلاعهم بسياسة الشركة، فيما يتعلّق بالمجال الصّحيّ والسّلامة في العمل، وعلى وجه الخصوص الإجراءات المتعلّقة بشاشات العرض المرئيّة. وبالتأكيد فإنّ أوضاع العمال "عن بعد" تختلف وفقًا لطبيعة عملهم وحالته. ونشير هنا إلى أنّه في عام (2000) أصدرت إدارة السّلامة والصّحة المهنيّة (الأوشا)، التابعة لوزارة العمل الأمريكيّة توجيهًا بأنّ المكاتب المنزليّة لن تعفى من التّقشيش؛ للتأكد من توفر شروط السّلامة المهنيّة. وإذا كان هذا التّوجيه قد تمّ سحبه، فإن (OSHA) أعلنت أنّه في معظم الحالات لن تفقد الوزارة المختصّة في الولايات المتّحدة حقّها في إجراء التّقشيش على مكان العمل في المنزل، إذا تلقّت شكوى من العامل الذي يعمل في المنزل، وعلى ذلك فإنّ قانون السّلامة والصّحة المهنيّة (OSHA)، يشمل العمّال "عن بعد". ولكن في الممارسة العمليّة، فإنّ التّفتيش الفعّال للرّقابة يكاد يكون مستحيلًا -في بعض الأحيان- وذلك لصعوبة تطبيق الأحكام التي تتطلّبها عمليّات التّقشيش، التي تغطّي جميع جوانب مكان العمل، بما في ذلك توفير ظروف عمل آمنة ومريحة في المنزل، ومعايير عمل واقعيّة؛ ولذلك فإنّ توفير مستويات كافية من الحماية، والسّلامة الصحيّة للعاملين في المنزل، قد تتعرّض للخطر؛ بسبب الصّعوبات والعوائق في تنفيذ التّقشيش³⁹، إذ تثار في هذه الحالة مسألة الحدود الفاصلة بين ممارسة صاحب العمل لسلطته في الرّقابة والإشراف على عمّاله، وضرورة احترامه للحرية الشخصيّة للعامل وحياته الخاصّة⁴⁰. فإذا كان من السّهّل إلزام العمّال المتواجدين في مقرّ العمل، بالإجراءات الوقائيّة، فالأمر لا يبدو سهلاً في ما إذا كان العامل يعمل عن بعد، في منزله أو أيّ مكان آخر، الأمر الذي تنتج عنه صعوبة قيام صاحب العمل، أو مفتش العمل بمهامه في مراقبة مدى احترام العامل لتدابير الوقاية والسّلامة. فإذا كان مفتش العمل يقوم بالدخول بكلّ حرية، وفي أيّ وقت شاء دون سابق إخطار، إلى أيّة مؤسسة تخضع قانونًا للرّقابة. فالأمر قد لا ينطبق عند تنفيذ عقود العمل داخل المنازل، فاحترامًا لحرمة المنازل ينبغي أخذ الإذن المسبق من صاحب المنزل من جهة، ومن جهة أخرى، ما الحلّ إذا رفض صاحب المنزل دخول المفتش إلى منزله؟ وماذا لو تمسكّ صاحب العمل في حالة وقوع إصابة عمل، بأنّه غير مسؤول كون العامل "عن بعد" قد رفض إعطاء الموافقة على تفتيش المنزل؟ وقد علّق الإطار الأوروبي مراقبة صاحب العمل ونقابات العمال وجهات التفتيش المختصّة، لمكان العمل؛ للتأكد من توفر المتطلّبات القانونية -في إطار العمل "عن بعد"- على الإخطار المسبق، وموافقة العامل على الدخول لمنزله؛ للتحقق من مدى تطبيق المتطلّبات القانونيّة. وكذلك أعطى الحق للعامل "عن بعد" في أن يطلب من جهات التفتيش وصاحب العمل القيام بزيارات التفتيش؛ لتفقد توفر شروط الصّحة والسّلامة⁴¹. كما تثار مشاكل أخرى بصدد كيفية تطبيق أحكام حماية العامل من إصابات العمل وتعويضه عنها،

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

5- تنطبق أحكام عقد العمل التقليدية -في ما يتعلق بحقوق العامل وصاحب العمل- على عقد العمل "عن بعد"، مع وجود خصوصية تتعلق بالحماية الواجب توفيرها للعامل من مخاطر العمل جسدياً وصحياً، وكيفية توفير هذه الحماية، ومدى إمكانية توفير الرقابة من الجهات الرسمية على "محل العمل"، وقد توصلنا إلى أن التطبيق المرن لقواعد الحماية ووسائلها، يمكن أن يوفر حماية جدية للعاملين "عن بعد"، بما ينسجم مع طبيعة عقد العمل المبرم.

ثانياً: التوصيات:

1- بما أن عقد العمل "عن بعد" يُنفذ خارج أماكن العمل، ويمكن أن يقتصر بعنصر أجنبي؛ فإن من الضروري وضع اتفاقية عمل دولية تنص على العمل "عن بعد"، وذلك لضمان حقوق العاملين "عن بعد"، لا سيما ممن يتواجد في دولة أخرى غير الدولة التي يتواجد فيها صاحب العمل، ومن الضروري -أيضاً- أن يلحق بالاتفاقية المقترحة، عقد "عمل نموذجي" يسترشد به من قبل الدول عند وضعها لقوانين وطنية تُنظم هذا العقد، وأن يراعى في هذا العقد النموذجي، توفير الحماية للعامل "عن بعد" من مخاطر العمل، وتنظيم الرقابة والجهات المسؤولة عن ذلك، مع إمكانية أن يُنص في الاتفاقية على كيفية تنفيذ الأحكام القضائية الأجنبية الخاصة بالحكم للعامل، كالتعويضات المقتضية، أو المستحقات، أو أية ضمانات أخرى يُمكن توفيرها في الدول الأخرى، خارج حدود بلد العامل المصاب، وعلى الأخص في المقر الرئيس لصاحب العمل.

2- يتعين أن تبادر الدول العربية لوضع قوانين وطنية تنظم العمل "عن بعد"، ومن المناسب أن تتضمن القوانين اشتراط أن يكون عقد العمل "عن بعد" مكتوباً، ويذكر فيه صراحة أن العمل لدى صاحب العمل يتم "عن بعد"، وأن يتضمن تحديد الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها، وساعات العمل، ومقدار الأجر، وكافة الحقوق والالتزامات؛ تفادياً لأية خلافات حول تفسير العقد، لو عرض النزاع على القضاء، ويمكن في هذا المجال الاستفادة من تجارب الدول التي سبقتها في وضع التشريعات الخاصة بالعمل "عن بعد".

3- تضمن القوانين الوطنية التي تنظم العمل "عن بعد"، قرينة قانونية من شأنها تخفيف عبء الإثبات عن العامل "عن بعد"، بحيث يفترض بأن يكون كل عقد عمل "عن بعد"، هو عقد عمل يخضع العامل فيه لأحكام قانون العمل، ما لم يثبت العكس من قبل صاحب العمل، بأن يثبت أن العامل يعمل لحسابه الخاص، وأنه غير خاضع لإدارته وتوجيهه. وكذلك النص على قرينة تفترض بأن كل إصابة تلحق

طريق استخدام كاميرات الفيديو، أم مراقبة البيانات، هو أمر تقتضيه متطلبات العمل وظروفه، ويقره القضاء، شريطة أن يتم ذلك بعلم العامل⁴² ويجوز أن يحدد عقد العمل وسائل الإثبات التي من شأنها أن تكون مقبولة من قبل صاحب العمل. وفي جميع الأحوال، فإن تقييم الأدلة يخضع للسلطة التقديرية للمحكمة⁴³. وهذه الإشكاليات تدعو إلى تضمين نصوص قوانين العمل المفترض تشريعها لتنظيم العمل "عن بعد"، حلولاً تتلاءم مع التكنولوجيا، بحيث ينص القانون على قرينة قانونية، تفترض بأن أية إصابة تلحق بالعامل "عن بعد"، تعد إصابة عمل، ما لم يُثبت رب العمل خلاف ذلك؛ من أجل ضمان تمتع العامل الذي يعمل "عن بعد" بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها العامل التقليدي في الموقع. ثم إن عقد "العمل عن بعد" يثير بعض الأسئلة منها: من الذي يتعين أن يكون مسؤولاً عن فقدان أو تلف البيانات أو المعدات المستخدمة في العمل "عن بعد"؟ ومن الذي يكون مسؤولاً عن الأضرار التي تحدث في مكان "العمل عن بعد" وتصيب أطرافاً ثالثة؟ وفي الحقيقة، وبسبب حداثة هذا النوع من العقود، فإنه نادراً ما نجد سوابق قضائية تعطي إجابات محددة على مثل هذه التساؤلات.

وأخيراً يمكن القول بأنه يجوز لأطراف اتفاقيات العمل "عن بعد"، تحديد شروط إنهاء الخدمة بحرية أكبر دون التقيّد بشروط إنهاء العقد، وفقاً للأحكام العامة للقانون، مع مراعاة أحكام النصوص الآمرة في التشريعات الوطنية.

الخاتمة

من خلال عرض موضوع عقد العمل "عن بعد"، يمكن استخلاص النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج:

1- إن عقد العمل "عن بعد" يرتبط -بشكل جوهري- بالتقنيات الحديثة، وما وفرته من وسائل اتصال، أتاحت الفرصة للعامل أن ينفذ التزاماته الوظيفية من مكان يقع خارج مقر العمل المعتاد.

2- تبيّن عند تعريف عقد العمل "عن بعد" أن جميع التعريفات الواردة أكدت على ضرورة توافر عنصرين أساسيين في العقد، وهما: أن يكون أداء العمل فيه تمّ خارج المقر المعتاد لصاحب العمل، أو وكيله التنظيمي أو المركزي. وأن يتم إنجاز العمل باستخدام تقنيات الاتصالات والمعلوماتية الحديثة.

3- عند عرض أهمية عقد العمل "عن بعد"، تبيّن أن لنظام العمل "عن بعد" جوانب إيجابية لكلا طرفي العلاقة، وأن هنالك من شكك بأهميته، وعرض ما يظن أنها مساوئ له، وتبين أنها -في الغالب- أمور افتراضية ونظرية بحثة تفقر إلى الإثبات، وأن أهمية هذا النظام ومزاياه تغلب على عيوبه.

3. Hassan Al-Hadawi, International Private Law, Conflict of Laws, Jordan, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, (1999).
4. Randa Al-Yafi, Muhammad Al-Omari (2013), Psychological Trends in the Practice of Remote Work, Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences, Vol 29, No.2,
5. Sayed Mahmoud Ramadan, The Mediator in Explaining the Labor Law, Comparative Study, Jordan, House of Culture for publication and distribution, (2006).
6. Department of Personnel Management Institute of Management, Teleworking, London, Jarir Bookstore for Translation, Publishing and Distribution, First Edition, (2001).
7. Mike Grä, Noel Hudson, Jill Jordan, Translated by Omar Abdul-Eissa, Remote Work Guide, Research Center, Saudi Institute of Public Administration, 2001. Mamdouh Mabrouk, Dependency in the Individual Work Relationship, Dar Al-Nahda Al Arabiya (2009).
8. Mohamed Hassan Qasim, Legal Protection of the Private Worker's Life in the Facing of Some Modern Technologies, Al-Halabi Publications, First Edition, Beirut, (2011).
9. Media Production Center, Teleworking, Towards Knowledge Society, Series of Studies, King Abdulaziz University, 12th Edition, (1428).

References in English:

- 1- Association for Psychological Science, Telecommuting works best in moderation, science shows, September 24, 2015. Online, available at: <http://www.sciencedaily.com/releases/2015/09/150924104103.htm>. (13may 2015)
- 2- C.Radé, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Dr. soc,(2002).
- 3- ESM7200 - Case Law: Carmichael & Another v National Power plc, 1999. Available at: <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/ESM7200.htm> (11 JUNE 2016)
- 4- Framework agreement on telework. Framework agreement on telework. Available at :<https://www.etuc.org/framework-agreement-telework> (12 june 2016). <http://ntl.bts.gov/DOCS/telecommute.html>.
- 5- Jennifer parris, 5 Benefits of Telecommuting For Employers and employees, available at: <http://www.workflexibility.org/5-benefits-of-telecommuting-for-employers-and-employees/>(8 july 2015).
- 6- Par le Cabinet Ravalec, Accidents du travail et télétravail : Quelle responsabilité pour l'employeur ? available at :<http://www.village->

العامل هي إصابة عمل، ما لم يُثبت صاحب العمل العكس، والأهمّ من ذلك وجوب التأكيد على ضرورة التأمين على العقد، إن كان المتعاقد مع المواطن هو شركة أجنبية؛ لضمان حصول العامل على حقوقه، إن تعذّر الوصول إلى المتعاقد الأجنبيّ.

إطلاق مبادرات وبرامج من شأنها تشجيع الشركات والمواطنين على تبني وتطبيق نظام العمل "عن بعد"، فضلاً عن تشجيع عقد دورات وورش عمل؛ لتنمية المهارات، ورفع القدرة على التعامل مع وسائل التقنية المختلفة، والتخطيط وإدارة الوقت.

قائمة المصادر والمراجع العلمية :

المراجع باللغة العربية:

- 1- البرعي، أحمد حسن. الوجيز في القانون الاجتماعي، ج1، عقد العمل الفردي، القاهرة، دار النهضة العربية، (2001).
- 2- رمضان، سيد محمود. الوسيط في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (2006).
- 3- روبرتس، ج تيمونز. من الحداثة إلى العولمة، ترجمة سمر الشيشكلي 1، الكويت سلسلة كتب عالم المعرفة، (2004).
- 4- قاسم، محمد حسن. الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، (2011).
- 5- قسم إدارة الأفراد معهد الإدارة، العمل عن بعد، لندن، مكتبة جرير للترجمة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، (2001).
- 6- مايك جري، نويل هيدسون، جيل جوردن، ترجمة عمر عبد العيسى، دليل العمل عن بعد، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة السعودية، 2001. ممدوح مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، (2009).
- 7- مركز الإنتاج الإعلامي، العمل عن بعد، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات، جامعة الملك عبد العزيز، الإصدار الثاني عشر، (1428).
- 8- الهداوي، حسن. القانون الدولي الخاص، تنازع القوانين، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (1999).
- 9- اليافي، رندة، ومحمد العمري (2013)، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج29، العدد2،

List of References -

References in Arabic:

1. Ahmed Hassan Al-Borai, Al-Wakiz in Social Law, C1, Individual Employment Contract, Cairo, Dar Al-Nahda Al-Arabiya (2001).
2. Timmons Roberts, From Modernity to Globalization, translated by Samar al-Shishakli 1, Kuwait World of Knowledge Books, (2004).

other authorized activities, from an approved worksite other than the location from which the available at: "employee would otherwise work <http://www.gsa.gov/graphics/ogp/PLAW111pub292.pdf> (18june2016).

2- F. robert, le télétravail à domicile, Larcier, (2005),30.

3- The legal aspects of teleworking, University of East Anglia, Human Resource Management Journal, Vol 12 No. 3,(2002), 61.

5- قرار وزاري رقم (792)، بتاريخ 12/2/1436هـ، بوابة معًا وزارة العمل السعودية، متوفر على الموقع الآتي: <http://www.ma3an.gov.sa/> (12may2016).

6- Telework is defined as a form of organizing and/or performing work, using information technology, work, which could also be performed at the where employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis. Framework agreement on telework. Framework September, 2015, Telecommuting works best in moderation, science shows,) 2015(available at: <http://www.sciencedaily.com/releases/2015/09/150924104103.htm>. (13 may 2015)

13- من الحداثة إلى العولمة، ترجمة سمر الشيشكلي 1، الكويت، سلسلة كتب عالم المعرفة، (2004)، 8.

14- مركز الإنتاج الإعلامي، العمل عن بعد، مرجع سابق، 24.

15- قسم إدارة الأفراد معهد الإدارة، العمل عن بعد، الطبعة الأولى، لندن، مكتبة جرير للترجمة والنشر والتوزيع، (2001)، 42.

16- هنالك من يرى وجوب عدم الأخذ بفكرة إيجابيات عقد "العمل عن بعد" على إطلاقها، بل يتعين أن ينظر لكل حالة على حدة حسب ظروف البلد أو المكان الذي يتم فيه التعاقد وظروف العمل نفسه، والأحوال المحيطة به Timothy, D. Golden, and Kristen M. Shockley,op.cit,(67) D.allen)

17- الأيام، العدد. (8741 السبت 16 مارس 2013). متوفر على الموقع الآتي:

<http://www.alayam.com/alayam/Parliament/226735> (10september2016)

18- Y Baruc Ian Smith, op.cit, p64.

19- يراجع: ممدوح مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، (2009)، 41؛ سيد محمود رمضان، الوسيط

justice.com/articles/Accidents-travail-teletravail,408.html (8june 2016)

8- Research and Innovative Technology Administration (RITA), Transportation Implications of Telecommuting available at: http://www.rita.dot.gov/press_room/index.html (12 JUNE 2016)

9- Sandrine Jean, Labour Code covers teleworking, E work, European Observatory of Working Life, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/labour-code-covers-teleworking>. (12JUNE 2016)

10- Tammy D. Allen,et.al. Ork-Family conflict and flexible work arrangements, (2013). (University of South Florida) available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/peps.12012/pdf>. (13december2015).

11- US Department of Transportation, Transportation Implications of Telecommuting,USA,(1993).availabl at:

12- Vittorio Di Mmation and Linda Wirth, Telework:ANew Way Of Working And Living, international labour review, vol 129 no. 5 (1990).online, Available at: www.ilo.int/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf.(12june2016).

13- Y. Baruch and Ian Smith, The legal aspects of teleworking, University of East Anglia, Human Resource Management Journal, Vol 12, No. 3,(2002).

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

1- <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework> (12 June 2016)

2- <http://base.garant.ru/12125268/#friends> (18june2016).

3- <http://www.village justice.com/articles/Accidents-travail-teletravail,408.html>.(1 june 2016)

<http://www.village-justice.com/articles/Accidents-travail-teletravail,408.html> (8june 2016)

4- globalworkplaceanalytics.com/telework-statistics-and-research-roundup.(9 December 2015)

الهوامش:

1- The term 'telework 'or 'teleworking' refers to a " work flexibility arrangement under which an employee Performs the duties and responsibilities of such employee's position, and

- /framework-agreement-telework (12 JUNE 2016)
28- مايك جرى وآخرون، مرجع سابق، 113
29- وقد انتقد قسم من الباحثين موقف المُشرع الفرنسي، على أساس أن تطوير "العمل عن بعد" وتعزيزه في فرنسا قد يحتاج إلى أكثر من مجرد تعديل للقانون، وأن مشروع قانون منفصل للعمل "عن بعد" سيكون أفضل للتعامل مع الصعوبات التي يشكّلها هذا الشكل من أشكال تنظيم العمل، حيث لم يعالج القانون الكثير من المشاكل التي يمكن أن يثيرها تنفيذ عقد "العمل عن بعد"، ومنها كيفية حماية البيانات الشخصية، والحياة الخاصة للعامل. Sandrine Jean, Labour work, European Code covers teleworking, E Observatory of Working Life, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/labour-code-covers-teleworking>. (12JUNE 2016)
30- انظر: (Art. L. 1222-10) من القانون الفرنسي.
31- مايك جرى وآخرون، مرجع سابق، 204.
انظر: (Art. L. 1222-10) من القانون الفرنسي.
32- Transportation Implications of Telecommuting, Research and Innovative Technology Administration (RITA), available at: http://www.rita.dot.gov/press_room/index.html L (12 JUNE 2016)
33- محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، (2011)، 122.
34- المادة (8) من الإطار الأوروبي.
35- فقد قررت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ (1995/5/12) قرارًا يقضي أنه "إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة عمّاله خلال وقت العمل، فإنه لا يجوز له إنفاذ آلية المراقبة دون علمه المسبق بذلك"، ينظر قرار محكمة النقض الفرنسية.
36- Par le Cabinet Ravalec, Accidents du travail et télétravail : Quelle responsabilité pour l'employeur available at: <http://www.village-justice.com/articles/Accidents-travail-teletravail,408.html> (8june 2016)
في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (2006)، 132.
20- C.Radé, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Dr. soc, (2002), 26.
21- وهذا النوع من العمل يلقي على العامل التزامًا قريبًا من الالتزام الذي يطلق عليه في الفقه الفرنسي التزامًا بالجاهزية (obligation de disponibilité) على عاتق العامل، ويعد امتدادًا لالتزامه بحسن النية في تنفيذ العمل المنوط به، وهو نوع من الالتزام قد يثير التساؤل عن كيفية التوفيق بين هذا الالتزام وحقّ العامل في احترام حياته العائلية، بوصفها مظهرًا من مظاهر حياته الخاصة. (يراجع: قاسم، مرجع سابق، 133).
22- Y. Baruch and Ian Smith, Op.cit, 64
23- ESM7200 - Case Law: Carmichael & Another v National Power plc, 1999, available at: <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmanual/ESM7200.htm>. (11 JUNE 2016)
24- مشار إليه في: أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، ج1، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة (2001)، ص 32.
25- مايك جرى، مرجع سابق، 128
26- في الحالات التي يتطلّب فيها قانون العمل الروسي تبادل الوثائق المكتوبة، حتى في الحالة التي يتم فيها إبرام عقد العمل عن بعد" عن طريق تبادل الوثائق الإلكترونية، فإن ربّ العمل ملزم بإرسال نسخة مطبوعة من عقد العمل عن طريق البريد المسجّل، وذلك من أجل توفير التغطية التأمينية الإلزامية للتأمين الاجتماعي الإلزامي، وفي حالة العجز المؤقت عن العمل الناتج عن مرض أو بسبب الأمومة، فعلى "العامل عن بعد" أن يرسل إلى صاحب العمل النسخة الأصلية من الوثائق المطلوبة. وفي حالة إنهاء عقد العمل، يجب على صاحب العمل، أن يرسل "للعامل عن بعد" نسخة ورقية (المادة 312 ف5). أما في الحالات الأخرى فإن استخدام النسخ الورقية غير ملزم.
27- available at: <https://www.etuc.org>