

صدر العدد بالتعاون مع

# كلية اصول العلم الجامعة

العراق - بغداد

CJSP

ISSN-2536-0027

## مجلة كامبريدج للبحوث العلمية

مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز كامبريدج  
للبحوث والمؤتمرات في مملكة البحرين

العدد - ٣٩

تشرين الثاني - ٢٠٢٤



## أثر استعمال تكنولوجيا المعلومات على عقد العمل

الباحث كاظم جابر حسين

المشرف ا.د ماجد حسن مزيم

الجامعة الاسلامية في لبنان

### الملخص

أوجدت التطورات التكنولوجية الحديثة نمط مختلف في طريقة أداء العمل، فلم يعد سوق العمل يسير بشكله التقليدي فقط، وإنما ظهر نوع جديد وهو نظام العمل عن بعد إلى جانب أنماط العمل المتعارف عليها، وهو نظام يحقق الفلسفة التشريعية لقانون العمل، وهي تحقيق المصالح المتبادلة بين العامل ورب العمل، وتوفير الحماية لحقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد، كما يتسم هذا النظام بالمرونة ويتخطى الحدود المكانية، فلم يعد العامل مقيدا بأداء العمل داخل المنشأة، بل أنه في بعض الحالات يكون العامل في دولة ما وتوجد المنشأة في دولة أخرى.

وتم التعرف عن كثب على نظام العمل عن بُعد أثناء جائحة كورونا بسبب اللجوء إلى تطبيقه والاعتراف به كنظام فعال في الحد من انتشار فيروس كورونا، من حيث تجنب الاحتكاك البشري حفاظا على حياة العمال، بالإضافة إلى التخفيف من الآثار الاقتصادية للجائحة، حيث يستمر سير العمل ومواصلة عجلة الإنتاج، وتجنب إغلاق أو توقف العمل.

ليكون هذا النظام بمثابة تحدي أمام القواعد القانونية التي يجب أن تواكب التغييرات الجذرية في المفاهيم التقليدية لعقد العمل وطرق تنفيذه، فإن كان عقد العمل التقليدي معياره المميز له عنصر التبعية والرقابة والإشراف والتوجيه والإدارة، إلا أن هذه المعايير لا تصلح في ظل نظام العمل عن بعد الذي يتطلب وجود الثقة المتبادل بين صاحب العمل والعامل، وتمتع العامل بنوع من الاستقلالية في تنفيذ العمل دون وجود مدير مباشر يشرف على أداء العمل المطلوب أو توجيه الأوامر والتعليمات كما هو الحال في ظل العمل التقليدي.

فقد حاولت الحكومة تجاوز هذا القصور التشريعي وأصدرت قرارات تضمن نظام العمل عن بعد، ضمن عدد كبير من التدابير والإجراءات المتبعة للسيطرة على انتشار فيروس كورونا، ومن بعدها أصبح هذا النظام مستمر إلى الآن في بعض القطاعات والمنشآت، وعلى الرغم من كفاءة هذا النظام من عدة جوانب، إلا هناك مشكلات حقيقية نتجت عنه على المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل- العمل عن بعد- تكنولوجيا المعلومات- التبعية العقدية- فيروس كورونا.

### المقدمة

بصفة اعتيادية ينفذ الأجير العمل في إطار المؤسسة تحت تصرف ورقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، داخل مكان العمل الذي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم، وفي مناصبهم الممنوحة لهم.

أما في ظل العمل عن بعد بواسطة تكنولوجيا المعلومات فإن تنفيذ العمل يتم بعيدا عن العنصر المكاني لمقر العمل، مع نتيجة مؤداها: مكاسب إنتاجية، وخفض تكاليف العقارات والنقل، ومكافحة الغياب، وهذه هي الأسباب التي تستند إليها المشروعات؛ لتفضيل هذا النوع من العمل.

أما بالنسبة للعامل فيؤدي العمل بتكنولوجيا المعلومات بالنسبة له إلى خلق شعور بالرقابة الذاتية على نفسه في أداء العمل وإتمامه في الوقت المحدد وإصدار القرارات التي تتطلب سرعة في اتخاذها، كما يمنحه إقامة توازن أفضل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، والتمتع بشكل أفضل بجودة الحياة.

### أهمية الدراسة

يعتبر العمل عن بعد أحد أهم التحولات في محيط العمل، حيث يجسد التغيير الفعلي الحاصل في طرق تنظيم العمل الحديث كونه يفترض أن يتم تنفيذ العمل في مكان بعيد عن مكان العمل كمركز للإدارة وإصدار الأوامر والتوجيهات وخارج وحدات الإنتاج بالمنشآت، لذلك فإن أهمية موضوع الدراسة وهو العمل عن بعد يفرض نفسه بقوة في مجال العمل سواء في ظل الظروف الاستثنائية أو الظروف العادية، لذلك سوف نبحث من خلال هذه الدراسة عن القواعد القانونية التي تحكم عقد العمل عن بعد ولاسيما في ظل الظروف العادية، لأن الظروف الاستثنائية وأن كانت هامة إلا إنها نظل مؤقتة.

### إشكالية الدراسة

تتمثل الإشكالية الأساسية لموضوع الدراسة في عدم وجود تنظيم قانوني يحكم عقد العمل عن بعد في معظم التشريعات العربية، ومنها التشريع العراقي والتشريع المصري، مما يترفع عنه عدة إشكاليات ومنها:

- ١- ما يتعلق بتنظيم العلاقة بين العامل عن بعد وصاحب العمل لتحقيق التوازن بين الطرفين.
- ٢- إشكالية عنصر التبعية باعتبارها أساس لعقد العمل والتي تتمثل في الرقابة والإشراف من قبل صاحب العمل، فما هي طبيعة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بعد
- ٣- كذلك ينتج عن عقد العمل عن بعد بعض الآثار السلبية إذ لم يتم تنظيم تنفيذ العمل بشكل يضمن حقوق صاحب العمل والعامل.

### منهج الدراسة

نتبع في هذه الدراسة المنهج التحليلي للنصوص قانون العمل الفرنسي المؤرخ ٨ أغسطس ٢٠١٦م، وقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وكذلك نصوص الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بعد لعام ٢٠٠٢، من أجل الوصول إلى القواعد العامة التي يمكن تطبيقها على عقد العمل عن بعد.

### خطة الدراسة

نقسم هذه الدراسة على النحو الآتي:

المبحث الأول: النظام القانوني لعقد العمل عن بعد

المبحث الثاني: أثر تفعيل آلية العمل عن بعد

المبحث الأول: النظام القانوني لعقد العمل عن بعد

يتمثل العمل عن بعد في إتمام جزء من العملية الإنتاجية أو كلها أو تقديم بعض الخدمات خارج وحدات الإنتاج بالمنشآت أو المؤسسات، باستعمال وسائل الاتصال الحديثة للتحرك من قيد المسافة والوقت المرتبط بالعمل، خاصة الأعمال التي تمتاز بسرعة مثل إرسال الوثائق والتقارير، والترجمة، والمحاسبة، والتسويق الإلكتروني، وغيره. لذلك نتعرف من خلال هذا المبحث على نظام العمل عن بعد من حيث بيان تعريفه وكيفية أداءه، وعرض التطورات التشريعية للعمل عن بعد، وكذلك بيان تكييف عقد العمل عن بعد وهل يعد عقد عمل أم غير ذلك. وفقا للتقسيم الآتي:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد

المطلب الثاني: الأساس القانوني للعمل عن بعد

**المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد**

تعددت الآراء حول تعريف عقد العمل عن بعد بسبب حداثة و عدم وجود تنظيم قانون ينظم أحكامه ويتضمن تعريفاً له، وصورة وكيفية أداءه، والواقع أن صور العمل عن بعد متنوعة، فهي لا تشمل نمودجا واحداً، بل تشمل وضعيات مختلفة كالعمل في المنزل، والعمل عن بعد في مواقع مختلفة، والعمل عن بعد المتنقل، والعمل عن بعد من خلال مكاتب عمل غير مستقرة، وغير ذلك. وعليه خصصنا هذا المطلب لبيان تعريف عقد العمل عن بعد، وكيفية تنفيذه، وذلك من خلال الفرعين الآتيين:

**الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بعد**

يعرف فقه القانون، العمل عن بعد بعدد من التعريفات واهمها، تعريف مؤتمر العمل الدولي بأنه: "العمل الذي يؤديه الشخص، ويشار إليه باسم العامل من المنزل".<sup>١</sup>

كما عرف بأنه: "نمط من العمل يقوم به الموظفون بأداء كل، وجزء كبير من أدوارهم من قاعدة منفصلة عضوية عن موقع صاحب العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات كأداة أساسية لوسائل الاتصال عن بعد".<sup>٢</sup> أما عقد العمل عن بعد فقد تم تعريفه بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل بعيداً عن مقر صاحب العمل مستخدماً وسيلة تكنولوجية، متى سمحت طبيعة الأعمال بذلك لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".<sup>٣</sup>

كما عرف بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بعد في أماكن بديلة لأماكن العمل التقليدية، تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، لقاء أجر".<sup>٤</sup>

ويتضح لنا أن العمل عن بعد يقوم على عدة معايير، منها ما هو مرتبط بمكان تنفيذ العمل، ومنها ما يتعلق بطبيعة عنصر التبعية، ومنها ما يتعلق باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تعتبر وسيلة التواصل بين طرفي عقد العمل عن بعد.

ولما كان الفارق الأساسي بين عقد العمل عن بعد وبين غيره من عقود العمل هو طابع البعد الذي يتسم به الأول، والذي لا يؤثر على طبيعة عقد العمل، ذلك الأخير الذي يلتزم العامل بعد بمقتضاه بأن يؤدي عمله في الأماكن البديلة بعيداً عن صاحب العمل، فإنه يشترط أن يؤدي العمل لصالح صاحب العمل مقابل أجر يعطيه له هذا الأخير نظير عمله.<sup>٥</sup>

**الفرع الثاني: كيفية أداء عقد العمل عن بعد**

من خلال هذا الفرع نعرض كيف يتم العمل عن بعد، سواء عمل بشكل كامل، أو بشكل جزئي، أو عمل عند الطلب، وذلك من خلال النقاط التالية:

**أولاً: العمل عن بعد بشكل كامل:**

وهو نوع من العمل يقتصر على تحقيق العمل كاملاً وفق معايير تُحددها الجهة التي يعمل معها العامل، ولكن يتطلب منه الحضور على شبكة الإنترنت بدوام ومواعيد الجهة المتعاقد معها، والتي يمكن تأديتها بشكل كامل خارج مكان العمل الرسمي.

**ثانياً: العمل عن بعد بشكل جزئي:**

يمكن للعامل بناءً على طلب من جهة عمله تقسيم وقت عمله بين مقر العمل الرئيس ومكان العمل عن بعد بنسب متساوية أو مختلفة، وقد يكون ذلك بساعات في اليوم أو أيام في الأسبوع أو الشهر.

**ثالثاً: العمل عن بعد عند الطلب:**

وهو عمل العامل متحرراً من قيود الوقت وإطارات الدوام التي تُحددها الشركة، ويكون التركيز على كمية الإنتاج، ويمكن للعامل تأديتها بشكل كامل من خارج العمل الرسمي.<sup>٦</sup>

ويجب أن يتم العمل عن بعد باتفاق طوعي بين صاحب العمل والعمال، وكذلك الاتفاق على مكان العمل في منزل العامل أو مكان آخر، والاتفاق أيضا على ساعات العمل والجدول الزمني للعمل، والاتفاق على أدوات الاتصالات التي يتعين على العامل استخدامها والعمل الذي يجب أن يُنجز، وآليات إشراف صاحب العمل على العامل، وكيفية الإبلاغ عن العمل المنجز<sup>٧</sup>.

ومن أجل تسهيل أداء العمل بنمط العمل عن بعد، فإنه يتعين على المستخدم أن يضع تحت تصرفهم كل الوسائل الضرورية التي تمكنهم من أداء عملهم في أحسن الظروف، مع تحديد المدة القانونية التي يتم من خلالها تنفيذ علاقة العمل عن بعد وكيفيات مراقبة تنفيذ ذلك.

ويتم اللجوء إلى نظام العمل عن بعد، بعد استشارة وأخذ رأي لجنة المشاركة، وبعد بناء موافقة العامل المعني من خلال تعديل عقد العمل الفردي، أو من خلال إبرام اتفاق جماعي مع ممثلي العمال والذي يجب أن يتضمن شروط وكيفيات ومدة العمل عن بعد، والتزامات الأطراف الناجمة عن هذا النمط من العمل وفي كل الأحوال وضمانا لحق العامل يجب أن يتم تحرير عقد عمل عن اتفاق ورضاء تام بين كل من صاحب العمل والعامل، وتصب تلك الموافقة في قالب تعاقدى بعد مسألة اختيارية وغير مفروضة مما يعكس إرادة الطرفين، وهو ما أكدت عليه الغرفة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠٠١ إذ اعتبرت أن العامل غير مجبر على الموافقة على العمل خارج المؤسسة، وأن أي تعديل لعقد العمل يسمح للعامل اعتباره فسخا للعقد<sup>٨</sup>.

#### المطلب الثاني: الأساس القانوني للعمل عن بعد

خصصنا هذا المطلب لعرض التطورات التشريعية للعمل عن بعد في قانون العمل الفرنسي وقانون العمل العراقي وقانون العمل المصري، وأيضاً الأحكام الواردة في الاتفاق الإطاري الأوربي بشأن العمل بتكنولوجيا المعلومات الصادر بتاريخ ١٦ يوليو ٢٠٠٢، ومن ثم بيان الوصف الصحيح لعقد العمل عن بعد والذي يتفق مع حقيقة ما قصده المتعاقدان منه، من أجل تطبيق النظام القانوني المناسب له، وذلك من خلال التقسيم التالي:

الفرع الأول: التطور التشريعي للعمل عن بعد.

الفرع الثاني: التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد.

#### الفرع الأول: التطور التشريعي للعمل عن بعد

قطع العمل عن بعد عدة مراحل تشريعية في قانون العمل الفرنسي، وقسم إلى العمل عن بعد من المنزل و العمل عن بعد بواسطة تكنولوجيا المعلومات.

أولاً- العمل من المنزل

بدأ التنظيم التشريعي للعمل من المنزل في فرنسا بقانون حماية عمل المرأة بتاريخ ١٠ يوليو ١٩١٥ وهو أول قانون يطرح موضوع العمل من المنزل. ويقتصر هذا القانون على العاملين بالمنزل في صناعة الملابس، وكان الهدف من هذا القانون في بداية الأمر تحديد مدة تنفيذ العمل وحماية الحد الأدنى للأجور والمساواة بين العاملين في المنازل والعاملين في المصانع أو الورش.

ليتبّع هذا القانون عدة مراسيم بتاريخ ١٠ من أغسطس ١٩٢٢، و٣٠ يوليو ١٩٢٦، و٢٥ يوليو ١٩٣٥ بشأن توسيع مجال تطبيق القانون إلى القطاعات الملحقة بالملابس، والصناعات الجلدية، والحريير الصناعي وغيرها، ثم صدر قانون ١٤ ديسمبر ١٩٢٨ ليطبق نفس الحماية للعامل الذكور.



ثم صدر قانون الأول من أغسطس ١٩٤١ الذي ألغى بموجبة فكرة التبعية الضرورية بين العامل وصاحب العمل، إذ أن ظروف العمل عن بعد من المنزل تحول دون إثبات رابطة التبعية، واستبعد القانون المعيار المستمد من ملكية المكان والمعدات.

ليأتي قانون رقم ٨٣٤ الصادر بتاريخ ٢٦ يوليو ١٩٥٧ الذي أكد على أن العمال من المنازل لهم ذات الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل والمطبقة على الأجراء وعمال المشروعات.

ثم جاء قانون العمل الحالي بأحكام خاصة للعمل عن بعد من المنزل بموجب المادة ١-٧٤١٢ L. والمادة ٤-٧٤١٣ L، فقد نصت المادة ١-٧٤١٢ L على أنه يعد عاملاً من المنزل أي شخص يؤدي لحساب منشأة أو عدة منشآت عملاً يعهد به إليه سواء بشكل مباشر أو من الغير نظير أجر إجمالي دون حاجة للبحث عن علاقة التبعية القانونية بينه وبين صاحب العمل، أو ماذا كان يعمل تحت الإشراف المباشر لصاحب العمل، أو ما إذا كان المكان الذي يعمل فيه والأدوات التي يستخدمها يملكها، وما إذا كان يتزود بنفسه بالإمدادات الإضافية، أو عدد ساعات العمل.

أما المشرع العراقي أخرج العقود التي ترد على العمل ولا يكون فيها العامل خاضعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل من نطاق تطبيق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، حيث جاء تعريف عقد العمل بموجب المادة (١/تاسعاً) على أنه: "أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمناً، شفوياً أو تحريراً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه"، حيث يشترط هذا النص أن يعمل العامل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، والتبعية القانونية أما تكون فنية يخضع العامل فيها لإدارة وتوجيهه كاملة من صاحب العمل في كل جزئيات العمل أو تكون تبعية إدارية تقتصر على إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل، وقد تكون تبعية تنظيمية عندما يمتلك صاحب العمل عدة مشاريع فلا يستطيع التواجد في كافة المواقع في آن واحد، فيتبع العمال وأمره الأخير عن طريق من يمثله، بالتالي تطبيق معيار التبعية القانونية سواء كانت التنظيمية أو الفنية قد لا تكون مناسبة لعقد العمل عن بعد؛ وذلك بسبب عدم قدرة صاحب العمل من الاتصال المباشر مع العمال عن بعد وفرض رقابته المباشرة عليهم، أو حتى ممارسة سلطته عليهم في تحديد ساعات العمل، ومع هذا لا يعني بالضرورة غياب الإشراف والتوجيه<sup>٩</sup>.

أما في مصر فالوضع القانوني لعمال المنازل يختلف، فلا يطبق عليهم قانون العمل، لأن عنصر التبعية القانونية عنصر مميز لعقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل بموجب المادة ٤، والمادة ٣١، كما أن القانون المدني يتطلب عنصر التبعية القانونية في عقود العمل وفقاً لنص المادة ٦٧٤، لذلك لا تخضع علاقة العامل عن بعد من المنزل لأحكام قانون العمل، بل تكيف علاقتهم التعاقدية على أنها عقد مقاول<sup>١٠</sup>.

#### ثانياً- العمل عن بعد عن طريق تكنولوجيا المعلومات:

فطن الشركاء الاجتماعيون مبكراً بظاهرة العمل بتكنولوجيا المعلومات، ففي إطار الاستراتيجية الأوروبية للعمل التي بدأت عام ١٩٩٧ حيث طرحت مسألة المفاوضات حول الوصول إلى اتفاق إيطالي أوروبي بشأن العمل بتكنولوجيا المعلومات والذي تم في ١٦ من يوليو ٢٠٠٢، واعتبر الموقعون على الاتفاق أن العمل بتكنولوجيا المعلومات هو ضرورة لتحديث تنظيم وأداء العمل، وأيضاً وسيلة للتوفيق بين حياة العامل المهنية والاجتماعية، التخفيف من أعباء التنقل من حيث توفير الوقت والجهد والمال، وكذلك منح العامل نوعاً من الاستقلالية في أداء العمل وإنجازه<sup>١١</sup>.

وعلى الرغم من أن الاتفاق الإطارى بشأن العمل بتكنولوجيا المعلومات ليست له صفة إلزامية، لكنه مع ذلك يشكل أساساً للمفاوضات التي تُفتح بين الشركاء الاجتماعيين في كل بلد.

وفي ١٩ من يوليو ٢٠٠٥ وضع الاتفاق الوطني للمهن المشتركة في مادته الأولى تعريفا للعمل بتكنولوجيا المعلومات على أنه: شكل لتنظيم وإنجاز العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات في إطار عقد عمل وبموجبة يتم تنفيذ عمل خارج أماكن العمل بينما كان ممكناً تنفيذه في هذه الأماكن<sup>١٢</sup>.

وظل يطبق أحكام هذا الاتفاق في فرنسا حتى تم إصدار قانون ٢٢ مارس ٢٠١٢ المتعلق بالعمل بتكنولوجيا المعلومات، وبموجب هذا القانون تم إدخال العمل بتكنولوجيا المعلومات لأول مرة في قانون العمل الفرنسي، وتم تنظيم أحكامه من خلال نصوص المواد L.١٢٢-٩ إلى L.١٢٢-١١.

وفي ٢٦ نوفمبر ٢٠٢٠ وضع الشركاء الاجتماعيون اتفاق جديد يكمل الإطار القانوني للعمل بتكنولوجيا المعلومات السابق في ٢٠٠٥، حيث إن الهدف منه توضيح البيئة القانونية التي يتم من خلالها العمل بتكنولوجيا المعلومات.

وخلال جائحة كورونا أصدر وزير الصحة البروتوكول الوطني الصحي بتاريخ ٣١ أغسطس ٢٠٢٠ بهدف مساعدة أصحاب الأعمال والعمال على الالتزام بتنفيذ تدابير الوقاية من فيروس كورونا في أماكن العمل، من خلال تحفيز أصحاب الأعمال على استخدام العمل عن بعد بتكنولوجيا المعلومات<sup>١٣</sup>.

إلا أن هذا البروتوكول غير ملزم لأصحاب الأعمال، حيث يظل لهم الحرية في كيفية أداء العمل سواء داخل مكان المنشأة أو العمل عن بعد بتكنولوجيا المعلومات، كما يكون للعامل حرية الاختيار دون أن يقع عليه أي إلزام بقبول طلب صاحب العمل بالعمل عن بعد<sup>١٤</sup>.

#### الفرع الثاني: التكييف القانوني لعقد العمل عند بعد

التكييف القانوني لعقد عمل- وأي عقد بصورة عامة- لا يرتبط بالتسمية التي يعطيها طرفا العقد له، وإنما يستند التكييف على نية المتعاقدين من إبرام العقد، والواقع الفعلي لتنفيذ العقد، فإذا كان العامل يمارس عمله عن بعد مقابل أجر ولحساب صاحب العمل، فإن العقد المبرم بينهم هو عقد عمل، بصرف النظر عما أطلق عليه الطرفين من مسمى، وفي هذه الحالة تطبق الأحكام العامة بشأن عقد العمل التقليدي، لعدم وجود تنظيم قانوني لعقد العمل عن بعد.

ولمحكمة الموضوع سلطة تقديرية في إضفاء التكييف القانوني المناسب على العقد المعروض أمامها، وهو ما قرره محكمة النقض الفرنسية بقولها: "العبرة في تكييف عقد العمل ووجوده لا تعتمد في الإرادة الظاهرة بواسطة الأطراف أو الأسماء التي أسبغوها على اتفاقهم، ولكن بظروف العمل التي يمارس فيها العاملون مهام عملهم"<sup>١٥</sup>.

فقد أثار العمل عند بعد عبر وسائل التكنولوجيا الحديثة التساؤل حول طبيعة هذا العمل وهل تؤثر على طبيعة العقد بين العامل وصاحب العمل، فهل يظل العقد عقد عمل أم يتحول إلى عقد آخر؟ والإجابة عن هذا التساؤل تختلف من حيث مصلحة مصدر صاحب العمل، ومن ناحية مصلحة العامل.

فمن ناحية صاحب العمل فمن مصلحته أن يكون العقد المبرم بينه وبين العامل عقد مقاوله، لأن هذا العقد يمنحه حرية واسعة فيما يتعلق بالشروط التعاقدية، سواء فيما يتعلق بمواعيد العمل، والتزامات العمل، والعبء المالي.

أما بالنسبة للعامل عن بعد فمن مصلحته أن يتم تكييف العقد بأنه عقد عمل، لأن قانون العمل يوفر للعامل نظام حثي لا مثيل له في العقود الأخرى، فإن أحكام قانون العمل من النظام العام الذي لا يجوز مخالفته، سواء فيما يتعلق بالأجر، أو مواعيد العمل، أو الإجازات، أو إنهاء عقد العمل مثل الإخطار والتعويض عن الفصل، بالإضافة إلى ذلك فإن العامل عن بعد يتمتع بالحقوق التي تضمنتها الاتفاقات الجماعية المطبقة على المشروع.

والآن لم يعد هناك اختلاف حول مسألة تكييف العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار العمل عن بعد، بعد أن أصبح شكل من أشكال تنظيم العمل، أو طريقة لتنفيذ الالتزام بأداء العمل، فالأمر لا يتعلق بمهنة، أو عمل معين، أو نظام، أو مركز معين، ولكن يظل عقد العمل عن بعد عقد عمل، وتطبق عليه أحكام قانون العمل، حيث يظل العامل عن بعد محتفظاً بصفته كعامل أجير مثله مثل العامل التقليدي الموجود داخل مكان العمل.

#### المبحث الثاني: أثر تفعيل آلية العمل عن بعد

ينتج عن استخدام نظام العمل عن بعد البحث في خصوصية هذا العقد من حيث نوع التبعية التي يخضع لها العامل في ظل عدم وجوده داخل مكان العمل تحت الإشراف المباشر لصاحب العمل أو مديره، وكذلك المشكلات التي تنتج عن هذا النوع من طرق أداء العمل، وكذلك البحث عن حقوق والتزامات صاحب العمل والعامل في عقد العمل عن بعد، وذلك وفقاً للتقسيم التالي:

المطلب الأول: خصوصية العمل عن بعد.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات أطراف عقد العمل عن بعد.

#### المطلب الأول: خصوصية العمل عن بعد

نتيجة للبعد الجغرافي الذي يتميز به عقد العمل عن بعد، فإن سلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف المباشر تكاد تكون منعدمة، وتعززت استقلالية العامل، بالتالي يثور التساؤل عن مدى وجود معيار التبعية في عقد العمل عن بعد حتى نطلق عليه عقد عمل؟ وما التبعية التي يجب على العامل أن يخضع لها.

كما نتج عن عدم وجود التبعية التقليدي، والبعد عن أماكن العمل، عدة مشكلات كان الجزء الأكبر منها من نصيب العامل، وبناء على ذلك نبحث من خلال الفرع الأول: مآل التبعية في عقد العمل عن بعد، أما الفرع الثاني: مشكلات تطبيق العمل عن بعد.

#### الفرع الأول: مآل التبعية في عقد العمل عن بعد

بحكم طبيعة العمل عن بعد، والتي تعتمد بشكل خاص على وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات، وحيث أن العامل يمارس عمله بعيداً عن الإشراف المادي والرقابة المباشرة لصاحب العمل، فما مصير الرابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، في ظل التطورات الحديثة والعمل عن بعد.

يظهر عنصر التبعية من خلال تعريف عقد العمل في قانون العمل، الذي يُعرفه بأنه: العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر<sup>١٦</sup>، حيث تعد التبعية أحد العناصر اللازمة لقيام عقد العمل، والتي تمثل في سلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل؛ بحيث يلتزم العامل بطاعة الأوامر والتعليمات التي يُصدرها صاحب العمل ويُنفذ العمل حسب توجيهاته.

ورغم الاتفاق على أن عنصر التبعية من العناصر الرئيسة لعقد العمل؛ فإن هناك خلافاً حول تحديد نوع هذه التبعية؛ فالبعض اتجه إلى القول بالتبعية الاقتصادية، بينما اتجه البعض الآخر إلى القول بالتبعية القانونية، ووفق ذلك فإن التبعية في عقد العمل تظهر في صورتين:

#### ١ - التبعية الاقتصادية

تعني التبعية الاقتصادية في عقد العمل الحالة الاقتصادية للعامل، بحيث يتوافر عنصر التبعية إذا كان العامل يعتمد على أجره في حياته المعيشية، بحيث يكون أجره هو مصدر رزقه الأساسي والوحيد، فلا يستطيع أن يتحمل العامل أخطار وخسائر عمله، ولا تعود عليه أرباح من نشاطه وعمله<sup>١٧</sup>.



وعليه، فإنَّ التبعية الاقتصادية لا تقوم على أسس أو مبادئ ونصوص قانونية، سواء في قانون العمل أو عقد العمل، وإنما تمليها الظروف الشخصية للعامل ومركزه الاقتصادي والاجتماعي<sup>١٨</sup>، والذي يتمثل في حاجة العامل للأجر واعتباره أن الأجر هو المورد الأساسي لرزقه.

## ٢ - التبعية القانونية:

تعرف التبعية القانونية بأنها هيمنة صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد على العامل بما يمتلكه صاحب العمل من سلطة التوجيه والرقابة أثناء أداء العامل للعمل، ويلتزم العامل بتنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل<sup>١٩</sup>.

ويكون لصاحب العمل بمقتضى تلك التبعية حق فرض الجزاءات التأديبية على العامل إذا قصر أو أخطأ في عمله، فيكون لعمل العامل صفة العامل التابع، ويخضع لقانون العمل<sup>٢٠</sup>.

وبالرجوع إلى القواعد القانونية التي تحكم علاقة العمل بصورتها التقليدية، نجد أنها غير كافية لتكثيف رابطة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بعد، وذلك بحكم طبيعة العمل الخاصة والتي تعتمد بشكل أساسي على وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات، حيث إن العامل يمارس عمله بعيداً عن الإشراف المادي والرقابة المباشرة لصاحب العمل، الأمر الذي أدى إلى تطور مفهوم علاقة التبعية والتعديل على كيفية ممارستها انعكاساً لتطور علاقة العمل والتي تحكمه هذه العلاقة.

لذلك كرس الفقهاء جهودهم لإيجاد مفهوم موسع لرابطة التبعية يستوعب التطورات الحديثة دون تهميش الثوابت والقواعد العامة المتعلقة في المعايير التقليدية لهذه الرابطة، فنجد أن بعض الفقهاء ركز على معيار التبعية القانوني استناداً إلى إيجابيات هذا المعيار وسلبياته القليلة نسبياً مقارنة بمعيار التبعية الاقتصادي، والذي يشوبه الكثير من النقص، وحيث إن التبعية القانونية وفي ظل اعتمادها على الإشراف المباشر الذي يتطلب التواجد الفعلي للعامل في المنشأة التقليدية للعمل لا تتناسب مع عقد العمل عن بعد والذي يعتمد بشكل أساسي على سمة البعد والتي تميزه عن عقد العمل بصورته التقليدية، لذلك فإن الأخذ بهذا المعيار يحتم على الفقهاء الذين أخذوا به تجاهل هذه السمة المهمة والمميزة لهذا العقد<sup>٢١</sup>.

واهتم الجانب الآخر من الفقه بالوسائل التي يؤدي من خلالها العامل عمله، وفقاً لهذا الاتجاه فإن التبعية في عقد العمل عن بعد يمكن تحقيقها من خلال مراقبة سير تنفيذ العمل عن طريق وسائل التكنولوجيا والاتصال الحديثة، حيث إن فقدان الاتصال المادي لا يعني بالضرورة غياب الإشراف والرقابة والتوجيه بحيث إن صاحب العمل باستطاعته ممارسة سلطة الإشراف والرقابة باستخدام وسائل الاتصال الحديثة في أي مكان وأي وقت مع المحافظة على خصوصية العامل عن بعد، وهو ما يحد من الاختلاف الجوهرى بين العامل عن بعد والعامل التقليدي من حيث خضوعهما إلى رقابة وإشراف صاحب العمل، فمن الضروري أن تكون الحماية القانونية سنان لكل منهما، وأن يحظى العامل عن بعد بذات الحماية التي يحظى بها العامل التقليدي ومن هنا برزت الحاجة إلى وجود تنظيم قانوني دقيق ومختص ينظم كافة جوانب علاقة العمل عن بعد<sup>٢٢</sup>.

ولكن من الصعب الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار وحيد لتكثيف عقد العمل عن بعد، ولا يمكن اعتبارها بديلاً عن التبعية القانونية لاعتمادها على عنصر الأجر، والذي يعتبر عنصراً مشتركاً بين العديد من العقود<sup>٢٣</sup>.

ونتيجة عدم ملائمة التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية بقالبهما التقليدي لتكثيف عقد العمل عن بعد ظهر ما يسمى بمعيار التبعية عن بعد، والتي تعتمد بشكل كبير على وسائل تكنولوجيا المعلومات وأداء العامل لعمله من خلالها، وفي ذات الوقت منحت هذه الوسائل لصاحب العمل فرصة مراقبة سير العمل، وهذا المعيار يستند إلى عنصر جوهرى مهم ألا وهو منح قاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة لتنظيم طبيعة العقد وتكثيفه، وذلك من خلال تقييمه لجميع الظروف المحيطة بالعقد<sup>٢٤</sup>.

**الفرع الثاني: مشكلات تطبيق العمل عن بعد**

لجأت معظم الشركات إلى اعتماد أسلوب العمل عن بُعد، بسبب المزايا التي قدمها لأصحاب الأعمال، من حيث زيادة الإنتاجية وبالتالي زيادة الأرباح، كما وفر على العامل عبء النقل وساعده على العمل في أكثر من مؤسسة من أجل تحسين مستوى معيشته خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة، ولكن بالمقابل هناك صعوبة واجهت بعض العمال في اعتماد هذا الأسلوب<sup>٢٥</sup>.

فالعامل عن بُعد بالرغم من مميزاته، إلا أنه أثبت قصورا في بعض الجوانب، والسبب الرئيسي في ذلك عدم وجود نصوص تشريعية تنظم العمل عن بعد، وبالتالي أهدار العديد من الحقوق لكلا الطرفين سواء العامل أو صاحب العمل، ولأسباب أخرى، هذا النظام يستحيل معه تطبيق الرقابة الكاملة على أداء العامل للعمل، بحيث يكون للعامل استقلالية في اتخاذ القرارات والمبادرات أكثر من العامل العادي، والتي تدخل ضمن مسؤوليات مديره المباشر في ظل العمل التقليدي.

كما أنه يضعف من شعور انتساب العامل للمنشأة التي يعمل لمصلحتها، وأن كان هذا الأمر يبدو غير جدير بالاهتمام، إلا أنه يخفي في جوهره عوامل مهمة من حيث شعور العامل أنه جزء من المؤسسة التي يعمل بها وجزء من نجاحها، وكذلك الافتقار إلى خلق تنافس وتفاعل بين العمال مما يقلل من إبداعهم و إنتاجيتهم، ويحرم العامل من تطوير المهارات واكتساب الخبرات بالمقارنة بالعمل التقليدي، حيث أن هذا الأخير يستفيد من الخبرات المترامية من زملائه الأقدم منه في العمل ويكتسب مهارات أسرع بالمقارنة بالعامل عن بعد.

كذلك فإن عدم إمكانية تنظيم الوقت يترتب عليها العديد من المشكلات المتعلقة بالتوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، فإن هذا التداخل بين الأماكن الخاصة والأماكن المهنية ينتهك خصوصية منزل العامل وأسرته، فلا حدود فاصلة بين الزمن المخصص لأداء العمل، والوقت المخصص للحياة العائلية<sup>٢٦</sup>.

ويظهر العديد من المشكلات التي تتعلق بالبطالة الوطنية، فقد يلجأ بعض أصحاب الأعمال إلى التعاقد مع عمال أجانب، لأسباب تتعلق أما بالمهارات والخبرات في أداء وإنجاز العمل أو الأجور أو التأمينات، مما ينعكس بالسلب على الوضع الاقتصادي للعامل المحلي.

**المطلب الثاني: حقوق وواجبات أطراف عقد العمل عن بعد**

إذا كان العمل عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات مجرد طريقة لأداء العمل إلا أن ذلك لا يفي ضرورة بيان حقوق وواجبات أطراف العلاقة التعاقدية، لأن الحقوق والتزامات التي تفرض على العامل في إطار العمل التقليدي تختلف عن حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل في إطار العمل عن بعد، ولبيان ذلك، نستعرض حقوق وواجبات كل طرف من أطراف العلاقة التعاقدية من خلال الفروع التالية:

**الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل في عقد العمل عن بعد**

يحق للعامل عن بعد الحصول على أجر مساويا للأجر الذي يتلقاه مثله من العمال داخل المنشأة، إلا أنه يمكن لصاحب العمل أن يحسم بدل نقل عن كل يوم حضور، وذلك لتحقيق العدالة بين جميع العمال، كما يحق للعامل عن بُعد تحديد ساعات العمل، والإجازات، والحوافز وهكذا.

وكذلك من حق العامل عن بُعد قبل المباشرة بأداء عمله بواسطة أدوات مملوكة لصاحب العمل أن يتم تدريبه على استخدامها وإعلامه بالمخاطر التي من الممكن أن تنتج عنها في حال استخدامها بطريقة مختلفة للتعليمات التي أعطاها صاحب العمل له، وذلك لحماية العامل عن بعد والحفاظ على سلامته، وكذلك لضمان تأدية العمل بشكل صحيح وتحقيق الإنتاجية المطلوبة.

كما يحق للعامل عن بُعد الحصول من صاحب العمل على كافة تكاليف صيانة المعدات المستخدمة وتكاليف فواتير الكهرباء والإنترنت، المستخدمين لخدمة العمل وإنجازه، وهو ما قضت به محكمة التمييز الفرنسية بأنه يتعين على صاحب العمل فقط تغطية جميع التكاليف المتكبدة لمباشرة لممارسة المهنة في المنزل (معدات الكمبيوتر، والهاتف، والاتصال بالإنترنت، وما إلى ذلك)<sup>٢٧</sup>.

أما في ما يتعلق بواجبات العامل، فينبغي عليه تنفيذ كافة التعليمات والإرشادات التي قدمها صاحب العمل له بشأن كيفية استعمال المعدات والآلات الإلكترونية، إضافة إلى أمثاله للتدريبات التي ينظمها صاحب العمل للعامل عن بُعد من أجل حسن سير استخدامها وعدم استعمالها لتحقيق ربح شخصي، إنما فقط لما هي معدة إليه من عمل لمصلحة المؤسسة التي يعمل لديها، ويُعاقب العامل عن عدم تنفيذ هذه التعليمات، كما يجب على العامل عن بُعد أن يرد الأدوات والآلات والمواد المستخدمة في تأدية العمل والموجود تحت يده بعد انتهاء عقد العمل، والتي يمتلكها صاحب العمل.

### الفرع الثاني: حقوق وواجبات صاحب العمل في عقد العمل عن بعد

خلال فترة العمل عن بعد تبقى علاقة العمل قائمة بين العامل وصاحب العمل بما في ذلك عنصر التبعية، وفي هذا الإطار يتعين على العامل احترام التزاماته التعاقدية تجاه صاحب العمل سواء تلك المنصوص عليها في عقد العمل أو النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، كما يتعين عليه خلال تلك المدة تكريس كل جهده من أجل تحسين التنظيم والإنتاجية.

وإلى جانب هذه الحقوق هناك عدة حقوق إضافية لصاحب العمل عن بعد لخصوصية عقد العمل عن بعد تضمن حماية العمل الحق في مراقبة تتبع العامل للتعليمات التي تلقاها ومتابعة سير العمل، كما يحق لصاحب العمل طلب العامل للحضور إلى مقر المؤسسة للكشف على الآلات والأدوات التي سلمها للعامل أو تسليم المستندات الورقية في حالة وجود ذلك.

كما يحق صرف العامل في حالة مخالفة تعليمات صاحب العمل، أو عدم إتمام العمل المناط به في الوقت المتفق عليه، أو عدم التزامه بساعات العمل المحددة.

أما بالنسبة إلى الواجبات التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل عن بُعد فمن أهمها دفع الأجور المتفق عليها في المعاد المحدد، كذلك الحرص على صحة العامل وسلامته من خلال تقديم التعليمات والأوامر التي تساعده على تأدية العمل بشكل صحيح لنفاذي ارتكاب أخطاء تعرضه للخطر، كذلك يتحمل صاحب العمل كافة تكاليف الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات.

كما يلتزم صاحب العمل باحترام خصوصية العامل عن بُعد، حيث لا يجوز لصاحب العمل وضع نظام تتبع أو مراقبة للأجهزة التي سلمها للعامل دون علم هذا الأخير، ويجب على صاحب العمل إعلام العامل عن بُعد قبل المباشرة بتأدية عمله بالأنظمة الداخلية للمؤسسة، والقواعد التي تتبعها المؤسسة بصدد تنظيم عملها من تحديد دوام العمل، ومنح الإجازات وغير ذلك.

كذلك تشير المؤسسة ضمن نظامها الداخلي إلى الإجراءات التي تتخذها في حال مخالفته للامثال للقواعد المفروضة، وبلاستناد إلى الأحكام العامة المتعلقة بعقد العمل الفردي، والتي تُطبَّق نفسها على عقد العمل عن بُعد في ما يتعلق بالحقوق والواجبات المترتبة على عائق أطراف العلاقة التعاقدية، باعتباره أسلوباً من أساليب تنفيذ عقد العمل.

## الخاتمة

بعد أن انتهينا من دراسة موضوع عقد العمل عن بعد، وببنا تعريفه وكيفية أداءه، وتكييفه، والأساس القانوني له، ونوع التبعية التي يخضع لها العامل في ظل العمل عن بعد، وحقوق وواجبات صاحب العمل والعامل، توصلنا إلى عدة نتائج واقتراحات، وهي:

## النتائج

- ١- يتميز عقد العمل عن بعد بالعديد من الإيجابيات وأيضاً بعض السلبيات، إلا أنه أثبت فاعليته خلال جائحة كورونا وبعدها وذلك من عدة جوانب، فمن ناحية ضمن استمرار العمل خلال فترة توقف العمل داخل المنشأة، والتقليل من نسبة العدوى بين العمال، وإتاحة فرص عمل خارج النطاق الجغرافي، كذلك الحرية في تقسيم الوقت لإنجاز العمل.
- ٢- أن آليات الرقابة والإشراف والتوجيه والإدارة، والتبعية التقليدية لا تصلح للتطبيق على نمط العمل عن بعد، الذي يتطلب مزيد من الثقة فيمن يؤدي العمل، إضافة إلى مزيد من المرونة.
- ٣- لا يمكن الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل رغم ضعف الفئات التابعة اقتصادياً وحاجتها الماسة إلى الحماية بسبب حيوية الأجر بالنسبة لها، ولكن أيضاً تبعية العامل قانونياً لصاحب العمل نظراً لخضوع العامل في أداء العمل لإدارة وسلطة صاحب العمل.
- ٤- للقاضي سلطة تقديرية واسعة في تكييف عقد العمل عن بعد، واستخلاص عنصر التبعية من خلال العوامل الخارجية المحيطة بالعمل المؤدى عن بعد، أيًا كانت طبيعتها اجتماعية، أو اقتصادية، أو فنية، وهو غير مقيد في ذلك بالألفاظ التي أعطاهها المتعاقدان للاتفاق بينهما.
- ٥- أن عقد العمل عن بعد يوفر الوقت، والجهد وتكاليف التنقل، وغير ذلك من المميزات، إلا أنه يؤثر سلباً في بعض الحالات على العامل من حيث اختلاط وقت العمل بوقته الشخصي، وعدم التفاعل المباشر في المجتمع واكتساب المهارات والخبرات من زملائه والمديرين، وكذلك الشعور بعدم الانتماء لمكان العمل مما يؤدي إلى عدم الانتماء والولاء للمنشأة التي يعمل لمصلحتها.
- ٦- يتمتع العامل وصاحب العمل بضمانات وحقوق أكثر في عقد العمل عن بعد بالمقارنة بعقد العمل التقليدي وذلك لخصوصية عقد العمل بعد وغياب سلطة الرقابة والإشراف المباشر على أداء العمل.

## المقترحات

- ١- نوصي المشرع العراقي بسن تشريع ينظم العمل عن بعد، ليلائم التطورات الحديثة في مجال العمل، ويوفر الحماية للعمال عن بعد من مخاطر العمل، وينظم جهات الرقابة المسؤولة عن ذلك، وحماية العامل عن بعد من تعسف صاحب العمل، والحفاظ على كافة الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد بما فيها الأجر.
- ٢- نوصي بضرورة تنظيم عقد العمل عن بعد، وإفراغه في شكل مكتوب يتضمن كافة الأمور الجوهرية والتفصيلية في ذلك العقد وذلك انطلاقاً من حماية الطرف الأولى بالرعاية في تلك العلاقة إلا وهو العامل.
- ٣- نقترح إنشاء قسم بمكتب العمل يختص بخدمة العاملين عن بعد، ويكون من سلطاته التفتيش المستمر على أصحاب العمل ومراقبة تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية للعاملين عن بعد، ويكون من حق العامل تقديم الشكاوى ضد صاحب العمل ليقوم المكتب بفحصها وتقديم تقرير مستمر عن مدى إمكانية المنشأة من تطبيق العمل عن بعد.



## الهوامش

- <sup>١</sup> المادة (١-أ) من الاتفاقية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل من المنزل.
- <sup>٢</sup> د. ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بعد في القانون المدني، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م، ص ١١.
- <sup>٣</sup> د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد- دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢١م، ص ٧٥.
- <sup>٤</sup> د. علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، ٢٠١٢م، ص ٦٧.
- <sup>٥</sup> المرجع السابق، ص ٤٧.
- <sup>٦</sup> د. حسام القرني أحمد، أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين، مجلة السياسة والاقتصاد، المجلد الخامس عشر، العدد الرابع عشر، جامعة أبو ظبي- الإمارات العربية المتحدة، أبريل ٢٠٢٢، ص ٧٢-٧٣.
- <sup>٧</sup> د. خالد السيد محمد، أحكام عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤م، ص ١٥.
- <sup>٨</sup> BENALCAZAR Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies: collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris Gualino et Montchrestien (B business), ٢٠٠٣, p ٦٤.
- <sup>٩</sup> د. عماد حسن سلمان: شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٥م، ص ٨٧-٨٨.
- <sup>١٠</sup> د. أحمد البرعي- د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩م، ص ١١٧ وما بعده.
- <sup>١١</sup> [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework\\_agreement\\_on\\_cross-border\\_telemwork.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telemwork.pdf)
- <sup>١٢</sup> Article ١: " Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière".  
[https://zevillage.net/wp-content/uploads/٢٠٠٥/٠٧/ANI\\_Teletravail\\_١٩٠٧٢٠٠٥.pdf](https://zevillage.net/wp-content/uploads/٢٠٠٥/٠٧/ANI_Teletravail_١٩٠٧٢٠٠٥.pdf)
- <sup>١٣</sup> <https://accens-avocats.com/blog/٢٠٢٢/٠٢/٠٨/la-valeur-juridique-du-protocole-national-pour-assurer-la-sante-et-la-securite-des-salaries-en-entreprise-face-a-lepidemie-de-covid-١٩/>
- <sup>١٤</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/protocole-national-pour-assurer-la-sante-et-la-securite-des-salaries-en-entreprise-face-lepidemie-de-covid-١٩-٠>
- <sup>١٥</sup> Cass. Soc. ١٩ december ٢٠٠٠, Labbane, Bull.CIV. V.n ٤٣٧ P٣٣٧. Cour De.
- <sup>١٦</sup> تعريف المادة (٣١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، والمادة ٩٠٠ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١، وتعريف قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ عقد العمل بالمادة الأولى الفقرة ٩، وتعريف المادة (١/٦) من مسودة قانون العمل المعدة من قبل اللجنة المصغرة لوزارة العمل.
- <sup>١٧</sup> د. عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف للنشر والتوزيع الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٣٩١.
- <sup>١٨</sup> د. منى أبو بكر حسان الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٢٢، ص ٢٨.



- <sup>١٩</sup> المرجع السابق، ص ٢٦.
- <sup>٢٠</sup> د. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١١م، ص ٥٩.
- <sup>٢١</sup> د. حمدي سعد، العمل عن بعد (ذاتيته نفيذه)، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، مصر، الجزء الثالث، ٢٠٠٨، ص ٦٠.
- <sup>٢٢</sup> Williams, Annette Y: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis, caplla university, ٢٠٠٩، p٢٠-٢٥.
- <sup>٢٣</sup> Peschaud, Henri: Travail et teletravail a domicile, juriscasseur Travail Traite Document ١ de ١/٥/٢٠٠٤, ٣٠octobre.p.٣٣.
- <sup>٢٤</sup> د. نجلاء فليح- ناديا قزمار، دراسة التكيف القانوني للعمل عن بعد دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد ١٨، العدد الأول، الأردن، ٢٠١٨م، ص ٢٠٩.
- <sup>٢٥</sup> د. خالد السيد، أحكام عقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص ١١٦.
- <sup>٢٦</sup> VALENDUC (G.) VENDRAMIN (P.), Les métamorphoses du télétravail. La lettre, EMERIT ٢٧، décembre-janvier, ٢٠٠١، p. ١-٨.
- <sup>٢٧</sup> Cass. Soc. ٠٧ avril ٢٠١٠، n°٠٨-٤٤.٨٦٥، Assisbat c/ Sté Nestlé waters marketing et distribution.

## المصادر

### الكتب القانونية:

١. أحمد البرعي- رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩م.
٢. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١١م.
٣. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد- دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢١م.
٤. خالد السيد محمد، أحكام عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤م.
٥. عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف للنشر والتوزيع الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
٦. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٥م.

٧. ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بعد في القانون المدني، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م.

٨. منى أبو بكر حسان الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٢٢م.

#### الرسائل العملية:

١. علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، ٢٠١٢م.

#### الدراسات القانونية:

- ١- حسام القرني أحمد، أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين، مجلة السياسة والاقتصاد، المجلد الخامس عشر، العدد الرابع عشر، جامعة أبو ظبي- الإمارات العربية المتحدة، أبريل ٢٠٢٢م.
- ٢- حمدي سعد، العمل عن بعد (ذاتيته نفيده)، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، مصر، الجزء الثالث، ٢٠٠٨م.
- ٣- نجلاء فليح- ناديا قزمار، دراسة التكيف القانوني للعمل عن بعد دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد ١٨، العدد الأول، الأردن، ٢٠١٨م.

#### المراجع الأجنبية:

١. VALENDUC (G.) VENDRAMIN (P.), Les métamorphoses du télétravail. La lettre, EMERIT ٢٧, décembre-janvier, ٢٠٠١.
٢. Williams, Annette Y: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, caplla university, ٢٠٠٩.
٣. Peschard, Henri: Travail et teletravail a domicile, jurisclasseur Travail Traite Document ١ de ١/٥/٢٠٠٤, ٣٠ octobre.
٤. BENALCAZAR Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies: collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris Gualino et Montchrestien (B business), ٢٠٠٣.

#### المواقع الإلكترونية:

- ١- [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework\\_agreement\\_on\\_cross-border\\_telemwork.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telemwork.pdf)
- ٢- [https://zevillage.net/wp-content/uploads/٢٠٠٥/٠٧/ANI\\_Teletravail\\_١٩٠٧٢٠٠٥.pdf](https://zevillage.net/wp-content/uploads/٢٠٠٥/٠٧/ANI_Teletravail_١٩٠٧٢٠٠٥.pdf)
- ٣- <https://accens-avocats.com/blog/٢٠٢٢/٠٢/٠٨/la-valeur-juridique-du-protocole-national-pour-assurer-la-sante-et-la-securite-des-salaries-en-entreprise-face-a-lepidemie-de-covid١٩/>
- ٤- <https://travail-emploi.gouv.fr/protocole-national-pour-assurer-la-sante-et-la-securite-des-salaries-en-entreprise-face-lepidemie-de-covid-١٩-٠>

