



كلية الحقوق
قسم القانون الخاص

عقد العمل عن بعد "دراسة مقارنة"

إعداد الباحث

عبد العزيز بن عبد الله بن خلفان الشكيري

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص

تخصص: القانون المدني

إشراف

الدكتور/ سالم بن أحمد بن راشد المصلي

لجنة المناقشة

الصفة	رتبته الأكاديمية - جهة العمل	اسم عضو اللجنة
مشرفاً ورئيساً	أستاذ مساعد - جامعة الشرقية	د. سالم بن أحمد المصلي
مناقشاً داخلياً	أستاذ مساعد - جامعة الشرقية	د. راسم بن المنجي قصارة
مناقشاً خارجياً	أستاذ مساعد / (غير متفرغ) - جامعة البحرين	د. علي فيصل الصديقي

سلطنة عُمان

2025م / 1446هـ

الإشراف على الرسالة

اسم الطالب: عبدالعزيز بن عبدالله بن خلفان الشكيري الرقم الجامعي: (2214508)

عنوان الرسالة: عقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة)

المشرف الأكاديمي: د. سالم بن أحمد بن راشد المصلحي

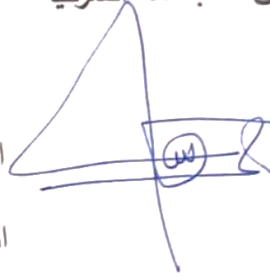
الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق - جامعة الشرقية

التاريخ: 29 من ذو القعدة 1446هـ

الموافق: 27 من مايو 2025م



التوقيع:

لجنة مناقشة الرسالة

1. رئيس اللجنة ومشرفاً: د. سالم بن أحمد بن راشد المصلي

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

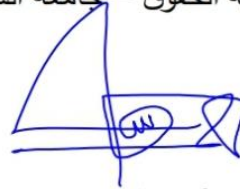
القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة الشرقية

التاريخ: 29 من ذو القعدة 1446هـ

الموافق: 27 من مايو 2025م

التوقيع:



2. عضواً وممتحناً داخلياً: د. راسم بن المنجي قصارة

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة الشرقية

التاريخ: 29 من ذو القعدة 1446هـ

الموافق: 27 من مايو 2025م

التوقيع:



3. عضواً وممتحناً خارجياً: د. علي فيصل علي الصديقي

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد (غير متفرغ)

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة البحرين

التاريخ: 29 من ذو القعدة 1446هـ

الموافق: 27 من مايو 2025م

التوقيع:



إقرار الباحث

الإقرار

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة حُدِّد مصدرها العلمي، وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة، وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحث/ عبد العزيز بن عبد الله بن خلفان الشكيري الرقم الجامعي: 2214508

التوقيع:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

صدق الله العظيم

سورة التوبة الآية "105"

الإهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد،،،

إلى روح أبي الطاهرة،

إلى أُمي الغالية،

إلى زوجتي العزيزة،

إلى أبنائي فلذات الأكباد ونبض الفؤاد،

إلى إخوتي وأخواتي وأصدقائي، من كان لهم بالغ الأثر في إزاحة

الكثير من العقبات والصعاب،

إلى أستاذي الكريم الدكتور سالم بن أحمد المصلحي الذي كان موجهاً

وناصحاً ومرشداً لي،

إلى من لم يدخر جهداً في مساعدتي، إليهم جميعاً أهدي هذا

العمل.

الباحث/ عبد العزيز بن عبد الله بن خلفان الشكيري

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

أَشْكُرُ اللَّهَ تَعَالَى وَأُحْمَدُهُ عَلَى عَظِيمِ فَضْلِهِ وَبَالِغِ كَرَمِهِ وَتَمَامِ نِعْمَتِهِ وَتَوْفِيقِهِ عَلَى إِنْجَازِ هَذِهِ الرِّسَالَةِ الْمُتَوَاضِعَةِ.

وَأَتَقَدَّمُ بِخَالصِ الشُّكْرِ وَالتَّقْدِيرِ إِلَى أَسْتَاذِنَا الدُّكْتُورِ / سَالِمِ بْنِ أَحْمَدِ الْمُصْلِحِيِّ، الَّذِي أَشْرَفَ عَلَى هَذِهِ الرِّسَالَةِ، وَلَمْ يَبْخُلْ فِي مَدِّ يَدِ الْعَوْنِ، وَبَذَلَ الْجُهدَ وَالْوَقْتَ، وَمَا قَدَّمَهُ مِنْ مَعْلُومَةٍ وَنَصَائِحٍ قِيَمَةٍ.

كَمَا أَتَقَدَّمُ بِجَزِيلِ الشُّكْرِ لِجَمِيعِ الْأَسَاتِذَةِ الْأَفْضَالِ فِي كُلِّيَّةِ الْحُقُوقِ بِجَامِعَةِ الشَّرْقِيَّةِ، وَإِلَى كُلِّ مَنْ سَاهَمَ وَسَاعَدَ عَلَى إِنْجَازِ هَذِهِ الرِّسَالَةِ.

وَلَا يَفُوتُنِي أَنْ أَتَقَدَّمَ بِالشُّكْرِ وَعَظِيمِ الْأَمْتِنَانِ إِلَى عَائِلَتِي، الَّتِي كَانَتْ الدَّاعِمَ الْأَوَّلَ لِي، وَرَفِيقَةَ دِرْبِي طَوَالَ فِتْرَةِ الدِّرَاسَةِ وَخِلَالَ إِنْجَازِ هَذِهِ الرِّسَالَةِ.

الباحث/ عبد العزيز بن عبد الله بن خلفان الشكيري

عقد العمل عن بُعد (دراسة مقارنة)

إعداد: عبد العزيز بن عبد الله بن خلفان الشكيري

إشراف: الدكتور سالم بن أحمد بن راشد المصلي

ملخص الرسالة:

أدى التطور السريع في مجال تقنية المعلومات والاتصالات إلى تمكين الأفراد من العمل من أي مكان وفي أي وقت يناسبهم، مما أحدث تحولات كبيرة في علاقات العمل وظهور نمط جديد من أنماط العمل يُعرف بالعمل عن بُعد، الذي أصبح أكثر شيوعاً وانتشاراً في العديد من الدول حول العالم، ومع ذلك، لا يزال التنظيم القانوني لهذا النوع من العقود يكتنفه بعض الغموض؛ مما يستدعي البحث في تنظيم أحكامه، ومُدى كفاية القواعد التقليدية الخاصة بالعمل لاستيعاب خصوصية وطبيعة هذا العقد.

اتبعت هذه الرسالة المنهج الوصفي التحليلي، من حيث عرضها للجوانب الخاصة بماهية عقد العمل عن بُعد وخصائصه وأشكاله، وآثاره ووقفه وانتهائه وتحليل النصوص القانونية التي تُنظم عقد العمل بشكل عام، وعقد العمل عن بُعد بشكل خاص، سواء في التشريع العماني أو في التشريعات المقارنة والأحكام القضائية، بقدر ما يُتاح منها، بالإضافة إلى المنهج المقارن، من حيث المقارنة بين النصوص القانونية التي تُنظم عقد العمل بشكل عام، وعقد العمل عن بُعد بشكل خاص، سواء في التشريع العماني أو في التشريعات المقارنة، كالتشريع المصري أو الأردني أو السعودي أو الفرنسي أو الأمريكي والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة.

وقد خلصت الرسالة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن العمل عن بُعد يُعد نمطاً حديثاً للعمل، ناتجاً عن التطور التكنولوجي في وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، حيث يؤدي العامل عمله باستعمال هذه الوسائل ومن أماكن مختلفة خارج المقر التقليدي للمنشأة، وظهور مفهوم التبعية عن بُعد، الذي يُمارسه صاحب العمل باستعمال وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات في عقد العمل

عن بُعْد، وعدم كفاية القواعد القانونيّة العامّة في قانونِ العملِ لِتطبيقها على العمل عن بُعْد، وخرجت الرسالة ببعض التّوصيات، أهمّها: ضرورة إيجاد نظام قانونيّ مُحدّد يُنظّم جميع جوانب العمل عن بُعْد على المُستوى الدّوليّ، بالإضافة إلى أهميّة إصدار وزارة العمل في سلطنة عُمان لِلتّشريع المُنظّم للعمل عن بُعْد.

الكلمات المفتاحيّة: عقد العمل عن بُعْد، العمل عن بُعْد، التّبعيّة، التّزامات صاحب العمل والعامِل، إنتهاء عقد العمل، وقف عقد العمل.

Remote Work Contracts (A Comparative Study)

Prepared by: Abdulaziz bin Abdullah bin Khalfan Al-Shakiri

Supervised by: Dr. Salem bin Ahmed bin Rashid Al-Maslahi

Abstract:

The rapid development in the field of information and communication technology has enabled individuals to work from anywhere and at any time that suits them, which has brought about major shifts in work relations and the emergence of a new pattern of work patterns known as remote work, which has become more common and widespread in many countries around the world, however, the legal regulation of this type of contract is still shrouded in some ambiguity, which calls for research into the regulation of its provisions and the adequacy of the traditional rules of work to accommodate the privacy of and the nature of this contract.

This study followed the descriptive analytical approach, in terms of presenting the aspects related to the nature of the remote work contract, its characteristics, forms, effects, suspension and termination, and analyzing the legal texts that regulate the work contract in general and the remote work contract in particular, whether in Omani legislation or in comparative legislation and judicial rulings, as much as they are available, in addition to the comparative approach, in terms of comparing the legal texts that regulate the work contract in general and the remote work contract in particular, whether in Omani legislation or in comparative legislation such as Egyptian, Jordanian, Saudi, French or American legislation and related international agreements.

The study concluded a set of results, the most important of which is that remote work is a modern pattern of work, resulting from technological development in the means of communication and information technology, where the worker performs his work using these means and from different places outside the traditional headquarters of the facility, and the emergence of the concept of remote dependency, which is practiced by the employer using the means of communication and information technology in the remote work contract, and the insufficiency of the general legal rules in the labor law to apply them to remote work, and the study came out with some recommendations The most important of which is the need to create a specific legal system that regulates all aspects of remote work at the international level, in addition to the importance of the Ministry of Labour in the Sultanate of Oman issuing legislation regulating remote work.

Keywords: remote work contract, remote work, dependency, obligations of employer and employee, termination of employment contract, suspension of employment contract.

المقدمة

شهدت علاقات العمل تحولًا جذريًا نتيجة للتطورات السريعة في مجالات التكنولوجيا والاتصالات، فقد ظهرت أنماط وأساليب جديدة للعمل، وأصبح العمل عن بُعد أكثر شيوعًا وانتشارًا في العديد من دول العالم، يُعزى هذا التغيير إلى التقدم التكنولوجي، وتوافر وسائل الاتصال الحديثة، التي تُتيح للأفراد العمل من أي مكان، وفي أي وقت يُناسبهم، بالإضافة إلى زيادة الإقبال على عقود العمل عن بُعد، بعد انتشار فيروس كورونا (كوفيد19).

ظهر الاهتمام بفكرة العمل عن بُعد لأول مرة خلال أزمة النفط في السبعينيات من القرن العشرين، حيث شهدت أسعار الوقود ارتفاعًا ملحوظًا، مما زاد من تكلفة التنقل اليومي من وإلى العمل، وقد أُعتبر العمل عن بُعد حلًا مؤقتًا لتفادي هذه التكاليف، ومع انتهاء أزمة النفط، استمر العمل عن بُعد كوسيلة لتحقيق أهداف أخرى، مثل: تعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وزيادة الإنتاجية، ومن أبرز العوامل التي ساهمت في استمرار العمل عن بُعد، هو التقدم المستمر في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقدرتها على تسهيل إنجاز المهام عن بُعد⁽¹⁾.

كما بدأ استخدام مصطلح "العمل عن بُعد" في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1970م، حيث ارتبط بإطلاق البرنامج الفضائي الأمريكي، تبعت ذلك جهود الحكومة الفيدرالية لتحسين أساليب العمل، من خلال وضع ترتيبات تسمح للعمال الذين يقطنون بعيدًا عن مواقع العمل التقليدية بالعمل عن بُعد، وقد تطور هذا النمط وزاد انتشاره مع بداية الألفية الثالثة، ليشمل العمل من منازل العمال، ومراكز الأقمار الصناعية، والعمل المتنقل⁽²⁾.

⁽¹⁾ International Labor Organization, Challenges and Benefits of Remote Work for Workers and Employers in the ICT and Financial Services Sectors, Geneva, 24-26 October 2016, p.2.

منشور على الرابط التالي:

<https://www.ilo.org/meetings-and-events/sectorial/global-dialogue-forum-challenges-and-opportunities-teleworking-workers>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/15م، الساعة: 7:05 صباحًا)،

العنوان: International Labour Organization.

⁽²⁾ Dimitova: The Telework mosaic.p10.

http://www.academia.edu/28540844/The_telework_mosaic_How_people_telework.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2024م، ص23.

تُعَدُّ عقود العمل عن بُعد وأنظمتها مفهوماً جديداً نسبياً في المجال القانوني في سلطنة عُمان، حيث يقوم العمال بأداء مهامهم والتزاماتهم من مواقع خارج بيئة العمل التقليدية، وتتميز هذه العقود بمزايا وتحديات قانونية خاصة، مما يستدعي وجود إطار قانوني لتنظيمها، لذا، فإن القوانين الحالية التي تنظم العمل التقليدي أصبحت غير كافية وغير متوافقة مع الخصائص الفريدة للعمل عن بُعد، خاصة فيما يتعلق بحقوق العمال وأصحاب العمل والمخاطر المرتبطة بخصوصية الطرفين، ومن هنا، تبرز الحاجة إلى إيجاد حلول قانونية لتنظيم أحكام هذه العلاقة، ودراسة جميع جوانبها.

أيضاً تُعَدُّ سلطنة عُمان من الدول التي تولي اهتماماً كبيراً بالتطورات القانونية في مجال العمل، حيث تسعى بجدية للتكيف مع التحوّلات الحديثة في سوق العمل من خلال رؤية عُمان 2040، إذ تهدف هذه الرؤية إلى تحسين بيئة الأعمال وتعزيز الاقتصاد بما يتماشى مع المتغيرات العالمية والتكنولوجية، فعقد العمل عن بُعد من العناصر الأساسية لتحقيق هذه الرؤية، فهي توفر فرصاً للتنمية الاقتصادية وتعزز المرونة والابتكار في سوق العمل، من خلال ما تقدمه هذه العقود من فرص جديدة، تمكن العاملين من أداء مهامهم عن بُعد، مما يزيد من المرونة ويُتيح استغلال الكفاءات والمواهب البشرية بشكل أفضل.

وعليه؛ تناولت هذه الرسالة ماهية عقد العمل عن بُعد، من خلال تعريفه وبيان خصائصه وأنواعه وصوره، وبيان مزايا وعيوب هذا النوع من العقود، بالإضافة إلى تحديد الطبيعة القانونية المميزة له عن عقود العمل التقليدية، والتزامات كل من صاحب العمل عن بُعد، والتزامات العامل عن بُعد، وبيان حالات وقف عقد العمل عن بُعد، والحالات التي ينتهي فيها.

أولاً: أهمية الرسالة:

تتجلى أهمية موضوع الرسالة من ناحيتين:

الأولى: التطور التكنولوجي المتسارع الذي يشهده العالم، أدى إلى انتشار العمل عن بُعد، خاصة بعد ثبوت نجاحه في أثناء تعرض الدول للأوبئة والجوائح والأنواء المناخية، التي قد تؤدي بسبب أو لآخر إلى عدم إمكانية مباشرة العمل من مقر المنشأة، إلا أن الدراسات القانونية في عقد العمل عن بُعد ما زالت قليلة، فزادت الحاجة إلى تنظيمه تنظيمًا يحافظ على استمرار علاقة العمل ويضمن حقوق كل طرف فيها.

الثانية: محاولة إيجاد تنظيم قانوني لعقد العمل عن بُعد في القطاع الخاص، في ظلّ عدم وجود تنظيم له في سلطنة عُمان حتّى هذه الرسالة، وذلك من خلال تسليط الضوء على مفهوم هذا العقد وصوره وطبيعته القانونية وآثاره في القوانين المقارنة والاتفاقيات الدولية التي تناولت هذا النوع من العمل.

ثانيًا: أهداف الرسالة:

تهدف هذه الرسالة إلى:

- تعزيز الفهم القانوني لعقد العمل عن بُعد.
- وضع إطار عام لمفهوم وأحكام عقد العمل عن بُعد، وفقًا للقوانين المقارنة والاتفاقيات الدولية، لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل؛ من أجل تحقيق التوازن بين الطرفين.
- إزالة الغموض للراغبين في ممارسة هذا النمط من العمل.

ثالثًا: مشكلة الرسالة:

على الرغم من انتشار عقد العمل عن بُعد جرّاء التطوّر التكنولوجي في بيئة الأعمال، إلّا أنّ هذا النوع من العقود مازال يكتنفه شيءٌ من الغموض في مسألة تنظيمه، والذي يختلف عن تنظيم عقد العمل التقليديّ، لذا فإنّ مشكلة الرسالة الأساسية تتمحور حول عدم تنظيم عقد العمل عن بُعد في سلطنة عُمان، ومدى كفاية القواعد التقليديّة الخاصّة بالعمل في استيعاب أحكامه، نظرًا لخصوصيّة طبيعة هذا العقد.

رابعًا: تساؤلات الرسالة:

سيتمّ من خلال الرسالة الإجابة على التساؤلات التّالية:

- 1- ما المقصود بعقد العمل عن بُعد؟ وما خصائصه؟ وأشكاله؟
- 2- ما عناصر عقد العمل عن بُعد؟ والطبيعة القانونيّة لعلاقة التبعيّة؟
- 3- ما الآثار المترتبة على عقد العمل عن بُعد؟
- 4- إلى أيّ مدى تنطبق القواعد التي تحكم عقد العمل بصورته التقليديّة على عقد العمل عن بُعد؟

خامسًا: حُدود الرسالة:

من أجل التَّوصُّل إلى إجابات على كُلِّ التَّساؤلات التي تطرحها الرسالة، جاءت حُدودها على النَّحو الآتي:

- **الحُدود الزَّمانية:** التَّشريعات التي تتناول عقد العمل بشكلٍ عام، وعقد العمل عن بُعد بشكلٍ خاص، في التَّشريع العُماني، وبعض التَّشريعات المُقارنة والاتِّفاقيات الدَّولية السَّارية، حتَّى تاريخ هذه الرسالة.

- **الحُدود المكانية:** التَّشريع العُماني والتَّشريع المصري والتَّشريع الأردني والتَّشريع السعودي والتَّشريع الإماراتي والتَّشريع الفرنسي والتَّشريع الأمريكي، والاتِّفاقيات الدَّولية ذات العلاقة، وبِصفةٍ خاصَّة اتِّفاقيَّة العمل في المنزل والاتِّفاقيَّة الإطاريَّة الأوروبيَّة بشأن تنظيم العمل عن بُعد.

- **الحُدود الموضوعيَّة:** تقتصر حُدود الرسالة على ماهيَّة عقد العمل عن بُعد وخصائصه وصوره وأنواعه وإيجابيّاته وسلبيَّاته وطبيعته وآثاره، وحالات وقفه وإنتهائه، ويخرج من نطاق هذه الرسالة من يعمل لحسابه الخاص.

سادسًا: منهجية الرسالة:

ستعتمد الرسالة على المناهج التَّالية:

- **المنهج الوصفي التحليلي:** من حيث عرضها للجوانب الخاصَّة بِماهيَّة عقد العمل عن بُعد وخصائصه وأشكاله وآثاره ووقفه وإنتهائه وتحليل النُّصوص القانونيَّة التي تنظِّم عقد العمل بشكلٍ عام، وعقد العمل عن بُعد بشكلٍ خاص، سواءً في التَّشريع العُماني أو في التَّشريعات المُقارنة والأحكام القضائيَّة بقدر ما يُتاح منها.

- **المنهج المُقارن:** من حيث المُقارنة بين النُّصوص القانونيَّة، التي تنظِّم عقد العمل بشكلٍ عام، وعقد العمل عن بُعد بشكلٍ خاص، سواءً في التَّشريع العُماني، أو في التَّشريعات المُقارنة، كالتَّشريع المصري أو الأردني أو السعودي أو الفرنسي أو الأمريكي والاتِّفاقيات الدَّولية ذات العلاقة.

سابعًا: الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الرسالة، وهي:

1- دراسة أميرة بدوي نجم، بعنوان: "التنظيم القانوني في عقد العمل عن بُعد، 2023م"⁽¹⁾.

تناولت هذه الدراسة مفهوم عقد العمل عن بُعد في بعض القوانين المقارنة، والتكييف القانوني لهذا العقد، وكيفية إبرامه كعقد إلكتروني، وضرورة توافر التراضي الإلكتروني الذي لا يختلف عن التراضي التقليدي، وأوصت هذه الدراسة بضرورة أن يسارع المشرع المصري بسنّ قانون ينظم العمل عن بُعد ويحفظ حقوق كل من العامل وصاحب العمل بما ينسجم مع التطورات الحديثة في مجال العمل، وعلى ضرورة أن تقوم الدولة بتوفير البنية التحتية لعمل شبكات الاتصال والإنترنت؛ لمواكبة أحدث التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

اختلفت الرسالة الحالية عن هذه الدراسة، في أنها لم تتناول طريقة إبرام عقد العمل عن بُعد باعتبار أنه لا يختلف عن إبرام أي عقد إلكتروني من حيث ضرورة توافر أركانه، إضافة إلى تناولها الطريقة التي يتم بها تنفيذ عقد العمل عن بُعد من خلال تناول التزامات كل من صاحب العمل والعامل عن بُعد، وإلى حالات وقف وانتهاء عقد العمل عن بُعد بصورته التقليدية، ومدى ملائمتها بالنسبة لعقد العمل عن بُعد.

2- دراسة أبرار منذر نايف الطراونة، بعنوان: "النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة"، 2020م⁽²⁾.

تناولت هذه الدراسة عقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، وفي بعض القوانين المقارنة، وركن التراضي وخصائصه في عقد العمل عن بُعد، ودستورية نظام العمل المرين في الأردن، وبحثت في أحكام عقد العمل عن بُعد بالتفصيل، وإلى ماهية شبكات الاتصال وأثرها على عقد العمل، وتطرق أيضًا لحالة استثنائية وهي جائحة كورونا (كوفيد 19)، وأوصت هذه الدراسة بقيام المجتمع الدولي بشكل عام، والمشرع

(1) أميرة بدوي نجم، التنظيم القانوني في عقد العمل عن بُعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مصر، المجلد 57، العدد (3)، مايو 2023م، ص 9-48.

(2) أبرار منذر نايف الطراونة، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2020م، ص 1-149.

الأردني بشكل خاص، بإيلاء العمل عن بُعد أهمية أكبر، والسعي لوضع نظام قانوني لكافة أحكام عقد العمل عن بُعد، يراعي التطور التكنولوجي ودوره وتأثيره على هذا النمط من العمل.

اختلفت الرسالة الحالية عن هذه الدراسة، في أنها تتناول عقد العمل عن بُعد في الظروف العادية، وحالات وقف عقد العمل عن بُعد من قبل صاحب العمل والعامِل.

3- دراسة بشاير يوسف الماجد، بعنوان: "عقد العمل عن بُعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحقّ العامِل وربّ العمل في ظلّ جائحة كورونا، 2020م⁽¹⁾.

تناولت هذه الدراسة مفهوم عقد العمل عن بُعد في ظلّ القانون الكويتي والقانون القطري، وبعض القوانين المقارنة، والتكييف القانوني الدقيق لهذا العقد، وبيان ضمانات حماية خصوصية العامِل، وحماية صاحب العمل، والتصور الجديد لمفهوم التبعية، وأوصت هذه الدراسة بإعتماد مبدأ التبعية التكنولوجية كمعيار تبعية العامِل لصاحب العمل في عقد العمل عن بُعد.

اختلفت الرسالة الحالية عن هذه الدراسة في أنها تتناول حالات وقف وإنهاء عقد العمل عن بُعد بصورتها التقليدية، ومدى ملائمتها بالنسبة لعقد العمل عن بُعد.

4- دراسة عمر أحمد العرايشي، بعنوان: "الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني"، 2017م⁽²⁾.

ركّزت هذه الدراسة بشكل خاص على بحث الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في القانون الأردني، باعتباره عقدًا جديدًا يكتنفه بعض الغموض، على الرغم من صدور نظام العمل المرن لعام 2017م، والذي يُعدّ العمل عن بُعد أحد أشكاله، وأوصت هذه الدراسة بأن يقوم المشرع الأردني بصياغة تعريف للعمل عن بُعد، وتعديل قانون الضمان الاجتماعي بما يتناسب مع المخاطر التي قد يتعرض لها العامِل، وضرورة توضيح عناصر العمل عن بُعد من قبل الدولة.

(1) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بُعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامِل وربّ العمل في ظلّ جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد 9، العدد (4)، 2020م، ص 127-163.

(2) عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد (4)، مايو 2017م، ص 117-150.

اختلفت الرسالة الحالية عن هذه الدراسة، في أنها تناولت عقد العمل عن بُعد في القوانين المقارنة والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، ومزايا وعيوب هذا العقد، وتناولها لإثار عقد العمل عن بُعد على طرفيه، وحالات وقف وانتهاء عقد العمل عن بُعد.

ثامناً: خطة الرسالة:

تناولت الرسالة مقدمة، يليها فصلان، وذلك على النحو التالي:

يتناول الفصل الأول: "مفهوم عقد العمل عن بُعد"، وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين، سيتم في المبحث الأول: توضيح ماهية عقد العمل عن بُعد، من حيث تعريفه وخصائصه وأشكاله ومزاياه وعيوبه، أما المبحث الثاني: سيتطرق إلى عناصر عقد العمل عن بُعد، والطبيعة القانونية للتبعية والمفهوم التقليدي والحديث لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بُعد.

أما الفصل الثاني: سيتناول "آثار عقد العمل عن بُعد ووقفه وانتهائه"، وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين، سيتم في المبحث الأول: توضيح آثار عقد العمل عن بُعد، من حيث بيان الالتزامات الجوهرية لكل من صاحب العمل والعامِل عن بُعد، وجزاء الإخلال بهذه الالتزامات، أما المبحث الثاني: سيتطرق إلى وقف وانتهاء عقد العمل عن بُعد، سواء من قبل صاحب العمل أم من قبل العامِل.

وتنتهي الرسالة بالخاتمة، التي تتضمن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث، والتوصيات التي يقترح

الأخذ بها.

الفصل الأول

مفهوم عقد العمل عن بُعد

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

إن التطور التكنولوجي في وسائل الاتصال وتقنية المعلومات أثر على بيئة الأعمال وعلاقات العمل، مما أسهم في خلق نمط جديد من أنماط العمل، ألا وهو العمل عن بُعد، والذي يتميز بتنفيذ العمل خارج المكان التقليدي للمنشأة، وذلك عن طريق استخدام تقنية المعلومات والاتصالات، فمع تزايد التطور التكنولوجي وانتشار الإنترنت، أصبحت الحاجة إلى العمل عن بُعد أكثر وضوحًا في العديد من الصناعات والمنشآت، ومع ذلك، من المهم مراعاة بعض التحديات المحتملة، مثل ضمان التواصل الفعال، وإدارة الوقت والإشراف عن بُعد، والحفاظ على روح الفريق.

بناءً على ذلك، يُعدّ العمل عن بُعد أسلوبًا متقدمًا لتنظيم العمل وتنفيذه، مما يُعزّز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للعمال، من خلال استخدام التكنولوجيا المناسبة وتطبيق سياسات وإجراءات فعالة، يُمكن للمنظمات الاستفادة من مزايا العمل عن بُعد وتحقيق النجاح في بيئة العمل المعاصرة.

ومن أجل تعريف مفهوم عقد العمل عن بُعد، سيُقسّم هذا الفصل إلى مبحثين، وذلك على النحو

التالي:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بُعد.

المبحث الثاني: عناصر عقد العمل عن بُعد.

المبحث الأول

ماهية عقد العمل عن بُعد

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

أحدث عقدُ العملِ عن بُعد تحولًا بمفهوم المكان والزمان في علاقاتِ العمل، فهو يختلف عن عقد العمل التقليدي، حيث يُتيح للعامل أداء مهامه باستخدام وسائل الاتصال وتقنيات المعلومات في الوقت والمكان الذي يختاره، بعيدًا عن الإشراف والرقابة المباشرة من صاحب العمل⁽¹⁾.

وعليه؛ يتطلّب تحديد ماهية عقد العمل عن بُعد تعريفه وبيان خصائصه وأنواعه وصوره وتوضيح مزاياه وعيوبه، فسيتمّ تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، هما:

المطلب الأول: تعريف وخصائص عقد العمل عن بُعد.

المطلب الثاني: أشكال عقد العمل عن بُعد ومزاياه وعيوبه.

المطلب الأول

تعريف وخصائص عقد العمل عن بُعد

يُعدّ عقد العمل عن بُعد نتيجة للتطوّر التكنولوجي في مجالات الاتصالات وتقنية المعلومات، فهو يُمثّل وسيلة حديثة للعمل، تُساهم في توفير الوقت والجهد، وتُساعد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعامل، لذلك، من الضروريّ تعريف هذا العقد، وتحديد خصائصه، لتمييزه عن العقود الأخرى التي قد تتشابه معه في بعض الجوانب، مثل: عقد المقاولة وعقد الوكالة، وذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بُعد.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل عن بُعد.

(1) حنان قاسم كاظم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بُعد، مجلة الجامعة العراقية، المجلد 3، العدد (54)، 2022م، ص 550 - 558.

الفرع الأول

تعريف عقد العمل عن بُعد

لتحديد مفهوم عقد العمل عن بُعد، يجب أولاً تعريف ما المقصود بالعمل عن بُعد، ويتطلب ذلك استعراض التشريعات المقارنة والاتفاقيات الدولية التي تنظم هذا النوع من العمل، وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي:

أولاً: في التشريعات الوطنية والدولية:

1- التشريعات الوطنية:

عرف المشرع العماني العمل عن بُعد في قانون العمل العماني بأنه: "نظام عمل يقوم فيه العامل بتأدية عمله أو واجباته باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات داخل سلطنة عُمان في خارج مقر المنشأة، سواءً بشكل جزئي أو كلي"⁽¹⁾.

في ذات السياق؛ عند استعراض بعض القوانين المقارنة، نلاحظ أنّ بعضها قد قدّم تعريفاً للعمل عن بُعد، ومن بين هذه القوانين، القانون الأمريكي، حيث عرّف العمل عن بُعد بأنه: "ترتيب عمل مرن يقوم خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه، والمهام الموكلة إليه من موقع عمل متفق عليه، يختلف عن موقع العمل المعتاد"⁽²⁾.

(1) المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠23/53) بتاريخ 7 من محرم سنة 1445 هـ الموافق 25 من يوليو سنة 2023م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1504) الصادر في 30 يوليو ٢٠2٣م، وهو مكون من (150) مادة.

(2) المادة (6501) من قانون تعزيز العمل عن بُعد الأمريكي، الصادر بتاريخ 18 مارس 2010م، المنشور في القوانين العامة للولايات المتحدة برقم (111-147) بتاريخ 18 مارس 2010م، نصت على:

"... (3) TELEWORK.—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 other authorized activities, from an approved worksite other than the location from which the employee would otherwise work..." =

= (تم ترجمته عن طريق جوجل)، على الرابط: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>، تاريخ الإطلاع (تاريخ: 2024/10/15م، الساعة: 8:00 صباحاً)، العنوان: AUTHENTICATED U.S. GOVERNMENT INFORMATION.

كما عرّفه القانون الفرنسي بأنه: "شكل من أشكال تنظيم العمل الذي يتم فيه تنفيذ العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي يمكن أن يؤديها العامل من تلك الأماكن على أساس منتظم وطوعي، وفقاً للاتفاق في عقد العمل أو التعديلات اللاحقة به"⁽¹⁾.

أما بالنسبة للقوانين العربية، فقد عرّف المشرع السعودي العمل عن بُعد بأنه: "أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات"⁽²⁾.

كما عرّفه المشرع الإماراتي من جانبه بأنه: "يتم تأدية العمل ككله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون الاتصال ما بين العامل وجهة العمل إلكترونياً، عوضاً عن التواجد فعلياً، سواء أكان العمل جزئياً أم بدوام كامل"⁽³⁾.

أيضاً عرّفه المشرع الأردني بأنه: "العمل الذي يؤديه العامل لقاء أجر خارج المواقع المخصصة للعمل"⁽⁴⁾.

(1) المادة (9-1222) من قانون العمل الفرنسي لسنة 2017م، الصادر بتاريخ 22 سبتمبر 2017م، المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 23 سبتمبر 2017م نصت على:

Article L1222-9 "Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication...". (تم ترجمته عن طريق جوجل) ،

على الرابط: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIART1000035643952/2017-09-24>

تاريخ الإطلاع (تاريخ: 2024/10/15، الساعة: 9:10 صباحاً)، العنوان: REPUBLIQUE FRANCAISE.

(2) قرار وزير العمل السعودي رقم (792) بتاريخ 1436/2/12هـ بعنوان اشتراطات تنظيم العمل عن بُعد، المعدل بالقرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، المعدل بالقرار الوزاري رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ، المنشور بتاريخ 15 شوال 1442هـ الموافق 27 مايو 2021م، على الرابط: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-05/101329.pdf>، تاريخ الإطلاع (تاريخ:

2024/10/22، الساعة 9:30 صباحاً)، العنوان: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

(3) المادة الخامسة من قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل الصادر بتاريخ 3 فبراير 2022م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (721) بتاريخ 15 فبراير 2022م، وهو مكون من (39) مادة.

(4) المادة الثانية من نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024م الصادر بتاريخ 25 يونيو 2024م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (5942) بتاريخ 1 أغسطس 2024م، وهو مكون من (14) مادة.

يُلاحظ الباحث أنّ التعريفات السابقة للعمل عن بُعد، تُشير إلى إتجاه عام نحو تبني المرونة في مكان العمل، وعدم الاعتماد على أماكن العمل التقليدية، وتختلف في تفاصيل الأدوات المستخدمة والنطاق الجغرافي، ولكنها تشترك جميعاً في المفهوم الأساسي للعمل، الذي يتم خارج المقر الرئيسي، ويُعدّ التعريف العُماني والفرنسي والسعودي والإماراتي أكثر شمولية في تحديد آليات العمل التقنية، بينما يركز التعريف الأمريكي والأردني بشكل أكبر على مفهوم "خارج مقر العمل"، وللحصول على تعريف شامل وفَعَال للعمل عن بُعد، يُفضل أن يجمع التعريف بين جوانب الموقع المرن، والاعتماد على التقنية، مع توضيح النطاق الجغرافي المحتمل، سواءً أكان محلياً أم دولياً.

2 - التشريعات الدولية:

عرّفت منظمة العمل الدولية العمل عن بُعد بأنّه: "طريقة للعمل فيها: أ- يُؤدّى العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال الشخصي مع العاملين الآخرين، ب- وتقوم التكنولوجيا الحديثة بتعويض هذا الانفصال من خلال تسهيل عملية الاتصال"⁽¹⁾.

كما عرّفته إتفاقية العمل في المنزل رقم (177) لسنة 1996م، على أنّه: "عملٌ يُؤدّيه شخصٌ يُشار إليه باسم العامل في المنزل، في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان صاحب العمل مقابل أجر، ويُؤدّى إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدّم المُعدات

⁽¹⁾ "10. Since working remotely and the use of new technology invariably imply organizational changes, it seemed appropriate to define telework as: a form of work in which (a) work is performed in a location remote from central offices or production facilities, thus separating the worker from personal contact with co-workers there; and (b) new technology enables this separation by facilitating communication. Furthermore, telework could be performed "online" (with direct computer linkage) or "offline", be organized individually or collectively, constitute all or part of the worker's job, and be carried out by independent workers or employees", (تم ترجمته عن طريق جوجل)،

International Labor Organization, Challenges and Benefits of Remote Work for Workers and Employers in the ICT and Financial Services Sectors, op. cit., p. 3.

والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الإستقلالية، ومن الإستقلال الإقتصادي، لإعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم...⁽¹⁾.

أما الاتفاق الإطارى الأوروبي بشأن العمل عن بُعد لسنة 2002م، فقد عرّفه بأنه: "شكل من أشكال التنظيم و/ أو أداء العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في سياق عقد/ علاقة عمل، حيث يتم تنفيذ العمل - والذي يمكن أن يؤدي أيضاً في منشآت أصحاب الأعمال - بعيداً عن تلك الأماكن بصورة مُنظمة"⁽²⁾.

ثانياً: في الفقه:

على الرغم من التعريفات السابقة للعمل عن بُعد، إلا أن إحداثته لا تزال تكتنفه بعض الغموض، مما يستدعي البحث في تعريف هذا العقد في الفقه، فهناك عدّة تعريفات فقهية لعقد العمل عن بُعد، نذكر أهمّها كما يلي:

فقد عرّفه البعض بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بُعد في أماكن بديلة لأماكن العمل التقليدية، تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، لقاء أجر"⁽³⁾.

(1) المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم (177) لسنة 1996م، المعتمدة في 20 يونيو 1996م، في الدورة (83) لمؤتمر العمل الدولي، على الرابط: <https://www.ilo.org/ar>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/22م، الساعة 8:50 صباحاً)، العنوان: منظمة العمل الدولية.

(2) المادة الثانية من الاتفاق الإطارى الأوروبي بشأن العمل عن بُعد المصادق عليه بتاريخ 2002/7/16م، نصّت على: FRAMEWORK AGREEMENT ON TELESWORK "2. DEFINITION AND SCOPE TELESWORK is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis. This agreement covers telesworkers..."، على الرابط: <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Teleswork%202002Framework@20Agreement%20-%20EN.pdf>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/22م، الساعة 9:20 صباحاً)، العنوان: ETUC / European Trade Union Confedeation .

(3) علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، إطروحة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، 2012م، ص 67، مشار إليه لدى: حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون رقم طبعة، 2021م، ص 57.

يُلاحظ الباحث إبراز هذا التعريف لعناصر عقد العمل الأساسية من أداء العمل عن بُعد، والتبعية، والأجر، وهذا حسن، إلا أنه يُؤخذ عليه، بأنه أغفل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أداء العمل عن بُعد⁽¹⁾، فثمة أعمال لا تسمح طبيعتها بأن تُمارس عن بُعد، وإنما يلزم وجود العامل فيها فعلياً في موقع العمل، مثل أعمال البناء والحراسة وأعمال الحفر والتتقيب.

إنّجه تيار آخر إلى تعريف عقد العمل عن بُعد بأنه: "العقد الذي يُبرم بين عامل ما وصاحب عمل، أو الذي يكون فيه تنفيذ العامل لعمله خارج مقر العمل المعتاد، بعيداً عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، وذلك عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة"⁽²⁾.

في حين إنّجه فريق آخر إلى 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"⁽³⁾.

يُستنتج من التعريفات السابقة: أنّ مكان العمل يُمثّل المعيار الأساسي الذي يُعتمد عليه في عقود العمل عن بُعد، ومع النّقد التكنولوجي، أصبح من الممكن أداء المهام الوظيفية في أماكن مختلفة عن المواقع التقليدية للعمل، سواء أكان العامل يقوم بتنفيذ مهامه من منزله أم من أي مكان آخر يراه مناسباً، مثل: العمل عبر الشّاشات أو العمل المُنتقل وغيرها.

يرى الباحث: أنّ العمل عن بُعد، ما هو إلّا عقد عمل، ولكنّه يتميّز بأنّ تنفيذه يتمّ باستخدام وسائل تقنية المعلومات والاتصالات، وفي مكان مغاير لمقر العمل الرئيسي، إذ قد يكون في منزل العامل أو في غيره من الأماكن، فهو تطوّر لطريقة تنفيذ عقد العمل من الطريقة التقليدية إلى طرق حديثة، باستخدام التكنولوجيا وتقنية المعلومات.

(1) حمادة صابر شعبان، المرجع السابق، ص 57.

(2) نجلاء توفيق نجيب، ونادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 18، العدد (1)، 2018م، ص 202 - 217.

(3) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص 57.

وبإسقاط القواعد العامة المنظمة لعقد العمل بصورته التقليدية في قانون العمل على علاقة العمل عن بُعد، نجد أنّ هذه العلاقة يحكمها ضابطان؛ ضابط مكاني وضابط الوسيلة، فالضابط المكاني: يتمثل في أنّ العامل يؤدي عمله في مكان مختلف عن المكان المتعارف عليه في العمل بصورته التقليدية، بحيث يستطيع العامل أن يؤدي عمله من أي مكان يناسبه، سواء في المنزل أو في مكان آخر، أما ضابط الوسيلة: فهو أنّ العامل يؤدي عمله عن طريق وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، فضلاً على ذلك، يجب أن يكون العمل الذي يؤديه العامل عن بُعد بأجر، وتحت إشراف ورقابة صاحب العمل بحكم علاقة التبعية، والتي سوف يتم تناولها بشيء من التفصيل عند دراسة عنصر التبعية لعقد العمل عن بُعد⁽¹⁾.

بناءً على ما تقدّم، يرى الباحث أنّه من الممكن تعريف عقد العمل عن بُعد بأنّه: "كلّ إتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل خارج مكان العمل التقليدي وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر، وباستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، سواء في تنفيذ العقد أو في الرقابة والإشراف".

ثالثاً: في القضاء:

عرّفت محكمة النقض الفرنسية العمل عن بُعد بأنّه: "شكل من أشكال تنظيم العمل، حيث يتم تنفيذ العمل الذي يمكن أن يتم إجراؤه أيضاً في مقر صاحب العمل، بواسطة موظف خارج هذه المنشأة على أساس منتظم وطوعي باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في إطار عقد العمل أو التعديل عليها، يُحدّد عقد العمل أو ملحقه شروط التحوّل إلى العمل عن بُعد وشروط العودة إلى أداء عقد العمل دون العمل عن بُعد"⁽²⁾.

(1) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص 49.

(2) الطعن رقم (13.783-19)، 2021/2/17م، محكمة النقض الفرنسية، نصت على: =
= "...14. Selon l'article L. 1222-9 du code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son

الفرع الثاني

خصائص عقد العمل عن بُعد

عقد العمل عن بُعد كغيره من العقود، له سمات وخصائص عامة يشترك فيها مع عقد العمل التقليدي، وسمات وخصائص خاصة يتميز بها عن غيره، وفيما يلي الحديث عن هذه الخصائص بشيء من التفصيل على النحو التالي:

أولاً: الخصائص العامة:

يشترك عقد العمل عن بُعد مع عقد العمل التقليدي في العديد من الخصائص، وهي:

1 - يُعدّ من العقود الرضائية:

يُقصّد بالعقد الرضائيّ هو العقد الذي يكفي لإنعقادِهِ تراضي الطرفین فقط، دون حاجةٍ إلى إفراغ هذا التراضي في شكل مُعيّن، ومُعظم العقود تنتمي إلى هذا النوع⁽¹⁾، كما يُعدّ عقد العمل عقداً رضائياً يخضع في قيامه لمبدأ سلطان الإرادة، إلّا فيما يفرضه القانون من أحكام تقيد هذا المبدأ، فمتى ما قام العقد صحيحاً، فإنّه يلزم عاقدیه بما تمّ الإتّفاق عليه، دون اشتراط شكل مُعيّن.

avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail." cass 17 février 2021 Pourvoi n° 19-13.783 ,

(تم ترجمته عن طريق جوجل)، على الرابط: <https://www.courdecassation.fr/decision>، تاريخ الاطلاع

(تاريخ: 2024/10/23م، الساعة 11:34 صباحاً)، العنوان: محكمة النقض (COUR DE CASSATION).

(¹) محمد إبراهيم بنداري، الوجيز في مصادر الالتزام في قانون المعاملات المدنية العماني، مكتبة الدراسات العربية للنشر والتوزيع، نزوى، رقم الطبعة (بدون)، 2023م، ص28.

هذا ما جاء في المادة (69) من قانون المعاملات المدنية العُماني، حيث نصّت على "1- ينعقد العقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول، مع مراعاة ما يُقرّره القانون من أوضاع مُعيّنة لِنَعْقَادِ الْعَقْدِ..."⁽¹⁾، وأكّده كلّ من المُشرّع المصري⁽²⁾، والمُشرّع الأردني⁽³⁾، والمُشرّع الإماراتي⁽⁴⁾، والمُشرّع السعودي⁽⁵⁾.

تجدر الإشارة إلى أنّ قانون العمل العُماني لا يشترط شكلاً خاصاً لِعَقْدِ الْعَمَلِ، إذ يكفي تراضي المتعاقدين لِنَعْقَادِهِ، ولا يشترط إفراغ هذا التّراضي في شكل مُعيّن، ولا يضير ذلك إشتراط قانون العمل الكتابة في عقد العمل، فالكتابة شرط إثبات، وليس ركناً لِنَعْقَادِ الْعَقْدِ⁽⁶⁾، وبيان ذلك أنّ للعامل وحدّه، إذا لم يوجد عقد مكتوب، إثبات حُقوقه بكافّة طُرُق الإثبات⁽⁷⁾، وأكّدت ذلك المحكمة العليا في سلطنة عُمان في

(1) قانون المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠١٣/٢٩) بتاريخ 25 من جمادى الثاني سنة 1434هـ الموافق 6 من مايو سنة 2013م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1012) الصادر 12 من مايو 2013م، وهو مكون من (1086) مادة.

(2) المادة (٨٩) من القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ الصادر بتاريخ 9 رمضان من سنة 1367هـ الموافق 16 يوليو 1948م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (108 مكرراً) بتاريخ 29 يوليو 1948م، وهو مكون من (1149) مادة.

(3) المادة (90) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (2645) بتاريخ 5 شعبان 1396هـ الموافق 1 أغسطس 1976م، وهو مكون من (1449) مادة.

(4) المادة (130) من القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1985 بشأن إصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بتاريخ 3 ربيع الثاني 1406هـ الموافق 15 ديسمبر 1985م، المنشور في الجريدة الرسمية رقم (158) بتاريخ 29 ديسمبر 1985م، وهو مكون من (1528) مادة.

(5) المادة (131) من نظام المعاملات المدنية السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) بتاريخ 29 ذو القعدة 1444هـ الموافق 18 يونيو 2023م، المنشور في جريدة أم القرى العدد (4986) بتاريخ 1 ذي الحجة 1444هـ الموافق 19 يونيو 2023م، وهو مكون من (721) مادة.

(6) محمد إبراهيم بنداري، مرجع سابق، ص 29.

(7) المادة (33) من قانون العمل العُماني رقم (2023/53)، والتي نصّت على: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، ومحرراً باللغة العربية من نسختين، لكل طرف نسخة، ومع ذلك يجوز أن يكون العقد محرراً بغير اللغة العربية، على أن ترفق به نسخة محررة باللغة العربية يعتمدها طرفا العقد، وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، ويجب أن يتم اعتماد العقد من الجهة المختصة".

أحد قراراتها، فنصّ: "يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، وذلك في حالة إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب"⁽¹⁾.

ومن ثمّ، إذا كان الأصل أنّ اشتراط الكتابة في العقود الرضائية، إنّما يكون لمجرد إثباتها، فإنّه ليس ثمة ما يمنع الطرفين من اشتراط تعليق انعقاد العقد على كتابته، إذ ليس في هذا الاتفاق ما يخالف النظام العامّ، فهي تكون شكلية إتفاقية في هذه الحالة، وليست قانونية، لكنّ العقد لا يقوم بدونها طالما اتّجهت إرادة الأطراف إلى ذلك⁽²⁾.

وفيما يتعلّق بعقد العمل عن بُعد، فيرى الباحث: أنّه يُعدّ من العقود الرضائية، حيث أنّ المشرّع لم ينصّ على ضرورة إتباع شكل مُعيّن لإنعقاده، فلا يتصور أن يكون العقد شكلياً، ما لم ينصّ المشرّع على خلاف ذلك، فالأصل في العقود الرضائية، وهو في ذلك يشترك مع عقد العمل التقليديّ.

2- يُعدّ من العقود الملزمة للجانبين:

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين⁽³⁾، فينشأ منذ إبرامه التزامات متقابلة في ذمة طرفيه، فالعامل ملزم بأداء العمل لصاحب العمل، وفي المقابل يُكون صاحب العمل ملزماً بدفع الأجر للعامل، ويستوي في ذلك أن يكون عقد العمل عن بُعد أو في صورته التقليديّة، ويترتب على ذلك، جواز طلب فسخ العقد بسبب

(1) المبدأ رقم (6)، الطعن رقم (2004/90م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2005/1/10م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2004/10/1 وحتى 2005/6/31م، السنة القضائية (5)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص8.

(2) عبد الرزاق أحمد السنهاوري، (تنقيح: أحمد مدحت المراغي)، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام، ط1، دار الشروق، القاهرة، 2010م، ص125.

(3) أسعد بن سعيد الحضرمي، الوسيط في شرح قانون العمل العماني والتأمينات الاجتماعية، ط1، (بدون دار نشر)، 2021م، ص76.

عدم قيام المتعاقد الآخر بالوفاء بالتزامه أو تنصله منه⁽¹⁾، وإذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه، إذا لم يَقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به⁽²⁾.

3- يُعَدّ من عقود المعاوضة:

إنّ عقد العمل عن بُعد كعقد العمل التقليديّ، يُعدّ من عقود المعاوضة⁽³⁾، التي يأخذ فيها كلّ متعاقدٍ مُقابلًا لما يُعطي، فالعامل يحصل على أجر مُقابل العمل، وصاحب العمل يحصل على العمل مُقابل دفعه للأجر، لذلك، إذا لم يحصل العامل على أجرٍ، فلا نكوّن بصدد علاقة عمل، وإنّما عقد من عقود التبرّع.

4- يُعَدّ من العقود الزمنية:

يوصف العقد بأنّه من العقود الزمنية، أو من عقود المدة، عندما يكون الزمن فيه عنصراً أساسياً؛ لأنّ الزمن هو المقياس الذي يُقدّر به محلّ العقد⁽⁴⁾، فمن غير المتصور أن يقوم العامل عن بُعد بتنفيذ التزامه في لحظة واحدة، بل يحتاج ذلك مدةً من الزمن، فالزمن في عقد العمل عن بُعد يُعدّ عنصراً جوهرياً، فتتحدّد الالتزامات بقدر الزمن الذي يستغرقه تنفيذها⁽⁵⁾.

(1) المادة (171) من قانون المعاملات المدنية العماني، نصّت على: "١- في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يف أحد المتعاقدين بما وجب عليه بالعقد، جاز للمتعاقد الآخر بعد إذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه..."

(2) المادة (157) من قانون المعاملات المدنية العماني، نصّت على: "إذا كانت الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة للجانبين مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه، إذا لم يَقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به".

(3) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، ط1، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014م، ص94.

(4) محمد إبراهيم بنداري، مرجع سابق، ص31.

(5) على الرابط: <https://arab-ency.com.sy/law/details/25607/5>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/24م، الساعة:

8:07 صباحاً)، العنوان: الموسوعة القانونية المتخصصة (العقد).

ذلك على خلاف العقود الفورية، التي لا تقوم على عنصر الزمن، فلا يكون لها أثر رجعي، إذا فسخ العقد، أو أُبطل⁽¹⁾، ويُعدّ عقد العمل عن بُعد عقدًا زمنيًا، حتّى لو كان الأجر مُحدّدًا بالإنتاج؛ لأنّ ما أنتجه العامل قد استغرق بعض الوقت⁽²⁾، وهو في هذا، لا يختلف عن عقد العمل التقليدي.

5- يُعدّ من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل:

أيّا كان نمط العمل الذي سيُمارسه العامل، فالصفات الشخصية أو الموضوعية التي يتحلّى بها تكون محلّ اعتبار لدى صاحب العمل، ولذلك فإنّ عقد العمل يُعدّ عقدًا شخصيًا بالنسبة إلى العامل، حيث أوجب القانون على العامل أن يقوم بتأدية العمل بنفسه، ولا يجوز له أن يُحلّ غيره محلّه، وجاء ذلك بنصّ المادة (67) من قانون العمل العماني، التي نصّت على أنّ: "يلتزم العامل بالآتي: 1- تأدية العمل بنفسه تبعًا لتوجيه وإشراف صاحب العمل أو من يمثّله، وطبقًا لما هو مُحدّد بالعقد ووفقًا لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له...".

أمّا بالنسبة لصاحب العمل، فإنّ شخصيته في الغالب ليست محلّ اعتبار، فلا ينتهي عقد العمل بوفاته، ما لم تكن شخصيته قد روعيت عند إبرام العقد، كأن يكون العمل الذي يؤدّيه العامل مُرتبطًا بشخص صاحب العمل، كالمُستيق الخاص أو المُمرّض الخاص، كما نصّت على ذلك المادة (49) من قانون العمل العماني⁽³⁾.

(1) أمجد محمد منصور، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001م، ص46.

(2) يوسف محمد بداح العتيبي، عقد العمل: التحديد والخصائص - العناصر والأطراف: دراسة فقهية تطبيقيًا على المحاكم الكويتية، مجلة الدراسات الإسلامية والبحوث الأكاديمية، العدد (107)، 2023م، ص367 - 416.

(3) المادة (49) من قانون العمل العماني نصت على " يلتزم صاحب العمل بجميع التزامات المنشأة في حالة حلها أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو البيع أو التأمير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات، وفي حالة وفاة صاحب العمل يلتزم الورثة بالتزامات صاحب العمل بمقدار حصصهم في حدود ما هو مقرر شرعا. وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق الكلي المرخص به يبقى عقد العمل قائما، ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانونا، مع مراعاة الأولوية المقررة لحقوق العمال".

نتيجةً لذلك، يُعدّ الخطأ في شخص المتعاقد، عندما تكون شخصيته أو صفته ذات اعتبار في العقد، خطأً جوهرياً يُتيح إمكانيةً إبطال العقد⁽¹⁾، وبما أنّ العمل عن بُعد يتم خارج مكان العمل التقليديّ وباستخدام تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات، فمن المرجّح أن يتشدد كلّ من صاحب العمل والعامِل على الصّفات والإشتراطات التي سيضعها كلّ منهما على الآخر؛ لضمان إستمرارية علاقة العمل.

مما تقدّم يخلص الباحث إلى أنّ عقد العمل عن بُعد لا يختلف في ذلك عن عقد العمل التقليديّ، إلّا أنّه في بعض الأحيان يكون من العقود القائمة على الاعتبار الشخصيّ لكُلّ من العامِل وصاحب العمل⁽²⁾، على سبيل المثال: إذا كان العامِل عن بُعد كمُنسّق شخصي لصاحب العمل، فإنّ هذا العمل يكون مرتبطاً شخصياً بصاحب العمل، الذي اختار هذا العامِل بناءً على خبراته ومهاراته، في هذه الحالة ينتهي العقد بوفاة أحد الطرفين، نظراً لإعتماده على الاعتبار الشخصيّ لكليهما.

6- يُعدّ من العقود الواردة على العمل:

إن عقد العمل بالنظر إلى محلّ الإلتزام الرئيسيّ المقصود منه، من العقود الواردة على العمل، حيث أنّ عقد العمل يُنظّم خدمة أو القيام بعملٍ ما، من قبل العامِل لصاحب العمل، وهذا العمل قد يكونَ بدنياً أو فكرياً، ولكنّ أساسه هو أنّ العامِل يُقدّم جهده وعمله لصاحب العمل وتحت إشرافه ومُقابل أجرٍ، وقد عرّف المشرّع العُمانيّ عقد العمل بأنّه: "كُلّ إتّفاق يلتزم بمقتضاه العامِل، بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر"⁽³⁾.

يرى الباحث أنّ عقد العمل عن بُعد لا يختلف عن عقد العمل التقليديّ، بإعتباره من العقود الواردة على العمل؛ وذلك من حيث أنّ الإلتزام الرئيسيّ للعامِل هو أداء العمل، ولا يُخرجه من هذه الخاصية أنّ هذا العمل يُؤدّى باستخدام وسائل الإتّصال وتقنيّة المعلومات، نظراً لطبيعة العمل عن بُعد.

(1) أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص78.

(2) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص69.

(3) المادة الأولى من قانون العمل العماني.

ثانيًا: الخصائص الخاصة:

ينفرد عقد العمل عن بُعد ببعض الخصائص، التي تُميّزه عن عقد العمل التقليدي، من ذلك أن:

1- أداء العمل في مكان مُختلف عن المكان التقليدي للعمل:

يتميز عقد العمل عن بُعد عن عقد العمل التقليدي، من حيث موقع أداء العمل، ففي العمل التقليدي، يتم تنفيذ المهام داخل منشأة صاحب العمل، سواءً في المقر الرئيسي أو في أحد فروعها، أما في العمل عن بُعد، فيتم إنجاز العمل خارج هذه المنشأة.

من هذا المنطلق، يتسم عقد العمل عن بُعد بالمرونة في العمل، حيث يُمكن للعامل تنفيذ العمل المطلوب منه في منزله⁽¹⁾، أو في أي مكان آخر يختاره، مثل المقهى أو المطعم، أو الإستراحة⁽²⁾، لذا فإن عقد العمل عن بُعد يُخالف فكرة ضرورة التواجد الفعلي والمادي للعامل في منشأة العمل، بحيث يستطيع أداء العمل خارج المنشأة في أوقات العمل⁽³⁾.

2- أداء العمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات:

ساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل: المواقع الإلكترونية، والبريد الإلكتروني، والإنترنت بشكل عام، في تغيير أساليب العمل التقليديّة، مما سمح بتنفيذ العمل دون الحاجة إلى التواجد الفعلي أو المادي في منشأة العمل، كما في حالة العمل بصورته التقليديّة⁽⁴⁾.

(1) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص 202 - 217.

(2) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، مرجع سابق، ص 127 - 163.

(3) عبد العزيز الزومان، ومحمد العقيلي، وعبد العزيز السلامة، وماجد الرسيني، العمل عن بُعد عالميًا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، سلسلة دراسات ينتجها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز، (الإصدار 12)، السعودية، 2004م، ص 58.

(4) مالك حمد محمود أبو نصير؛ محمد عبد الحفيظ المناصير، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 14، العدد (2)، 2017م، ص 149 - 209.

3- الإشراف والرقابة الإلكترونية من جهة صاحب العمل:

إنّ ما يُميّز عقد العمل بصورة عامّة عن غيره من العقود المُتشابهة معه، كعقد المُقاولة الذي يعمل فيه المُقاوِل بصورة مُستقلّة عن صاحب العمل، هو أنّ العامل يعمل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، وهو ما يُعبّر عنه بِعلاقة التّبعيّة، أي إنّ العامل يُؤدّي عمله بإشرافٍ وتوجيهٍ من صاحب العمل وليس بصورة مُستقلّة، إلّا أنّ هذه الرّقابة والإشراف على العامل تكون بشكل مُباشر في عقد العمل التّقليديّ، على عكس عقد العمل عن بُعد يكون الإشراف والرقابة فيه بشكل إلكتروني؛ نظرًا لِعدم وجود العامل في مكان العمل، واستخدام وسائل تقنيّة المعلومات والاتّصالات في هذه الرّقابة، مثل: الكاميرات⁽¹⁾.

4- يُعدّ من العقود الإلكترونية:

التساؤل المطروح هنا، متى يمكن أن نطلق على العقد بأنه عقد إلكتروني؟

يكون العقد إلكترونيًا، إذا أُبرم أو نُفذ بطريقة إلكترونية، فإذا أُبرم العقد بطريقة تقليديّة، ولكن تنفيذه تم بطريقة إلكترونية عدّ العقد إلكترونيًا، وإذا أُبرم العقد بطريقة إلكترونية، ولكن تنفيذه تم بطريقة تقليديّة، عدّ أيضًا عقدًا إلكترونيًا، ومن باب أولى يكون العقد إلكترونيًا إذا أُبرم ونُفذ إلكترونيًا⁽²⁾.

يُمكن الاستنتاج ممّا سبق أنّه في العديد من الحالات يكون عقد العمل عن بُعد إلكترونيًا، ومع ذلك، من المُمكن أيضًا أن يكون هذا العقد غير إلكترونيّ، كما يحدث عندما يتم إبرامه وتنفيذه بالطُرق التّقليديّة⁽³⁾ - على سبيل المثال - قد يتم إبرام العقد بشكل تقليدي، ثمّ يتم الاتّفاق على تنفيذه عن بُعد، حيث يعمل الموظّف من منزله، وبعد ذلك يُسلّم ما أنجزه من عملٍ إلى صاحب العمل في مقرّ المنشأة.

(1) عمر أحمد العرايشي، مرجع سابق، ص 129.

(2) أسامه أبو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، بحث مقدم في: المؤتمر العلمي الثالث لكلية الحقوق، جامعة حلوان (التطورات المصرفية والإئتمانية المعاصرة في مصر والعالم العربي)، القاهرة، 12 - 13 مايو 2004م، ص 881 - 1025.

(3) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص 70.

5- يُعَدُّ عقد عابرٍ لِلْحُدُودِ أحيانًا:

لا تقتصر جميع العلاقات القانونية الناشئة عن المعاملات الإلكترونية على دولةٍ أو إقليمٍ بعينه، بل تمر عبر حدود الدول المختلفة، مما يسمح للعاملين بتأدية أعمالٍ لمصلحة منشأة ما خارج حدود دولتهم⁽¹⁾.

تأسيسًا على ذلك، قد يكون عقد العمل عن بُعد عقدًا دوليًا عابرًا للحدود، يكون فيه العامل في دولةٍ أو إقليمٍ مختلفٍ عن الدولة أو الإقليم الذي يقع فيه مقر صاحب العمل، كما هو الحال في المملكة العربية السعودية وجمهورية فرنسا وكندا، وقد يكون عقدًا داخليًا، يُنفذ ضمن حدود الدولة وإقليمها، عندما يتواجد العامل وصاحب العمل في نفس الدولة، كما هو الحال في سلطنة عُمان، حيث اشترط المشرع العماني أن يتم تنفيذ عقد العمل عن بُعد داخل إقليم سلطنة عُمان⁽²⁾.

(1) أميرة بدوي نجم، مرجع سابق، ص 9 - 48.

(2) المادة الأولى من قانون العمل العماني، بشأن تعريف العمل عن بُعد.

المطلب الثاني

أشكال عقد العمل عن بُعد ومزاياه وعيوبه

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

يتميّز عقد العمل عن بُعد باستخدام وسائل التكنولوجيا التي تُمكن العامل من أداء عمله في أيّ مكانٍ وزمانٍ، وهذه المرونة للعمل عن بُعد جعلته يستوعب الكثير من الأشكال والصور التي لا تخلو من الميزات من جهةٍ، والعيوب من جهةٍ أخرى، لذا سيّتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: أشكال عقد العمل عن بُعد.

الفرع الثاني: مزايا وعيوب عقد العمل عن بُعد.

الفرع الأول

أشكال عقد العمل عن بُعد

سبق وأن تمت الإشارة إلى أنّ عقد العمل عن بُعد يتمتّع بِخاصيّة تنفيذ العمل في أوقات وأماكن مختلفة عن مقرّ المنشأة، وبإستخدام وسائل التّقنيّة والاتّصالات، ممّا ترتّب عليه ظهور أنواعٍ وصورٍ مختلفة لهذا النمط من العمل، يّتمّ توضيحها على النحو التالي:

أولاً: أنواع عقد العمل عن بُعد:

بشكلٍ عام، تندرج أنواع عقود العمل عن بُعد ضمن التصنيف التقليديّ لعقود العمل، حيث تشمل عقود العمل محدّدة المدة وغير محدّدة المدة، بالإضافة إلى عقود العمل بدوام كامل، وبدوام جزئي، إذ تعكس هذه الأنواع المدة الزمنية التي يتم خلالها العمل، وهي مشابهة لتلك الموجودة في عقود العمل التقليديّة، عليه؛ يُمكن تقسيم عقود العمل عن بُعد إلى الأنواع التالية⁽¹⁾:

(1) عبد العزيز الزومان، ومحمد العقيلي، وعبد العزيز السلامة، وماجد الرسيني، مرجع سابق، ص14-15.

1- العمل عن بُعد بشكل جزئي:

يتفق في هذا النوع من العمل صاحب العمل والعامِل، بأن يُؤدّي هذا الأخير عمله في جزءٍ منه داخل المنشأة، والجزء الآخر منه خارج المنشأة، وفق جدول زمنيّ متفق عليه مسبقاً، أيّ يدمج بين العمل التقليديّ والعمل عن بُعد في تنفيذ عقد العمل، وقد يكون ذلك بالعمل خارج مكان المنشأة عدد ساعات مُعيّنة في اليوم أو ليوم واحد، أو لعدد من الأيام في الأسبوع، أو في الشهر، أو في السنة، فقد أشار لهذا النوع من العمل المُشرّع العمانيّ في قانون العمل العمانيّ، عند تعريفه للعمل عن بُعد، وكذلك المُشرّع الإماراتي⁽¹⁾.

2- العمل عن بُعد بشكلٍ كُلّي:

هذا النوع من العمل، يتم فيه الإتفاق على أنّ يتم تنفيذ عقد العمل بشكلٍ كُلّي عن بُعد، حيث أنّ العامِل يقوم بتأدية جميع التزاماته بموجب هذا العقد خارج مكان العمل التقليديّ، أيّ خارج مقرّ المنشأة، سواء تمّ الإتفاق على ذلك وقت إبرام عقد العمل أو بعد تنفيذه بفترة، وقد أشار كلّ من المُشرّع العمانيّ والمُشرّع الإماراتي أيضاً إلى ذلك⁽²⁾.

3- العمل عن بُعد حسب الظروف أو الطّب:

يتمّ هذا النوع من العمل بشكلٍ غير مُنتظم، حيث يعتمد على الظروف المُحيطة بالعمل، كالعمل في أثناء الجوائح والأوبئة، أو نتيجة أنواء مُناخية صعبة، كهطول أمطار غزيرة تمنع من الوصول إلى مقرّ العمل بالمنشأة، أو تبعاً للطّب، فقد لا يحتاج صاحب العمل عاملاً بدوام كامل أو جزئيّ، وإنّما فقط لإنجاز مُهمّة مُعيّنة أو مشروع مُحدّد، حيث لا يتطلّب هذا المشروع عاملاً بشكل دوريّ ومُنْتَظِم، فيتفق صاحب العمل مع العامِل لينجز مُهمّة مُعيّنة عن بُعد في مُدة مُحدّدة، وينتهي بعدها العقد، كطلب مُهندسٍ للعمل في مشروع مؤقت، أو لِظرف مُعيّن، كالإستعانة بعامِل بديلاً لعامِل آخر، خلال مُدة مُحدّدة نتيجة ظروف

(1) المادة الأولى من قانون العمل العمانيّ؛ المادة الخامسة من قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022م، في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بالقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021م، بشأن تنظيم علاقات العمل.

(2) المادة الأولى من قانون العمل العمانيّ؛ المادة الخامسة من قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022م، في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بالقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021م، بشأن تنظيم علاقات العمل.

صِحَّة، أو في الظروف الطارئة، فغالبًا ما تلجأ الدَّول إلى هذا النُّوع من العمل عندما تواجه ظروفًا مُناخِيَّة صعبة، أو كما حدث خلال جائحة كُورَونا، نظرًا لِصُعوبة الوصول إلى مواقع المُنشآت⁽¹⁾.

ثانيًا: صور عقد العمل عن بُعد:

يأتي عقد العمل عن بُعد بعدة صور حسب المكان الَّذي يتم فيه تنفيذ العقد، منها:

1- العمل عن بُعد من المنزل:

في هذه الصُّورة، يُمارس العمل من المنزل دون الحاجة إلى إنتقال العامل إلى مقرِّ المُنشأة، حيث يستخدم وسائل الإتصال الحديثة في تنفيذ المطلوب منه في منزله ولِحساب صاحب العمل، الَّذي يستطيع مراقبة تأدية العامل لِعمله عبر هذه الوسائل أيضًا⁽²⁾.

كما يُعدّ العمل من المنزل أوّل شكل من أشكال العمل عن بُعد، وهو أحد أكثر الأنماط شيوعًا، حيث يشمل العمل من المنزل خياراتٍ مُتعدِّدة، فيُمكن للعامل أن يعمل من المنزل طوال ساعات العمل، ممّا يعني العمل بشكل كامل من المنزل، أو يُمكنه أن يقضي جزءًا من وقته في المنزل وجزءًا آخر في موقع العمل، ممّا يعني العمل بشكل جزئي من المنزل⁽³⁾، أيضًا يُمكن تطبيق هذه الصُّورة على مجموعة أكبر من العُمال بِمُختلف مِهَنهم وأجناسهم، إلّا أنّها تتناسب بشكل أكبر مع النِّساء، حيث يُمكنهنّ من أداء أعمالهنّ في الأوقات الّتي تناسب ظروفهنّ العائليّة والصِّحيّة⁽⁴⁾.

ومن ثمّ؛ يُمكن القول باعتبار العمل من المنزل بِاستخدام تقنيّات الإتصالات والمعلومات خيارًا في السَّابق، ولكنّ مع إنتشار الأوبئة والجوائح والتَّعرُّض المُستمرِّ لِلظُّروف المُناخِيّة الصَّعبة، أصبح هذا الخيار

(1) دليل عملي "العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها"، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية دمشق، 2020م، ص4، على الرابط:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf ،

تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/3/17، الساعة 9:43 مساءً)، العنوان: International Labor Organization.

(2) عمر أحمد العرايشي، مرجع سابق، ص117 - 150.

(3) عبد العزيز الزومان، ومحمد العقيلي، وعبد العزيز السلامة، وماجد الرسيني، مرجع السابق، ص15.

(4) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص23.

ضرورةً، فقد وجد العديد من الأشخاص أنفسهم مُضطَرِّين للعمل من منازلهم، وذلك لِتَجَنُّبِ إنتقال الفيروسات من خلال الإختلاط بالآخرين، أو لِتَجَنُّبِ تعرُّض الأشخاص لمخاطر الأنواء المُناخية، وكثير من المُنشآت إتجهت إلى إستخدام هذا النمط من العمل، لِما له من فوائد للعامل وصاحب العمل⁽¹⁾، كما سيتم توضيحه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

لقد قام الفقه بالتمييز بين العمل في المنزل والعمل عن بُعد من المنزل، حيث يعتمد العمل عن بُعد على إستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات - كما تم توضيحه سابقاً - بالإضافة إلى ذلك، تُعد علاقة التبعيّة هي جوهر الاختلاف الذي يُميّز بين النوعين، فبينما يمكن أن يشمل العمل في المنزل أنشطة تقليدية لا تعتمد على تقنية المعلومات والاتصالات أو العمل الحرّ المُستقلّ الذي لا يخضع لرقابة أو توجيه من صاحب العمل، فإنّ العمل عن بُعد في المنزل يتمّ تنفيذه باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، ووفقاً لتوجيهات صاحب العمل⁽²⁾.

2- العمل من مواقع مُجهزة:

تتحقق هذه الصورة، عندما تقوم منشآت أو رجال أعمال مُستقلين بتجهيز مراكز قريبة من منازل العمال، وهذه المراكز مُجهزة إلكترونيًا وبمُعدّات إتصال حديثة، بحيث يتمكن العامل عن طريقها من الإتصال بصاحب العمل ويتشارك فيها مع العمال على إختلافهم⁽³⁾.

ومن أمثلتها⁽⁴⁾، مراكز الجوار، وهي مرافق مزودة بتقنيات إلكترونية تتبع المُجتمع المحلي، يتشارك فيها عدد من العمال، بالإضافة إلى أكواخ الإتصالات، التي تُعدّ مراكز إلكترونية تقدّم التقنيات اللازمة للمُجتمع المحلي، وغالبًا ما تُقام في المناطق الريفية والنائية.

(1) أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص39.

(2) بارودة خالد؛ عجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بُعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد5، العدد (4)، 2020م، ص178 - 193.

(3) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

(4) عبد العزيز الزومان، ومحمد العقيلي، وعبد العزيز السلامة، وماجد الرسيني، مرجع سابق، ص13.

3- العمل عن بُعد المُنتَقَل:

تعتمد هذه الصورة على تقنيات الإتصالات الحديثة، التي تُتيح للعامل البقاء على اتصال مع صاحب العمل، وتُمكنه من أداء عمله من أي مكان، سواء كان ذلك من السيارة أو الفندق أو مكاتب العملاء، أو من أي موقع بديل عن مكان العمل المعتاد، ولهذا يرى جانب من الفقه⁽¹⁾ أنّ المكان الجغرافي أو المادي للعمل ليس له أهميّة؛ لأنّ مكان العمل هو افتراضيّ عبر شبكات الإتصالات، لذا فإنّ البحث عن مكان العمل الماديّ هو دون جدوى.

يرى الباحث بأنّه لا يُمكن التسليم بهذا الرأي على إطلاقه، فالعمل عن بُعد وإن كان يُمارس باستخدام تقنية المعلومات والإتصالات، فلا بد أن يكون كذلك خارج مكان العمل المعتاد، وإلاّ اعتبر من يُمارس عمله في موقع صاحب العمل ممارسة إلكترونيّة عملاً عن بُعد.

أيضاً في هذه الصورة، يلتزم صاحب العمل بتزويد العامل بالوسائل الإلكترونيّة الحديثة، التي تُتيح له التّواصل مع صاحب العمل والعملاء، وأداء مهامه بكفاءة، وإنجاز العمل بسرعة، والتّقلّل بشكل مُستمرّ بين مواقع مُختلفة⁽²⁾.

4- العمل عن بُعد العابر للحدود:

في هذه الصورة، يكون كلّ من العامل وصاحب العمل في بلدين مُختلفين، فالعامل يقوم بتأدية عمله وخدماته وهو مُتواجد في دولة مُختلفة عن الدولة التي يوجد فيها صاحب العمل، الذي يعمل العامل لمصلحته. وفي هذا الصدد، لجأت الشركات مُتعددة الجنسيات والعابرة للحدود للتكنولوجيا الحديثة، ونمط العمل عن بُعد، من أجل إنشاء سوق عمل افتراضيّ عبر شبكة الإنترنت، يتمّ من خلاله، تقديم طلبات العمل وعروضه إلكترونيّاً⁽³⁾.

(1) International Labor Organization, Challenges and Benefits of Remote Work for Workers and Employers in the ICT and Financial Services Sectors, op. cit, p6.

(2) سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، إطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2016م، ص150.

(3) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

بناءً على ما تقدم، يرى الباحث أنّ صور عقد العمل عن بُعد تتعدّد وفقاً للظروف والتطوّرات التكنولوجيّة، وتُعدّ هذه الصّور مُجرّد أمثلة، حيث لا يُمكن حصرها بسبب قابليّتها للتّغيير، والتي يجمع بينها هو استخدام العاملِ لوسائل الاتّصالات وتقنيّة المعلومات، وعدم التّواجد في موقع العمل، مع الأخذ في الاعتبار طبيعة عمل العاملِ، فإنّ كانت طبيعة عمله تتطلّب التّقلّ، كالسائق ومندوب المبيعات، فإنّه من غير المُمكن اعتباره عاملاً عن بُعد⁽¹⁾.

الفرع الثاني

مزايا وعيوب عقد العمل عن بُعد

يوفّر نمط العمل عن بُعد مزايا عديدة لكلّ من العاملِ وصاحب العمل والمُجتمع ككلّ، ومع ذلك، يرى البعض أنّ هذا الأسلوب في العمل ليس خالياً من بعض العيوب، وعليه سيّتمّ عرض بعض أهم مزايا عقد العمل عن بُعد وعيوبه، على النّحو التّالي:

أولاً: مزايا عقد العمل عن بُعد:

إنّ المزايا التي يتمتّع بها عقد العمل عن بُعد لا تقتصر فائدتها على العاملِ عن بُعد فقط، بل تشمل كذلك صاحب العمل والمُجتمع، وذلك على النّحو التّالي:

أ- للعاملِ عن بُعد:

1- الموازنة بين العمل والأسرة، فيستطيع العاملِ عن بُعد أن يمضي وقتاً أطول مع عائلته؛ لأنّه يقضي ساعات أقلّ في العمل عن بُعد، وفي كثيرٍ من الأحيان يُمارس عمله من منزله⁽²⁾.

(1) وسام ماجد سعيد كيوان، الأحكام القانونية للعمل عن بُعد "دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والتشريعات البريطانية والفرنسية"، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن، 2024م، ص38.

(2) Rasmussen, Erling, and Gareth Corbett, Why isn't teleworking working?, **New Zealand Journal of Employment Relations**, 33, (2), 2008, p.20 - 32.

على الرابط: [https://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](https://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf)، تاريخ الإطلاع (تاريخ: 2024/9/18م، الساعة: 2:25 مساءً)، العنوان: New Zealand Journal of Employment Relations.

2- يُساهم في إنعدام أو الحد من هجرة العمالة وإعارتها، حيث يسمح بتوفير فرص عمل لساكني المناطق البعيدة والثانية، دون الحاجة إلى عناء السفر والانتقال، مما ينعكس إيجاباً على العامل⁽¹⁾.

3- يُتيح للعامل الابتعاد عن مُتطلبات العمل، التي قد يُعاني منها وسط زُملائه في منشأة صاحب العمل، ويُخفف من بعض القيود التي تولدها الممارسة المشتركة للمكاتب، حيث يُمكنه الابتعاد عن بيئة العمل التي تُعدّ مزعجة في بعض الأحيان؛ بسبب المكالمات الهاتفية والمُحادثات الصغيرة بين الزُملاء، ولا سيما عند تعلق الأمر بتنفيذ عمل يتطلب تركيزاً عالياً من العامل.

4- يُتيح للعامل اختيار الوقت المناسب لعمله⁽²⁾، مما يُقلل من الضغط النفسي عليه، ومن التوتّر لعدم احتكاكه بالآخرين، ويُعطي العامل قدرًا من الحرية في إتخاذ القرار⁽³⁾.

5- يخلق بيئة أفضل للعمل، حيث يُمكن للعامل تنظيم وقته بالطريقة المناسبة له، وبشكل مُتوازن بين العمل ووقت الفراغ، مما يُقلل من حالات الغياب، كما أنّه يُحافظ على وقت العامل، فلا يضطرّ إلى التنقّل من مكان إقامته إلى مقرّ عمله كلّ يومٍ، والانتظار في زحمة السير، وإضاعة الوقت الذي يُمكن أن يُؤدّي إلى تأخّره عن العمل، أو التغيب عنه بسبب الازدحام.

ومن ثمّ؛ يرى البعض⁽⁴⁾، أنّ العمل عن بُعد، يُمكن أن يوفّر من ستّة إلى ثمانية أسابيع من الوقت الذي يُضيّعه الكثيرون في التنقّل إلى العمل والعودة منه سنويًا، كما أنّه يُعدّ خيارًا مناسبًا لحالة المرأة

(1) خالد السيد محمد عبدالمجيد موسى، مرجع سابق، ص115.

(2) وفقًا ل هب سيوت، من المتوقع أن يشهد عام 2024 م ارتفاعًا كبيرًا في العمل عن بُعد، حيث يُتوقع أن يعمل حوالي 36.2 مليون موظف أمريكي عن بُعد بحلول عام 2025م، يعود هذا الارتفاع إلى القبول المتزايد والفوائد المترتبة على العمل عن بُعد، مثل تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتقليل وقت التنقّل، على الرابط: <https://www.matsh.co/2024>، تاريخ الإطلاع (تاريخ: 2024/9/18م، الساعة: 3:15 مساءً)، العنوان: ماتش - إحصائيات واتجاهات العمل عن بعد في عام 2024م.

(3) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص36.

(4) حمدي أحمد سعد، العمل عن بُعد (ذاتيته - تنفيذه) دراسته تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، الطبعة (بدون)، دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، 2010م، ص35.

العاملة التي ترعى أطفالها، وكذلك للأشخاص الذين يحتاجون إلى إجازات طويلة بسبب ظروفهم الصحية، حيث يمكنهم استغلال وقتهم بشكل أفضل دون عناء العمل⁽¹⁾.

6- يُقلل من مصروفات ونفقات العامل، التي كان سينفقها لو أدى العمل في مقر صاحب العمل، حيث ستقل نفقات النقل، فلن يحتاج العامل إلى سيارة لنقله لِمكان العمل، كما لن يحتاج إلى ملابس رسمية لأداء العمل⁽²⁾.

7- يوفر للشخص مرونة وحرية واسعة في اختيار العمل المناسب لقدراته وظروفه، حيث يتيح فرصة للعامل ذوي الإعاقة المؤهلين للعمل وغير القادرين على الوصول إلى مقر العمل بتوظيف مهاراتهم وقدراتهم بشكل كامل⁽³⁾، أو الذين يكونون في فترة نقاهة نفسية أو صحية أو ممن لا يفضلون التزاحم والاختلاط كالنساء مثلاً، فيكون العمل عن بُعد لهم فرصة لإتقائه مع أهوائهم وظروفهم.

8- فرصة لزيادة الإنتاجية والإبداع والتطور؛ فاستقلال العامل في عمله وتمتعه بحرية كبيرة في تنفيذه، يجعله يشعر بالمسؤولية المُلقاة على عاتقه، فيسعى لزيادة إنتاجه وتطوره وإبداعه في مجال عمله، والبحث عن كل جديد في هذا المجال⁽⁴⁾، وتتعزيز هذه الإنتاجية بالاستفادة من العمالة الماهرة، التي يمنع انخراطها في العمل اضطرابها لمغادرة المنزل والتوجه إلى موقع العمل، ومن ثم فإن تمكينها من العمل في المنزل من شأنه أن يمكن هؤلاء من العمل ابتداءً، ومن ثم المساهمة في الإنتاج⁽⁵⁾.

(1) طارق نوير، العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، المجلد 95، العدد (473)، 2004م، ص 347 - 383.

(2) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى، مرجع سابق، ص 202 - 217.

(3) James Gerard Caillier, The impact of teleworking on work motivation in a US federal government agency, **The American Review of Public Administration**, 42, (4), 2012, p. 461-480.

مشار إليه لدى: حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص 36.

(4) أحلام بن شريف، وبوغرارة الصالح، أثر التطور التكنولوجي على إبرام عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد (1)، 2021م، ص 275 - 288.

(5) أسيد حصن أحمد الذنيبات؛ باسل محمود النوايسة، عقد العمل المرن في المنزل، مفهومه، وإشكالياته، دراسة في القانون الأردني، مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد (4)، 2020م، ص 13 - 54.

ب- لصاحب العمل:

1- يُساعد على سير العمل بانتظام، بسبب انخفاض نسبة الغياب من العمل، حيث أن بعض حالات الغياب تحدث بسبب عدم قدرة العامل على الحضور لمقر العمل⁽¹⁾.

2- يُمكن صاحب العمل من إختيار الأفضل من بين المتقدمين للوظيفة، بناءً على المهارات المطلوبة؛ لزيادة عدد المترشحين للوظيفة، ودخول كافة فئات المجتمع في التنافس، دون النظر إلى المتواجدين في مكان معين، ودون قصر التنافس على فئة معينة ممن يستطيعون تحمل عناء الانتقال من مقر العمل إلى أماكن إقامتهم، بالإضافة إلى ذلك، سيكون لديه العديد من المتقدمين، والذي يُمكنه طلب أحدهم لعمل ما في أي وقت، وهو ما يُمثّل ميزة مهمة لصاحب العمل، خاصةً إنّ تعرّض أحد عمّاله لما يمنعه عن العمل من مرضٍ أو غيره، فيتوقّف العمل فترة، قد تطول لحين إيجاد البديل، ثمّ أنّ شعور العامل بوجود البديل إنّ قصر في عمله، يجعله يبذل قصارى جهده، فلا يتوقّف عن أداء العمل لأسباب بسيطة، أو كان بإمكانه التغلّب عليها⁽²⁾.

3- المرونة في العمل تُعدّ أهم ميزة للعمل عن بُعد بالنسبة لصاحب العمل، حيث تُتيح لصاحب العمل التكيف بسرعة مع التقلّبات الإقتصادية والتغيّرات غير المتوقّعة في السوق⁽³⁾.

4- يعفيه من تجهيز مكان لعمل العامل، فتتنقي الحاجة إلى مباني جديدة أو أكثر سعة لثلاثم العمال، ممّا يُسهّم في توفير استهلاك الكهرباء والطاقة، وتوفير الأثاث اللازم من مكاتب وأدوات وأوراق لإنجاز العمل، بحيث تقتصر النفقات على الأمور الضرورية لإدارة المنشأة.

(1) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، مرجع سابق، ص116.

(2) حمدي أحمد سعد، مرجع سابق، ص30.

(3) ممدوح محمد خيرى هاشم المسلمي، العمل عن بُعد في القانون المدني (العمل الإلكتروني - العمل من المنزل) دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة (بدون)، 2004م، ص63.

5- يُساهم في زيادة إنتاجية العاملين بحوالي 20 إلى 40 في المئة، من خلال الأسلوب المناسب لاختيار ساعات العمل، والتركيز على نتيجة العمل بدلاً من طريقة الأداء، مما يقلل من التوتر والضغط ويحافظ على الصحة⁽¹⁾.

6- يُجنبه التفقات الباهظة من وراء انتقال العمال، كنفقات التدريب، وذلك بسبب ثبات العمال وانخفاض معدل التغيير؛ فنظرًا لما يتمتع به العامل عن بُعد من حرية واسعة في أداء عمله، وفقًا لوقت فراغه وظروفه النفسية والعائلية بعيدًا عن أجواء القلق والاضطراب، يجعله يتمسك بعمله وعدم تركه إلا في أحوال نادرة.

7- ثبات العمال في أعمالهم يزيد من خبرتهم ومن جودة العمل، مما ينعكس بدوره على العملاء الذين يتعامل معهم ويتصل بهم، فيقدم لهم العمل المطلوب في أقل وقت وبأقل التفقات وفي أحسن جودة، ما يجعلهم يحرصون على استمرار التعامل مع منشأته، ويجذب لها العديد من العملاء الآخرين⁽²⁾، وعلى العكس، فالتغيير المستمر بين العمال قد يؤدي إلى انخفاض معدل الإنتاج.

ج- للمجتمع:

1- يوفر المزيد من فرص العمل، ويساعد على تحقيق التوازن في التوظيف بين مختلف المناطق الجغرافية، ويقلل الهجرة من الريف إلى المدن بحثًا عن فرص العمل، كما يعدّ العمل عن بُعد أحد الحلول الجزئية المقدمة من خلال تكنولوجيا الاتصالات وتقنية المعلومات لمشكلة الباحثين عن عمل⁽³⁾، حيث أنّ هذه المشكلة تُهدد الاستقرار الاجتماعي، بالإضافة إلى أن الحكومات تسعى باستمرار إلى إيجاد حلولاً لها.

2- تتيح للعملاء الاستفادة من الخدمات المقدمة عن بُعد، في غير ساعات العمل الرسمية.

(1) طارق نوير، مرجع سابق، ص 347 - 383.

(2) حمدي أحمد سعد، مرجع سابق، ص 31.

(3) Amira Abdel Qader, **Benefits and Challenges of Remote Work in Egypt**, Master's Thesis, 2014, ESLSKA Business School, Free Higher School of Applied Business Sciences, Egypt, p. 3.

على الرابط: <https://ssrn.com/abstract=2862969>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/12/2)، الساعة: 9:06 صباحًا، العنوان: SSRN.

3- يحدُّ من الإزدحام المُروري⁽¹⁾ وحوادث الطُّرق، بسبب التقليل من استخدام وسائل المواصلات، وبذلك يُقلِّل من التلوث البيئي والمخاطر الصحيّة الناتجة عنه، كما أنّه يُخفِّض من استهلاك الطّاقة كالنّفط والكهرباء، ومن استهلاك البنية التحتيّة، ومن تكاليف صيانتها، مثل: الطُّرق والجسور والمباني، بما في ذلك المكاتب⁽²⁾.

4- القدرة على تقديم الخدمات وإنجاز المعاملات في حالات الطّوارئ، مثل: الكوارث الطّبيعيّة، كجائحة كورونا، وفي حالة الأنواء المناخيّة الصّعبة، وغير ذلك من الحالات⁽³⁾.

ثانيًا: عُيوب عقد العمل عن بُعد:

على الرّغم من المزايا والإيجابيات التي يوفّرها العمل عن بُعد، إلّا أنّ هناك من يرى بأنّه لا يخلو من العيوب والسّلبات، التي قد تدفع البعض إلى تفضيل العودة لنمط العمل التقليديّ، وفيما يلي بعض هذه العيوب المتعلّقة بالعامِل وصاحب العمل والمُجتمع:

أ- للعامِل عن بُعد:

1- صُعبَة التّوفيق والفصل بين الحياة الأسريّة والمهنيّة⁽⁴⁾، خاصّةً عندما يتطلّب العمل التّواصل مع العمّال الآخرين والعملاء في مناطق زمنيّة مُختلفة، حيث يختلط الوقت المُخصّص للعمل بوقت الحياة الخاصّة، بالإضافة إلى عدم التّمييز بين المكان المُخصّص لسكّنه مثلاً ومكان العمل، ما يُؤثّر سلبيّاً على حياة العامِل الأسريّة والاجتماعيّة⁽⁵⁾، ثمّ أنّ العمل عن بُعد يفترض استخدام صاحب العمل لوسائل

(1) طارق نوير، مرجع سابق، ص 347 - 383.

(2) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى، مرجع سابق، ص 202 - 217.

(3) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص 40.

(4) تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية والمؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف الحياة والعمل، يُسلط الضوء على فرص وتحديات توسيع العمل عن بُعد، العمل في أي زمان ومكان، 15 فبراير 2017م،

على الرابط: <https://www.ilo.org/ar/taxonomy/term/2106>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/12/2م)، الساعة: 10:11 صباحًا)، العنوان: منظمة العمل الدولية.

(5) عبد العزيز الزومان، ومحمد العقيلي، وعبد العزيز السلامة، وماجد الرسيني، مرجع سابق، ص 24.

رقابية إلكترونية، مما قد ينتهك من خصوصية حياة العامل الخاصة⁽¹⁾، وهذا يتنافى مع ما سبق ذكره، بأن العمل عن بُعد يُحقّق التوازن بين العمل والحياة الخاصة للعامل⁽²⁾.

يرى الباحث أنّ هذه المسألة يُمكن علاجها، بقيام العامل عن بُعد بتنظيم وقته، والتنسيق مع زملائه، بحيث يتّفقون جميعهم على وقت مُتقارب نسبياً يتواصلون فيه، أيّ يجب على العامل أن يُنظّم وقته بحيث يتناسب مع زملائه.

2- خطر التعرّض لمخاطر جديدة تتعلّق بمشاكل الأمن والسّلامة في البيئة الرّقمية، وظهور أمراض جديدة، لم تُصنّف بعد في قوانين الحماية الإجتماعية، على أنّها أمراض مهنية⁽³⁾.

كما يرى الباحث ضرورة توعية العاملين عن بُعد بأهمية الحفاظ على بياناتهم الرّقمية، ووضع نظام عمل وبرامج تأهيل مناسبة؛ لتجنّب مثل هذه الأمراض، كما هو الحال في العمل التقليديّ.

3- يساهم في عزلة العامل عن بُعد؛ بسبب فصل العمّال عن بعضهم البعض، وعدم الانخراط مع زملائهم في العمل⁽⁴⁾، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي قد يعيشها نتيجة هذه العزلة، فالعامل إنسان اجتماعي بطبعه، وقد يدخله العمل عن بُعد في عزلة اجتماعية تجعله يشعر بالتهميش⁽⁵⁾، ممّا قد يُسبّب له أمراضاً نفسية.

(1) محمد عبد الحفيظ المناصير، مرجع سابق، ص 245 - 269.

(2) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق ص 41.

(3) آمال بن رجدال، إشكالية العمل عن بُعد في التشريع الجزائري كنموذج حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية، المجلد (36)، العدد (3)، 2020م، ص 581 - 608.

(4) محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، ط1، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2021م، ص 56.

(5) على الرابط: <https://www.course-me.com/detail/blog/47>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/9/18م، الساعة: 7:20 مساءً)، العنوان: تدريب Course Me الشرق الأوسط، العمل عن بعد: سلبياته النفسية والاجتماعية، وكيف يمكن تجنبها؟.

وقد تنبّه إلى ذلك الإتّفاق الإطاريّ الأوروبيّ بشأن العمل عن بُعد⁽¹⁾، حيث ألزمت المادّة التاسعة منه، صاحب العمل باتّخاذ التدابير اللازمة لمنع عزل العامل عن بُعد عن بقيّة العاملين بالشركة، مثل: منح العامل فرصةً للإجتماعات المنتظمة مع زملائه، والحصول على المعلومات التي يحتاجها للعمل.

وعليه؛ يرى الباحث أنّ بعض الأعمال يتطلّب إنجازها تركيزاً عالياً، بعيداً عن صخب المكاتب وما يُصاحبها من أحاديث بين العمّال في موضوعات تلهيهم وتشتت من تركيزهم في العمل، فلا يُمكن إغفال أهميّة العزلة في زيادة الإنتاج وجودته.

4- عدم حصول العامل على الوثائق والمستندات والملفات اللازمة لإنجاز العمل، ويرى الباحث أنّ هذه المستندات والملفات أصبحت إلكترونيّة في أغلب المنشآت، ويُمكن حملها بسهولة على قرص أو الهاتف المحمول الشّخصيّ أو بجهاز الحاسب الآليّ المحمول، لذا يسهل على العامل الوصول إلى الملفات والمستندات اللازمة لإنجاز عمله في أيّ مكانٍ ووقتٍ.

5- قد يُؤدّي إلى استغلال العمّال والإجفاف بحقوقهم، حيث أنّ كثيراً من العمّال الذين يرغبون في العمل عن بُعد، يكونون في حاجة ماسة له؛ لصعوبة انتقالهم إلى موقع العمل، وذلك لبُعد المسافة أو بسبب إعاقتهم، أو لظروفهم العائليّة، ما قد يستغلّ فيه بعض أصحاب الأعمال تلك الحاجة، فيتعاقدون معهم بأجور زهيدة، إذا ما قورنت بأجور العمّال في منشأة العمل⁽²⁾.

(1) المادة التاسعة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية، نصّت على:

"9. ORGANISATION OF WORK WITHIN the framework of applicable legislation, collective agreements and company rules, the teleworker manages the organisation of his/her working time. The workload and performance standards of the teleworker are equivalent to those of comparable workers at the employers premises. The employer ensures that measures are taken preventing the teleworker from being isolated from the rest of the working community in the company, such as giving him/her the opportunity to meet with colleagues on a regular basis and access to company information".

(2) علاء فاروق عزام، مرجع سابق، ص 55.

ب- لصاحب العمل:

تتمثل أهم عُيوب وسلبيات العمل عن بُعد بالنسبة لصاحب العمل فيما يلي:

1- صُعوبة الإشراف على العاملين عن بُعد ومُتابعَتهم، يُقلِّل من شعور العامل بالانتماء والولاء للمنشأة⁽¹⁾، حيث نادرًا ما يلتقون مع صاحب العمل، ويرى الباحث بأنه يُمكن التغلب على مسألة الإشراف على العاملين عن بُعد باتِّباع أسلوب جديد للإدارة، يتناسب وطبيعة العمل عن بُعد، وذلك بالإستعانة بوسائل الإتصالات وتقنيّة المعلومات.

2- مع أنّ العمل عن بُعد يُقلِّل من التّفات الإدارية للمنشآت بالنسبة لأمّاكن العمل، فإنّه يحتاج إلى تكاليف تأسيسيّة عالية؛ بما تستلزمه البنية التّحتيّة من أحدث تقنيّات الإتّصال، التي تحتاجها المنشآت للتّواصل مع عمّالها عن بُعد⁽²⁾، مثل: تركيب محطات عمل بعيدة مزوّدة بأجهزة الفاكس والطّابعات، كما يحتاج نمط العمل عن بُعد إلى تدريب وتأهيل العاملين عليه، الأمر الذي قد يُثقل من كاهل المنشأة بنقات كثيرة متعلّقة بهذا الجانب⁽³⁾.

ويرى البعض⁽⁴⁾ أنّ هذا الأمر كان عائقًا في الماضي، ولكنّ مع تطوُّر التّكنولوجيا، أصبحت وسائل الإتّصال التّكنولوجيّة سمةً من سمات العصر، خاصّةً مع ظهور وسائل جديدة يُمكن التّواصل من خلالها، وهي أقلّ تكلفيّة بل إنّ تكلفتها قد تكون مُنعدمة، بالمُقارنة بالتّكلفة التأسيسية في المنشآت، مثل: الواتساب، والماسنجر، والتليجرام، فكلّها وسائل يُمكن للعامل التّواصل من خلالها مع صاحب العمل دون أيّ تكلفيّة أو تكلفيّة بسيطة جدًّا، وقد يستخدم العمّال أكوخ الإتّصال، وتكون تكلفيّة إستخدام هذه الأمّاكن مُنخفضة جدًّا.

3- يُمكن أن يكون له تأثير سلبيّ على المنشآت التي تتبع أساليب الإدارة التّقليديّة، والتي لا تتلائم مع طبيعة هذا النمط الجديد من العمل، ممّا يُؤدّي إلى حرمان هذه المنشآت من العمّال ذوي المعرفة والخبرة في مجال الإدارة⁽⁵⁾.

(1) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، مرجع سابق، ص120.

(2) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

(3) نشوى توفيق أحمد ثابت، العمل عن بُعد ومنظومة العمل: ملامح التغير... رؤية اجتماعية، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، المجلد 27، العدد (2)، 2022م، ص786 - 837.

(4) أميرة بدوي نجم، مرجع سابق، ص60.

(5) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

ج- للمجتمع:

واجه العمل عن بُعد مجموعة من العيوب بالنسبة للمجتمع، وهي على النحو التالي:

1- سيؤدي إلى انخفاض الطلب على وسائل النقل العام، حيث سيقل عدد الأشخاص الذين يتنقلون إلى

العمل⁽¹⁾، مما يقلل الطلب على سائقي الحافلات، وسائقي سيارات الأجرة، وغيرها.

يرى الباحث أن هذا الأمر ليس عيباً، فإنخفاض الطلب على وسائل النقل العام، سيسمح للدولة

من تحسين جودتها، ومواجهة الاختناقات المرورية، وحماية البيئة من انبعاثات عوادم السيارات.

2- يرى البعض أن الإندفاع نحو تقنية الاتصالات والتكنولوجيا، من شأنه أن يخلق فجوة رقمية أكبر في

القوى العاملة، فالأشخاص الذين ليس لديهم التعليم التكنولوجي الكافي قد يواجهون صعوبة في الحصول

على فرص عمل⁽²⁾، إلا أن الباحث يرى أن تعلم التكنولوجيا أصبح ليس بتلك الصعوبة، فهو متاح

للجميع، وهذا ما تسعى إليه الدول والحكومات من محو الأمية التكنولوجية، حيث يتعامل الطالب منذ

التحاقه بالمدرسة حتى تخرجه بوسائل الاتصال وتقنية المعلومات، الأمر الذي جعل استخدامها سهلاً

وميسوراً من قبل الكثير من الأشخاص.

3- يؤدي إلى تقليل الوظائف المتعلقة بالخدمة المباشرة للعملاء⁽³⁾، ويرى الباحث أن هذا الأمر ميزة وليس

عيباً، حيث تقلل من الاحتكاك المباشر، خاصة مع انتشار الأوبئة والجوائح، كما يضمن توافر الخدمات

في الحالات الطارئة، كالأنواء المناخية الصعبة.

4- عدم إمكانية تطبيقه على جميع أنواع المهن والأعمال، حيث يتطلب البعض منها وجود العامل بشكل

فعلي في موقع العمل، كمهنة البناء وتشغيل الآلات.

⁽¹⁾ Dawn R. Swink, Telecommuting Law: New Frontiers in Legal Liability, **American Journal of Business Law**, Volume 38, Issue (4), 2001, pp. 857-900.

مشار إليه لدى: أمير بدوي نجم، مرجع سابق، ص 61.

⁽²⁾ حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص 44.

⁽³⁾ طارق نوير، مرجع سابق، ص 347 - 383.

تأسيماً على ذلك، يَخْلُصُ البَاحِثُ إلى أَنَّ التَّعَاوُدَ لِلْعَمَلِ عَنْ بُعْدِ سِلَاحِ ذَوِ حَدَّيْنِ، لَهُ فَوَائِدُ إِيْجَابِيَّةٌ، إِذَا مَا أَحْسِنَ اسْتِخْدَامَهُ، وَلَهُ سَلْبِيَّاتٌ إِذَا مَا أُسِيءَ اسْتِخْدَامُهُ، فَيُمْكِنُ أَنْ يُحَقِّقَ الْكَثِيرَ مِنَ الْإِنْتِاجِ وَالرُّقَاةِ بِالنِّسْبَةِ لِلْعَامِلِ، فَهُوَ يُسَاعِدُهُ عَلَى أَدَاءِ أَكْثَرِ مِنْ عَمَلٍ، وَيُحَقِّقُ لَهُ التَّوَازُنَ بَيْنَ حَيَاتِهِ الْمِهْنِيَّةِ وَالْعَائِلِيَّةِ، وَبِالنِّسْبَةِ لِصَاحِبِ الْعَمَلِ، فَهُوَ يُسَاعِدُهُ عَلَى زِيَادَةِ الرِّبْحِيَّةِ وَتَوْسُّعِ نَشَاطِهِ الْمِهْنِيَّةِ مِنْ خِلَالِ الْإِسْتِفَادَةِ مِنَ الْعُمَالِ الْأَكْثَرِ كِفَاءً، وَبِالنِّسْبَةِ لِلْمُجْتَمَعِ، فَهُوَ يُسَاعِدُ عَلَى حَلِّ الْعَدِيدِ مِنَ الْمَشَاكِلِ، مِنْهَا: أَزْمَةُ الْبَاحِثِينَ عَنْ عَمَلٍ، وَالِاخْتِنَاقَاتِ الْمُرُورِيَّةِ، وَقُدْرَتُهُ الْفَائِقَةُ فِي إِنْتِعَاشِ الْإِقْتِصَادِ، وَضَمَانُ اسْتِمْرَارِ تَقْدِيمِ الْخِدْمَاتِ لِلْمُسْتَفِيدِينَ مِنْهَا فِي حَالَةِ حُدُوثِ كَوَارِثٍ.

فَيَرَى الْبَاحِثُ أَنَّ مَزَايَا وَإِيْجَابِيَّاتِ عَقْدِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ تَتَفَوَّقُ عَلَى سَلْبِيَّاتِهِ، مِمَّا يَجْعَلُهُ نِظَامًا قَابِلًا لِلتَّطْبِيقِ، أَمَّا الْعُيُوبُ وَالسَّلْبِيَّاتُ الَّتِي قَدْ تَوَاجَهَتْ، فَيُمْكِنُ التَّغْلُبُ عَلَيْهَا مِنْ خِلَالِ وَضْعِ حُلُولٍ عَمَلِيَّةٍ وَقَانُونِيَّةٍ مُنَاسِبَةٍ.

بَعْدَ تَوْضِيحِ مَا هِيَ عَقْدُ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ وَأَنْوَاعِهِ وَصُورِهِ، يَتَعَيَّنُ عَلَيْنَا تَحْدِيدُ عُنَاصِرِهِ وَطَبِيعَتِهِ الْقَانُونِيَّةِ، وَهُوَ مَا سَوْفَ يَتِمُّ تَنَاوُلُهُ فِي الْمَبْحَثِ الثَّانِي.

المبحث الثاني

عناصر عقد العمل عن بُعد

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

يُعدّ عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، التي تُرتب التزامات متقابلة في ذمة كلٍّ من طرفيه، وهذه الالتزامات تُشكّل العناصر الأساسية والمُميّزة له عما يُشابهه من عقود، ولتحديد نوع العلاقة القانونية، لا بدّ من البحث في هذه العناصر، ومدى قابليتها للانطباق على عقد العمل عن بُعد؛ من أجل إعطائه التكييف القانوني السليم، حيث أنّ تحديد الطبيعة القانونية لهذا العقد يُساعد في تحديد القواعد القانونية واجبة التطبيق، لذا، سيتمّ تقسيم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: عنصرا العمل والأجر.

المطلب الثاني: عنصر التبعية.

المطلب الأول

عنصرا العمل والأجر

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

يتضمّن عقد العمل عن بُعد، عناصر أساسية، وهي: العمل الذي يُؤدّيه العامل لصاحب العمل، والأجر الذي يدفعه هذا الأخير للعامل مقابل هذا العمل، وعلاقة التبعية التي يُؤدّي العامل بموجبها العمل تحت إدارة وتوجيه وإشراف ورقابة صاحب العمل⁽¹⁾، وهذه العناصر في هذا العقد، تمتاز ببعض الخصوصية عن عقد العمل التقليدي، سواءً في طريقة أداء العمل، أو في علاقة التبعية.

(1) المبدأ رقم (99)، الطعن رقم (2005/145م)، جلسة 2006/2/20م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2006/1/1م وحتى 2006/6/31م، السنة القضائية (6)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص523.

ولأهميّة عنصر التّبعيّة في عقد العمل عموماً وعقد العمل عن بُعد بصفة خاصّة، ولارتباطه بالطّبيعة القانونيّة؛ فإنّه يحتاج لشيءٍ من التّفصيل، فاستحسن الباحث ذكرها في المطلب الثّاني، أمّا في هذا المطلب سيّتمّ تناول عنصريّ من عناصر عقد العمل عن بُعد، وهما عنصّر العمل، وذلك في الفرع الأوّل، وعنصّر الأجر في الفرع الثّاني.

الفرع الأوّل

عنصّر العمل

يقصد بالعمل، محلّ التّزام العامل، الجهد المبذول من قبل الإنسان، والمختلف عن أيّ خدمة مادّيّة تقدّمها الآلات⁽¹⁾، كما يُعدّ العمل عنصراً أساسيّاً في عقد العمل التّقليديّ، وبما أنّ الباحث يتناول عقد العمل عن بُعد؛ فإنّه يُمكن إضافة وصفٍ للعمل على أنّه عن بُعد.

والأصل أن يكون هذا العمل مشروعاً وقائماً ومُمكنًا وواضحاً ومُحدّداً في العقد⁽²⁾، فإن لم ينصّ عليه بوضوح، ولم يتمكّن القاضي من تحديده، كان العقد باطلاً⁽³⁾، وتأتي تأدية هذا العمل بأشكال متعدّدة، فقد يكون العمل في شكل الجهد البدنيّ، كالأعمال اليدويّة والأعمال الحرفيّة التي أساسها المجهود البدنيّ، وقد يأتي على شكل الإبداع والتّفكير، مثل: الأعمال الفنّيّة، كالنّصميم أو الأعمال الأدبيّة كالتّأليف.

ولمّا كان من خصائص عقد العمل أنّه يقوم على الاعتبار الشّخصيّ للعامل، فإنّ قوانين العمل تنصّ بالتّزام العامل أن يؤدّي العمل بنفسه، حيث يعتمد صاحب العمل على شخصيّة وصفة العامل ومهاراته وكفاءته في تنفيذ العقد المُتفق عليه، وهذا ما نصّت عليه المادّة (67) من قانون العمل العُماني، حيث نصّت على أنّه: "يلتزم العامل بالآتي: 1- تأدية العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف - صاحب العمل أو من يُمثّله، وطبقاً لما هو مُحدّد بالعقد، ووفقاً لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصّادرة تنفيذاً له، وأن يبذل

(1) أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص73.

(2) عبد الرزاق أحمد السنهوري، مرجع سابق، ص322.

(3) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983م، ص521.

في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي..."، وأكد على ذلك كل من قانون العمل الأردني⁽¹⁾، ونظام العمل السعودي⁽²⁾، وقانون العمل المصري⁽³⁾.

وبالنسبة للعامل عن بُعد، يجب عليه أيضًا أن يؤدي العمل المتفق عليه لدى صاحب العمل باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، حيث نصت المادة (11) من نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024م، على أن: "يلتزم العامل الذي يعمل عملاً مرناً بما يلي: أ- تأدية العمل المتفق عليه وضمن توجيهات ومواصفات تحددها صاحب العمل..."، إلا أنه نتيجة لبُعد وانفصال العامل عن بُعد عن صاحب العمل ورقابته المباشرة، قد يؤدي إلى قيام العامل عن بُعد بالاستعانة بغيره من الأشخاص في تأدية العمل المتفق عليه.

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحث أن ما تضمنه عُنصر العمل من ضوابط وإشتراطات كعُنصر من عناصر عقد العمل في صورته التقليدية، لا يختلف عنه في صورة العمل عن بُعد، مع الأخذ في الاعتبار بخصوصية هذا العمل في عقد العمل عن بُعد، من حيث زمان ومكان تنفيذه، وباستخدام وسائل تكنولوجيا الاتصالات وتقنية المعلومات.

وسيتناول الباحث التزام العامل بالقيام بعمل، بشيء من التفصيل في الفصل الثاني من هذه الرسالة⁽⁴⁾.

(1) المادة (19) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 الصادر بتاريخ 2 مارس 1996م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (4113)، بتاريخ 16 إبريل 1996م، وهو مكون من (142) مادة.

(2) المادة (65) من نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23 أغسطس 1426هـ الموافق 27 سبتمبر 2005م، المنشور في جريدة أم القرى بتاريخ 25 رمضان 1426هـ الموافق 28 أكتوبر 2005م، وهو مكون من (245) مادة.

(3) المادة (56) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003م، الصادر بتاريخ 7 أبريل 2003م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (14مكرر) الصادر في 7 أبريل 2003م، وهو مكون من (257) مادة.

(4) في الصفحة رقم 91.

الفرع الثاني

عُنْصُرُ الأَجْرِ

الأجر هو العُنْصُرُ الثَّانِي مِنْ عُنَاوِرِ عَقْدِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ، وَيُعَدُّ عُنْصُرًا أَسَاسِيًّا، فَهُوَ يُمَثِّلُ مَحَلَّ التَّزَامِ صَاحِبِ الْعَمَلِ تَجَاهِ الْعَامِلِ عَنْ بُعْدٍ، وَيُشَكِّلُ مَعْيَارًا يُمَيِّزُهُ عَنْ غَيْرِهِ مِنَ الْعُقُودِ، وَيُقْصَدُ بِالْأَجْرِ: "كُلُّ مَا يَسْتَحِقُّهُ الْعَامِلُ لِقَاءِ عَمَلِهِ نَقْدًا أَوْ عَيْنًا، مُضَافًا إِلَيْهِ سَائِرُ الْإِسْتِحْقَاقَاتِ الْآخَرَى، أَيًّا كَانَ نَوْعُهَا، إِذَا نَصَّ الْقَانُونُ أَوْ عَقْدُ الْعَمَلِ أَوْ النِّظَامُ الدَّاخِلِيُّ أَوْ اسْتَقَرَّ التَّعَامُلُ عَلَى دَفْعِهَا، بِاسْتِثْنَاءِ الْأُجُورِ الْمُسْتَحَقَّةِ عَنِ الْعَمَلِ الْإِضَافِيِّ"⁽¹⁾.

وعلى صعيد الاتفاقيات الدولية والعربية، جاء تعريف الأجر في منظمة العمل الدولية، على أنه: "أَيُّ مُكَافَأَةٍ أَوْ كَسْبٍ يُمْكِنُ أَنْ تُقَدَّرَ قِيَمَتُهُ نَقْدًا، أَيًّا كَانَتْ تَسْمِيَّتُهُ أَوْ طَرِيقَةُ حِسَابِهِ، وَتُحَدَّدُ قِيَمَتُهُ بِالْتَّرَاضِي أَوْ بِالْقَوَانِينِ أَوْ بِاللَّوَاثِحِ الْوَطْنِيَّةِ، وَيَدْفَعُهُ صَاحِبُ عَمَلٍ لِشَخْصٍ يَسْتخدِمُهُ مُقَابِلَ عَمَلٍ يُؤَدِّيهِ أَوْ خِدْمَاتٍ قَدَمَهَا أَوْ يَقْدِمُهَا، بِمُقْتَضَى عَقْدِ اسْتِخْدَامٍ مَكْتُوبٍ أَوْ غَيْرِ مَكْتُوبٍ"⁽²⁾، كَمَا تَعْرِفُ مُنْظَمَةُ الْعَمَلِ الْعَرَبِيَّةُ الْأَجْرَ بِأَنَّهُ: "كُلُّ مَا يَتَقَاضَاهُ الْعَامِلُ مُقَابِلَ عَمَلِهِ، بِمَا فِيهِ الْعِلَاوَاتُ وَالْمُكَافَأَاتُ وَالْمَنْحُ وَالْمَزَايَا، وَغَيْرُ ذَلِكَ مِنْ مُتَمِّمَاتِ الْأَجْرِ"⁽³⁾.

أما على صعيد القوانين العربية، فقد عرّف المشرع العماني أجر العامل في قانون المعاملات المدنية بأنه: "ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مالٍ أو منفعة في أي صورة كانت"⁽⁴⁾، أما في قانون العمل، فلم ينصّ المشرع على تعريف عامٍ لأجر العامل، واكتفى بالتمييز بين الأجر الأساسي والأجر الشامل، فنصّ في المادة الأولى منه، على أن الأجر الأساسي هو: "المقابل النقدي المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل

(1) عمر أحمد العرايشي، مرجع سابق، ص 117 - 150.

(2) المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم (95) لسنة 1949 بشأن حماية الأجور، على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/22، الساعة 9:30 صباحًا)، العنوان: مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا.

(3) المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/22، الساعة 9:40 صباحًا)،

العنوان: مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا.
(4) المادة (654) من قانون المعاملات المدنية العماني.

في عقد العمل، مضافاً إليه العلاوة الدورية"، أمّا الأجر الشامل فهو: "الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدايات، التي تُقرّر للعامل لقاء عمله".

كما عرّف قانون العمل المصري الأجر بأنّه: "كلّ ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيّراً، نقدًا أو عيناً..."⁽¹⁾، والذي جاء متفقاً مع تعريف إتفاقيّة منظمّة العمل العربيّة للأجر.

أمّا نظام العمل السعوديّ، فعرّف الأجر على أنّه: "الأجر الفعليّ"، وقام بالتمييز بين الأجر الأساسي والأجر الفعليّ، فيعرّف الأجر الأساسي بأنّه: "كلّ ما يُعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية"، أمّا الأجر الفعليّ، فقد عرفه على أنّه: "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقّة الأخرى، التي تتقرّر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرّر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل..."⁽²⁾.

يُلاحظ أنّ المشرّع العمانيّ، قد حصر الأجر في قانون العمل على المقابل النقديّ دون العينيّ، على خلاف المشرّعين المصريّ والسعوديّ، يظهر ذلك جليّاً من خلال ذكر مُصطلح (المقابل النقديّ) عند تعريف الأجر الأساسيّ، حيث حدّد بأنّ المقابل يكون نقديّاً، ولم يُنصّ إلى إمكانية أن يكون الأجر عينياً، كما جاء في تعريف المشرّع المصريّ، أو أن يكون الأجر شاملاً لكلّ ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، كما جاء في تعريف المشرّع السعوديّ.

ومن ثمّ؛ عادةً ما يتم تحديد الأجر، إمّا على أساس وحدّة زمنيّة محدّدة، كساعة أو يوم أو شهر، أو على أساس الإنتاج، فيكون لكلّ وحدّة يُنتجها العامل أجر مُعين، وهذا ما يُسمّى بالأجر بالقطعة، وقد تجتمع الطريقتان معاً، فيتحدّد أجر ثابت على أساس الزمن، ثمّ يزداد هذا الأجر تبعاً لإنتاج العامل، وتسمّى هذه الطريقة بالأجر بالطريقة⁽³⁾، وأصحاب الأعمال يُفضّلون طريقة تحديد الأجر بالإنتاج، أمّا العمّال

(1) المادة الأولى من قانون العمل المصري.

(2) المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

(3) أحمد بن حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الأول 1- مقدمة: التعريف بالقانون الاجتماعي ومراحل تطوره 2- الكتاب الأول: عقد العمل الفردي مع استعراض أحكام مشروع قانون العمل الموحد، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة (بدون)، 1998م، ص 310 - 316.

فَالْغَالِبِيَّةُ مِنْهُمْ يُفَضِّلُونَ تَحْدِيدَ الْأَجْرِ عَلَى أَسَاسِ الزَّمَنِ⁽¹⁾، وَهَذَا الْأَمْرُ يَنْطَبِقُ أَيْضًا عَلَى تَحْدِيدِ الْأَجْرِ فِي عَقْدِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ.

وَإِذَا مَا تَمَّ الْإِتِّفَاقُ عَلَى طَرِيقَةِ تَحْدِيدِ الْأَجْرِ، لَا يَجُوزُ لِأَحَدِ الْمُتَعَاقِدِينَ أَنْ يَسْتَقِلَّ بِتَغْيِيرِهَا، عَمَلًا بِمَبْدَأِ الْعَقْدِ شَرِيعَةِ الْمُتَعَاقِدِينَ، وَعَلَى هَذَا لَا يَجُوزُ لِصَاحِبِ الْعَمَلِ أَنْ يُغَيِّرَ بِإِرَادَتِهِ الْمُنْفَرِدَةِ طَرِيقَةَ تَحْدِيدِ الْأَجْرِ⁽²⁾، وَهُوَ مَا أَكَّدَتْهُ الْمَحْكَمَةُ الْعُلْيَا الْعُمَانِيَّةُ فِي مَبَادِي عِدَّةٍ⁽³⁾، حَيْثُ نَصَّ الْمَبْدَأُ رَقْمَ (32) عَلَى أَنَّ: "الْمُقَرَّرُ أَنَّ أَجْرَ الْعَامِلِ إِمَّا أَنْ يُحَدِّدَهُ عَقْدُ الْعَمَلِ الْفَرْدِيِّ، أَوْ عُقُودُ الْعَمَلِ الْجَمَاعِيَّةِ، أَوْ تُحَدِّدُهُ لَوَائِحُ الشَّرِكَةِ أَوْ الْمَصْنَعِ أَوْ الْمُنْشَأَةِ، وَأَنَّهُ قَدْ يَتَدَخَّلُ الْمُشَرِّعُ لِتَنْظِيمِهِ، بِوَضْعِ حَدٍّ أَدْنَى لِلْأَجْرِ الْأَسَاسِيِّ أَوْ الشَّامِلِ، أَوْ بِتَقْدِيرِ عِلَاوَةٍ مُعَيَّنَةٍ، كَالْعِلَاوَةِ الدَّوْرِيَّةِ، وَمَنْ ثَمَّ فَلَا يُمَكِّنُ تَعْدِيلَ أَجْرِ الْعَامِلِ، أَوْ أَيِّ عُنْصَرٍ مِنْ عُنَاصِرِهِ إِلَّا

(1) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص 202.

(2) الْمُشَرِّعُ الْعُمَانِي وَإِنْ كَانَ لَمْ يَنْصَحْ عَلَى هَذِهِ الْقَاعِدَةِ حَرْفِيًّا، إِلَّا أَنَّهُ طَبَقَ مَضْمُونَهَا وَآثَارَهَا فِي تَنْظِيمِهِ لِلْعَقْدِ، وَفَقًا لِلْمَادَّةِ (155) مِنْ قَانُونِ الْمَعَامَلَاتِ الْمَدْنِيَّةِ الْعُمَانِيَّةِ الَّتِي نَصَّتْ عَلَى: "تَبَتَّ حُكْمُ الْعَقْدِ الصَّحِيحِ النَّافِذِ فِي الْمَعْقُودِ عَلَيْهِ وَبَدَلَهُ بِمَجْرَدِ انْعِقَادِهِ دُونَ تَوَقُّفٍ عَلَى الْقَبْضِ أَوْ غَيْرِهِ مَا لَمْ يَنْصَحِ الْقَانُونُ عَلَى خِلَافِ ذَلِكَ، وَعَلَى كُلِّ مُتَعَاقِدٍ الْوَفَاءُ بِمَا أَوْجَبَهُ الْعَقْدُ عَلَيْهِ مِنَ التَّزَامَاتِ".

(3) الْمَبْدَأُ رَقْمَ (39) - س ق (20) وَالَّذِي نَصَّ عَلَى أَنَّ: "عَقْدُ الْعَمَلِ هُوَ أَسَاسُ الْعِلَاقَةِ بَيْنَ الْعَامِلِ وَرَبِّ الْعَمَلِ فَلَا يَجُوزُ نَقْضُهُ وَلَا تَعْدِيلُهُ إِلَّا بِاتِّفَاقِ الطَّرَفَيْنِ أَوْ لِلْأَسْبَابِ الَّتِي يَقْرَرُهَا الْقَانُونُ..."، الطَّعْنُ رَقْمَ (2019/467م)، جُلُوسَةُ يَوْمِ الْأَحَدِ الْمَوْافِقِ 2020/6/7م، مَجْمُوعَةُ الْمَبَادِي وَالْقَوَاعِدِ الْقَانُونِيَّةِ الَّتِي قَرَّرَتْهَا الْمَحْكَمَةُ الْعُلْيَا فِي الْفَتْرَةِ مِنْ 2011م وَحَتَّى 2020م (الْأَحْوَالُ الشَّخْصِيَّةُ، الْمَدْنِيَّةُ، التَّجَارِيَّةُ، الْعَمَالِيَّةُ، الْإِجَارَاتُ)، الْمَجْمُوعَةُ الْعَشْرِيَّةُ الثَّانِيَّةُ، الْمَجْلِسُ الْأَعْلَى لِلْقَضَاءِ، الْمَحْكَمَةُ الْعُلْيَا، الْمَكْتَبُ الْفَنِّي، الطَّبَعَةُ (بِدُونِ)، 2023م-2024م، ص 384؛ وَالْمَبْدَأُ رَقْمَ (9) - س ق (19) وَالَّذِي نَصَّ عَلَى: "حَدَّدَ أَجْرَ الْعَامِلِ فِي عَقْدِ الْعَمَلِ الْفَرْدِيِّ أَوْ عُقُودِ الْعَمَلِ الْجَمَاعِيَّةِ أَوْ تَحَدَّدَهُ لَوَائِحُ الشَّرِكَةِ أَوْ الْمَصْنَعِ أَوْ الْمُنْشَأَةِ، وَقَدْ يَتَدَخَّلُ الْمُشَرِّعُ لِتَنْظِيمِهِ بِوَضْعِ حَدٍّ أَدْنَى لِلْأَجْرِ سِوَاءِ الْأَسَاسِيِّ أَوْ الشَّامِلِ أَوْ بِتَقْرِيرِ عِلَاوَةٍ مُعَيَّنَةٍ كَالْعِلَاوَةِ الدَّوْرِيَّةِ"، الطَّعْنُ رَقْمَ (2017/850م)، جُلُوسَةُ يَوْمِ الْأَحَدِ الْمَوْافِقِ 2018/11/5م، الْمَرْجِعُ السَّابِقُ، ص 35؛ وَالْمَبْدَأُ رَقْمَ (287) - س ق (17 - 18) وَالَّذِي نَصَّ عَلَى: "يَحْدُدُ أَجْرَ الْعَامِلِ فِي عَقْدِ الْعَمَلِ الْفَرْدِيِّ أَوْ عُقُودِ الْعَمَلِ الْجَمَاعِيَّةِ أَوْ تَحَدَّدَهُ لَوَائِحُ الشَّرِكَةِ أَوْ الْمَصْنَعِ أَوْ الْمُنْشَأَةِ وَأَنَّهُ قَدْ يَتَدَخَّلُ الْمُشَرِّعُ لِتَنْظِيمِهِ بِوَضْعِ حَدٍّ أَدْنَى لِلْأَجْرِ الْأَسَاسِيِّ أَوْ الشَّامِلِ أَوْ بِتَقْرِيرِ عِلَاوَةٍ مُعَيَّنَةٍ كَالْعِلَاوَةِ الدَّوْرِيَّةِ وَمَنْ ثَمَّ فَلَا يُمْكِنُ تَعْدِيلَ أَجْرِ الْعَامِلِ أَوْ أَيِّ عُنْصَرٍ مِنْ عُنَاصِرِهِ إِلَّا بِاتِّفَاقِ الطَّرَفَيْنِ. - لَا يَمْلِكُ الْقَضَاءُ سُلْطَةً تَعْدِيلَ الْأَجْرِ إِلَّا إِذَا قُلَّ عَنِ الْحَدِّ الْأَدْنَى الْمَقْرَرِ قَانُونًا أَوْ إِذَا لَمْ يَسَاوِ صَاحِبُ الْعَمَلِ بَيْنَ عَمَالِهِ فِي الْأَجْرِ..."، الطَّعْنُ رَقْمَ (2017/427م)، جُلُوسَةُ يَوْمِ الْاِثْنَيْنِ الْمَوْافِقِ 2018/2/12م، الْمَرْجِعُ السَّابِقُ، ص 33.

بِاتِّفَاقِ الطَّرْفَيْنِ، كما أنَّ القضاء لا يملك سلطة تعديل الأجر، إلَّا إذا قلَّ عن الحدِّ الأدنى المُقرَّر قانونًا، أو إذا لم يُساوِ رَبَّ العمل بين عُمَّالِهِ في الأجر...⁽¹⁾.

بذلك، لا يُمكن لأحد الطَّرْفَيْنِ أن يُغيِّر طريقة تحديد الأجر، إلَّا إذا وافق على ذلك الطَّرَف الآخر صراحةً أو ضمنيًا، وقد تطلب المُشرِّع موافقة العامل كتابةً، عند نقله من فئة عُمال المُشاهدة إلى فئة عُمال المياومة، أو العُمال المُعيَّنين بالأجر الأسبوعي، أو بالسَّاعة أو بالإنتاج⁽²⁾.

نظرًا لعدم وجود قواعد خاصَّة تحكُّم عقد العمل عن بُعد، فإنَّ الأمر يتطلَّب الرُّجوع إلى القواعد العامة في قانون العمل المُنظَّمة للأجر في عقد العمل التَّقليدي، وسوف يتمُّ تناول طبيعة هذا العنصر كالتزام على صاحب العمل عن بُعد في الفصل الثَّاني من هذه الرسالة⁽³⁾.

(1) المبدأ رقم (32) - س ق (20)، الطعن رقم (2018/1369م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2020/3/16م، المرجع السابق، ص385.

(2) المادة (94) من قانون العمل العماني نصَّت على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو إلى فئة العمال المعيّنين بأجر أسبوعي، أو بالقطعة، أو بالسَّاعة إلَّا بموافقة العامل كتابةً، ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري، طبقاً لأحكام هذا القانون".

(3) في الصفحة رقم 67.

المطلب الثاني

عُنْصُرُ التَّبَعِيَّةِ

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

إنَّ تحديدَ الطَّبِيعَةِ القانونِيَّةِ لِعَقْدِ العملِ عن بُعْدٍ، يُعَدُّ مِنَ المَوْضُوعَاتِ الهَامَةِ، فلا بدَّ من بيان وصفِهِ القانونِيِّ الدَّقِيقِ؛ مِنْ أَجْلِ مَعْرِفَةِ القَوَاعِدِ القانونِيَّةِ الَّتِي تُطَبَّقُ عَلَيْهِ، كَمَا تُعَدُّ عِلَاقَةُ التَّبَعِيَّةِ فِي عُقُودِ العملِ العُنْصُرَ الجَوْهَرِيَّ بِجَانِبِ عُنْصُرِيَّ العملِ والأَجْرِ، الَّتِي تُمَيِّزُهُ عَنْ غَيْرِهِ مِنَ العُقُودِ، حَيْثُ تُحَدِّدُ هَذِهِ العِلَاقَةُ تَطْبِيقَ قانونِ العملِ الَّذِي يُنْظِمُ العملَ التَّابِعَ المَاجُورَ، فَالعَامِلُ يَعْمَلُ لِمَصْلَحَةِ صَاحِبِ العملِ، وَتَحْتَ إِدَارَتِهِ وَإِشْرَافِهِ، وَلَهُ مُمَارَسَةُ سُلْطَتِهِ التَّأْدِيبِيَّةِ إِذَا لَزِمَ الأَمْرُ.

وبِالتَّالِي، فَإِنَّ العملَ عن بُعْدٍ الَّذِي يُؤَدِّيهِ الشَّخْصُ بِشَكْلِ مُسْتَقِلٍّ، لِجِسَابِهِ الخَاصِّ أَوْ لِمَصْلَحَةِ صَاحِبِ عملٍ آخَرَ، يُقَعُّ خَارِجَ نِطَاقِ هَذِهِ الرِّسَالَةِ.

وهنا، يثار تساؤلٌ عن مدى مُلائِمَةِ المفاهيمِ التَّقْلِيدِيَّةِ لِلتَّبَعِيَّةِ بِنُوعِيَّاتِهَا الإِقْتِصَادِيَّةِ والقانونِيَّةِ عَلَى عَقْدِ العملِ؟ وَأَيُّ مِنْ تِلْكَ الأنواعِ يُلائِمُ نَمَطَ العملِ عن بُعْدٍ؟ خَاصَّةً وَأَنَّ العَامِلَ لَا يَعْمَلُ تَحْتَ الإِشْرَافِ المَادِّيِّ والمُبَاشِرِ لِصَاحِبِ العملِ، وَلِلْإِجَابَةِ عَلَى هَذَا التَّسْأُولِ، سَوْفَ يَتِمُّ تَقْسِيمُ هَذَا المَطْلَبِ إِلَى فَرْعَيْنِ هُمَا:

الفرع الأول: المفهوم التَّقْلِيدِيَّ لِعِلَاقَةِ التَّبَعِيَّةِ.

الفرع الثاني: المفهوم الحديث لِعِلَاقَةِ التَّبَعِيَّةِ.

الفرع الأول

المفهوم التقليدي لعلاقة التبعية

تتمثل التبعية في إشراف وتوجيه ورقابة صاحب العمل على العامل، عند أدائه لعمله، فلصاحب العمل الحق في إصدار التعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل، وعلى العامل تنفيذ هذه التعليمات والأوامر.

وقد أدى التطور في وسائل الاتصال وتقنية المعلومات إلى التغيير في كيفية ممارسة صاحب العمل لحقه في الإشراف والرقابة على العامل، بحكم علاقة التبعية، إذ كانت ترتبط تقليدياً، بضرورة التواجد المادي للعامل في المنشأة خلال ساعات العمل، ولكن هذا التطور التكنولوجي أوجد نمطاً جديداً من عقود العمل، لا يكون فيها العامل حاضراً فعلياً بمقر المنشأة، وهي عقود العمل عن بُعد⁽¹⁾.

ولتوضيح نوع ومدلول التبعية في عقد العمل، سيتم تناولها على النحو الآتي:

أولاً: التبعية القانونية:

يقصدُ بها: "التبعية في أداء العمل وفي تنفيذه، والتي تصبغ عقد العمل بصفة عامة بصبغة خاصة، وتتميز مركز العامل عن مركز من يقوم بعمل مستقل، بحيث يخضع العامل فيه لتوجيه وإشراف ومراقبة من يُجرى العمل لحسابه"⁽²⁾.

وبالرجوع إلى جانب من قوانين العمل العربية، ومنها قانون العمل العُماني، وقانون العمل الأردني، وقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي، ونظام العمل السعودي، وقانون العمل المصري، نجد أن المشرع لم يضع تعريفاً خاصاً للتبعية، ومع ذلك يُمكن استخلاصها من خلال نصوص قانون العمل، التي عرّفت العامل وعقد العمل، وأجمعت على ضرورة أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل، وأن يعمل تحت توجيهه

(1) فاروق محمد الأباصيري؛ محمد عمار تركمانية غزال، تأثير الإنترنت على عقد العمل في القانون القطري والفرنسي،

المجلة القانونية والقضائية، المجلد 12، العدد (1)، 2018م، ص 117 - 191.

(2) نصر البلعاوي، الوافي في شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأحدث التشريعات واجتهادات محكمة التمييز، ط1، دار الثقافة

للنشر والتوزيع، عمان، 2022م، ص 38.

وإشرافه⁽¹⁾، ويُضيف المُشرّع الإماراتي عند تعريفه للعامل عبارة: "ولو كان بعيدًا عن نظره"، وكذلك المُشرّع السعودي عبارة: "ولو كان بعيدًا عن نظارته".

وأكدت المحكمة العليا العُمانية في المبدأ رقم (272)⁽²⁾، الصادر عنها بتاريخ 2017/12/31م، بأن قانون العمل العُماني يأخذ بالتبعية القانونية، حيث نصّ على: "يأخذ القانون العُماني في قانون العمل بنظرية التبعية القانونية، والتي تشمل الإشراف والتوجيه والأجر، وهو المُستقرّ عليه في قضاء هذه المحكمة". وعليه؛ يرى الباحث بأنه يُمكن تعريف التبعية القانونية بأنها: "العلاقة الناشئة عن عقد العمل، والتي تُخوّل صاحب العمل الإشراف والتوجيه وإصدار الأوامر للعامل، ومراقبة أداءه لعمله، وسلطة توقيع الجزاءات في حالة مخالفة هذه الأوامر".

قد تتخذ التبعية القانونية عدّة صور، تتفاوت في قوتها بحسب إمكانيات صاحب العمل في استعمال سلطته، وتبيّن وجوه نشاط العامل، وهي:

1- التبعية الفنية:

فيها يُشرف صاحب العمل على كلّ تفاصيل وجُزئيات عمل العامل، فهي تبعية كاملة، بحيث يملك صاحب العمل حقّ التدخّل في طريقة أداء العمل، والظُرُوف الخارجيّة المُحيطة بالتّنفّذ، وهذه الصّورة تفترض أن يكون صاحب العمل مُلمًا بكلّ دقائق العمل وإتصاليه المُباشر بالعامل؛ إذ بدونها لن يتسنى له الإشراف الفنّي الكامل على العامل⁽³⁾، توجد هذه الصّورة في المحلّات الصّغيرة التي يُديرها أصحابها⁽⁴⁾،

(1) المادة الأولى من قانون العمل العماني؛ المادة الثانية من قانون العمل الأردني؛ المادة الأولى من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي؛ المادة الثانية من نظام العمل السعودي؛ المادتين (الأولى و31) من قانون العمل المصري.

(2) المبدأ رقم (272)، الطعن رقم (2016/870م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2017/12/31م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2016/10/1م وحتى 2018/6/30م، للسنتين القضائيتين (17 و18)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص368.

(3) ناصر صالح محمد الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل طبقًا لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشرعية الإسلامية، دار نشر أكاديمية شرطة دبي، دبي، الطبعة (بدون)، 2010م، ص62.

(4) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص292.

وفي علاقة المُحامي بِزميلٍ له يتعاقد معه على العمل لِمصلحته وتحت إشرافه وتوجيهه⁽¹⁾، فهذه الصورة تُعدّ من أشدّ صور التبعيّة القانونيّة.

2- التبعيّة الإداريّة أو التنظيميّة:

يقوم فيها صاحب العمل بتحديد الشُّروط العامّة للعمل، ويتحكم في ظروف وحيثيّات العمل الخارجيّة فقط، كتحديد وقت العمل ومكانه، ويملك صاحب العمل حقّ إيقاع الجزاءات التأديبيّة في حالة مخالفة العامل لتلك الشُّروط، فهي تبعيّة ناقصة على عكس التبعيّة الفنيّة⁽²⁾.

حيث لا تتطلّب هذه الصّورة من صاحب العمل أن يكون على دراية بالأصول الفنيّة لمهنة أو حرفة العامل؛ فلا يشترط أن يُشرف على العُمال إشرافاً مُباشراً ومُستمراً، بل يكفي أن يمتلك صاحب العمل القدرة على الرّقابة والتّوجيه، حتّى وإن لم يُمارسها⁽³⁾، كما أنّها تتناسب مع صاحب العمل عديم الخبرة في حرفة مُعيّنة، وصاحب الخبرة فيها، إلّا أنّه لِكبر حجم المشروع لن يتمكن صاحب العمل من مُمارسة التبعيّة الفنيّة، وتُعدّ التبعيّة الإداريّة من أبسط صور التبعيّة القانونيّة⁽⁴⁾، ويُمكن الاستدلال على هذه التبعيّة من خلال بعض القرائن، كطريقة تحديد الأجر وساعات العمل وطبيعة الإلتزامات المُتقابلة⁽⁵⁾.

وقد استقرّ الفقه⁽⁶⁾ على أنّ التبعيّة الإداريّة أو التنظيميّة كافيةٌ لتحقيق التبعيّة القانونيّة، حيث أنّ المُشرّع لم يُحدّد درجة مُعيّنة من الإشراف أو التّوجيه، كما أنّ الأخذ بالتبعيّة القانونيّة في صورتها الفنيّة فقط، من شأنه أن يحدّد من نطاق تطبيق قانون العمل.

(1) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص202.

(2) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص188.

(3) شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، بغداد، 1968م، ص342؛ مشار إليه لدى: نصير صبار لفته الجبوري، الطبعة القانونيّة لعقد البحث العلمي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإداريّة والقانونيّة، بابل، المجلد 11، العدد (6)، 2006، ص1043-1058.

(4) يوسف إلياس، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مؤسسة المعاهد الفنيّة، بغداد، الطبعة الأولى، 1984م، ص20.

(5) محمد لبيب شنب، (تنقيح: وائل أنور بندق)، شرح أحكام قانون العمل، ط1، مكتبة الوفاء القانونيّة، الإسكندرية، 2010م، ص88.

(6) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص84.

بناءً على ذلك، أكدت المحكمة العليا العُمانية في المبدأ رقم (99)⁽¹⁾ على أن: "ما يُميّز عقد العمل عن بقية العقود الواردة على العمل، عُنصر التَّبعية، وقد أخذت التشريعات بالتَّبعية الإقتصادية كضابط لمعْرِفة مدى قيام عقد العمل، إلّا أنّ المُشرّع العُماني... قد أخذ بِنظريّة التَّبعية القانونيّة كمِعارٍ لقيام رابطة العمل".

في هذا الصدد يرى الباحث أنّه لا خلاف على ضرورة توافر علاقة التَّبعية في عقد العمل عن بُعد، كما هو الحال في عقد العمل التقليديّ، إلّا أنّ التَّبعية القانونيّة التي تعتمد على التّواجد الفعليّ للعامل، وخُضوعه لرقابة وإشراف صاحب العمل، غير مُلائمة للتّطبيق على عقد العمل عن بُعد، الذي يفترض فيه أنّ العامل يعمل بعيداً عن صاحب العمل، وفي مكان مُختلف عن المكان التقليديّ للعمل، ولهذا فمن الصُّعوبة الإعتِداد على عُنصر التَّبعية القانونيّة بِصورتيها التقليديّة لتكييف عقد العمل عن بُعد، ولكنّ مفهوم هذه العلاقة في هذا النمط من العقود يأخذ معنىً جديد، وهذا ما سيتمّ البحث فيه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

ثانياً: التَّبعية الإقتصادية:

يُقصد بالتَّبعية الإقتصادية، إعتِداد العامل في معيشتِهِ إعتِداداً كُلّيّاً على أجرِهِ الذي يتقاضاه مُقابل عمله لدى صاحب العمل، والذي بُدوره يستأثر بِكُلّ مجهودِهِ؛ لِكونه المُصدّر الوَحيد لِرزقه، دون إشتِراط خُضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل⁽²⁾.

(1) المبدأ رقم (99)، الطعن رقم (145/2005م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2006/2/20م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2006/1/1م وحتى 2006/6/31م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2006/1/1م وحتى 2006/6/31م، السنة القضائية (6)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص523.

(2) جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لِآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، ط4، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2022م، ص29.

يَسْتَنْتِجُ مِنْ ذَلِكَ، أَنَّ هَذِهِ التَّبَعِيَّةَ تَتَكَوَّنُ مِنْ عُنْصُرَيْنِ، الْأَوَّلُ: أَنَّ يَكُونُ الْأَجْرُ الَّذِي يَتَقَاضَاهُ الْعَامِلُ هُوَ مَصْدَرُ رِزْقِهِ الْوَحِيدِ، فَلَا يُوجَدُ لَدَيْهِ مُصَدِّرٌ دَخَلَ آخِرُ، وَالثَّانِي: أَنَّ الْعَامِلَ فِي مُقَابِلِ حُصُولِهِ عَلَى هَذَا الْأَجْرِ، يُكْرِسُ كُلَّ نَشَاطِهِ وَجَهْدِهِ لِمَصْلَحَةِ صَاحِبِ الْعَمَلِ.

هُنَا يُثَارَ تَسَاوُلٌ، عَمَّا إِذَا كَانَ مِنَ الْمُمْكِنِ الْإِعْتِمَادَ عَلَى التَّبَعِيَّةِ الْاِقْتِصَادِيَّةِ فِي تَكْيِيفِ هَذَا الْعَقْدِ؟ يُبَيِّنُ مَنْ يَأْخُذُ بِالتَّبَعِيَّةِ الْاِقْتِصَادِيَّةِ إِلَى تَوْسِيعِ نِطَاقِ الْحِمَايَةِ الْمُقَرَّرَةِ فِي قَانُونِ الْعَمَلِ، لِتَشْمَلَ بَعْضَ الْفِئَاتِ الضَّعِيفَةِ، كَالْأَشْخَاصِ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ عَنْ بُعْدٍ فِي مُنَازِلِهِمْ مَعَ صَاحِبِ عَمَلٍ، حَيْثُ يَقُومُ هَؤُلَاءِ الْأَشْخَاصُ بِتَسْلِيمِ مُنْتَجَاتِهِمْ بِانْتِظَامٍ إِلَى صَاحِبِ الْعَمَلِ، وَهَذِهِ الْفِئَاتُ مَعَ أَنَّ اسْتِقْلَالَهَا فَنِّيًّا وَإِدَارِيًّا عَنْ صَاحِبِ الْعَمَلِ، إِلَّا أَنَّهَا تَعْتَمِدُ اِقْتِصَادِيًّا عَلَيْهِ، لِذَا فَهُمْ بِحَاجَةٍ مَاسَّةٍ إِلَى الْحِمَايَةِ⁽¹⁾.

أَيْضًا عِنْدَ النَّظَرِ إِلَى مِيعَارِ تَحْدِيدِ التَّبَعِيَّةِ، فِيمَا لَوْ كَانَتْ تَبَعِيَّةً اِقْتِصَادِيَّةً أَمْ غَيْرَ ذَلِكَ، فَإِنَّ هَذَا الْمِيعَارَ يَعْتَمِدُ أَسَاسًا عَلَى الْأَجْرِ الَّذِي يَتَقَاضَاهُ الْعَامِلُ، وَكَوْنُهُ الْمُصَدِّرَ الرَّئِيسِيَّ لِرِزْقِهِ، وَهَذَا الْأَمْرُ يُؤَدِّي حَتْمًا إِلَى الْخِلَاطِ بَيْنَ عَقْدِ الْعَمَلِ كَعَقْدِ مَعَاوِضَةٍ، وَغَيْرِهِ مِنَ الْعُقُودِ، مِمَّا يَجْعَلُ مِنَ الصَّعْبِ الْإِعْتِمَادَ عَلَى مِيعَارٍ اِقْتِصَادِيٍّ تَشْتَرِكُ فِيهِ كَافَّةُ عُقُودِ الْمَعَاوِضَةِ كَأَسَاسٍ لِتَكْيِيفِ الْعُقُودِ⁽²⁾.

كَمَا أَنَّ الْفَقْهَ يَمِيلُ إِلَى عَدَمِ الْأَخْذِ بِالتَّبَعِيَّةِ الْاِقْتِصَادِيَّةِ؛ لِأَنَّهَا تُؤَدِّي إِلَى تَوْسِيعِ نِطَاقِ تَطْبِيقِ قَانُونِ الْعَمَلِ عِنْدَ اتِّخَاذِ الْمَرْكَزِ الْاجْتِمَاعِيِّ لِأَحَدِ الْمُتَعَاقِدِينَ أَسَاسًا لِتَكْيِيفِ هَذَا الْعَقْدِ⁽³⁾، لِشِمْلِ الْعَامِلِ الْمُسْتَقِلِّ الَّذِي يَعْتَمِدُ عَلَى الْعَمَلِ الْحُرِّ كَعَمَلٍ أَسَاسِيٍّ وَمُطْلَقٍ لِمَصْدَرِ رِزْقِهِ، وَالْعَامِلِ التَّابِعِ الَّذِي يَعْتَمِدُ عَلَى أَجْرِهِ، الَّذِي يَأْخُذُهُ مُقَابِلَ عَمَلِهِ، كَمَصْدَرٍ وَحِيدٍ لِرِزْقِهِ أَيْضًا.

إِنَّ اِعْتِمَادَ هَذَا الْمِيعَارِ كَأَسَاسٍ لِتَكْيِيفِ عَقْدِ الْعَمَلِ مِنْ شَأْنِهِ أَنْ يُثِيرَ إِشْكَالَاتٍ قَانُونِيَّةً - فَعَلَى سَبِيلِ الْمِثَالِ - قَدْ يُكْيِفُ الْعَقْدَ الْمُبْرَمَ بَيْنَ الْمُحَامِيِّ وَالْمَوْكِّلِ عَلَى أَنَّهُ عَقْدُ عَمَلٍ، وَقَدْ يُكْيِفُ فِي مَرَّةٍ أُخْرَى عَلَى أَنَّهُ عَقْدُ وَكَالَةٍ، وَفِي ظِلِّ الظُّرُوفِ الْاِقْتِصَادِيَّةِ الرَّاهِنَةِ، فَإِنَّ الدَّخَلَ النَّاتِجَ عَنِ الْعَمَلِ يُعَدُّ مَصْدَرَ الرِّزْقِ الرَّئِيسِيِّ لِغَالِبِيَّةِ النَّاسِ، وَهَذَا يُؤَدِّي إِلَى أَنْ يَطْغَى عَقْدُ الْعَمَلِ عَلَى غَيْرِهِ مِنَ الْعُقُودِ الَّتِي تَرَدُّ عَلَى الْعَمَلِ، أَيْ عَلَى

(1) أميرة بدوي نجيم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص 95.

(2) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، مرجع سابق، ص 182.

(3) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 183.

جميع صور العمل الإنسانيّ المُستقلّ، كما أنّ الأخذ بهذا المفهوم يُؤدّي إلى جعل تكييف عقد العمل مرهوناً على عُنْصَرٍ خارجيّ عنه، وهو حالة العامل الإقتصاديّة، ولا يتصوّر أن يعتمد تكييف العقد على بحث الحالة الاجتماعيّة للعامل⁽¹⁾.

يرى جانب آخر من الفقه، أنّ التبعيّة الإقتصاديّة وحدّها كافيةً لوجود علاقة العمل⁽²⁾، في حين يرى جانب آخر⁽³⁾ بضرورة الاستعانة بعُنْصَرٍ التبعيّة الإقتصاديّة، في حال كان عُنْصَرُ التبعيّة القانونيّة غير كافٍ لتوفير الحماية لبعض الفئات.

كما يرى آخرون⁽⁴⁾، بأنّ المقصود بالتبعيّة هي التبعيّة الإقتصاديّة مع التبعيّة القانونيّة، حيث أنّ العامل يعتمد مالياً على صاحب العمل، باعتبار أنّ الأجر هو مصدر دخله الرئيسيّ، ويهدفون من وراء ذلك إلى توسيع نطاق حماية قانون العمل، ليشمل من يعمل لمصلحة الغير بدون عقد عمل، مثل: العاملين في منازلهم لمصلحة صاحب عمل واحد.

أيضاً يرى البعض⁽⁵⁾ - وهو الموقف الذي يتبنّاه الباحث - أنّ المقصود بالتبعيّة، التبعيّة القانونيّة وليس التبعيّة الإقتصاديّة، فالعامل يجب عليه أن يُطيع أوامر وتعليمات صاحب العمل بشأن تحديد العمل المطلوب منه، أو طريقة أدائه أو وقت ومكان أدائه، الذي له حقّ الإشراف عليه ومراقبته وفي توقيع الجزاء عليه، إذا لم يمتثل لهذه الأوامر، أو إذا أهمل في تنفيذ العمل.

أمّا القانون والقضاء العُماني، فقد استبعد فكرة الأخذ بالتبعيّة الإقتصاديّة، حيث تتطلب هذه الفكرة وجود عُنْصَرٍ خارجيّ لتكييف عقد العمل، وهو المركز الاجتماعيّ لأحد الأطراف المتعاقدة، وبالتالي، يُمكن أن يُعدّ العقد في بعض الأحيان عقد عملٍ، وفي أحيانٍ أخرى عقد مُقاوَلَةٍ، بناءً على المركز الاجتماعيّ

(1) محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهيّة قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، 2010م، ص89.

(2) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص293-294.

(3) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص183.

(4) حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، دار نشر (بدون)، طبعة (بدون)، 1991م، ص130.

(5) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص80-83.

للشخص الذي يقوم بالعمل، فضلاً على أن الأخذ بها سيؤدي إلى أن يطغى عقد العمل على كثير من العقود⁽¹⁾، حيث أن معظم الأشخاص يعتمدون اعتماداً كلياً على ما يحصلون عليه من عملهم، باعتباره المصدر الوحيد لرزقهم.

لذا لا يمكن الاعتماد على معيار التبعية الاقتصادية لتحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد وتكييفه، خاصة في ظل وجود وسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة، التي ساهمت بشكل مباشر وكبير في ظهوره كنمط جديد للعمل، وأتاحت الفرصة لصاحب العمل باستخدامها لمراقبة العامل عن بُعد⁽²⁾.

بناءً على ما تقدم، فإن التطور التقني والتكنولوجي في مجال علاقات العمل أضفى مرونة وسلاسة على هذه العلاقات، مما جعل من غير الضروري أن يتوجه العامل يومياً إلى مكان العمل، كما أن ارتفاع تكاليف المعيشة دفع العديد من العمال إلى البحث عن أكثر من مصدر دخل، فأصبح العامل يُدير أكثر من عملٍ وهو في منزله عن طريق الإنترنت، كما يمكنه إبرام أكثر من عقد عملٍ، كما في مجال تسويق وبيع المنتجات عن طريق الإنترنت، هذا الوضع جعل من الصعب تطبيق المفاهيم التقليدية للتبعية القانونية أو الاقتصادية، لذا أصبح من الضروري إيجاد نمطاً جديداً من التبعية يوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لجميع أطراف عقد العمل، بحيث يتمكن صاحب العمل من ممارسة رقابته مع الحفاظ على حق العامل في أداء عمله والحصول على الحماية القانونية.

(1) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 183.

(2) نبيل محمد بوحميدي، التأصيل لإبرام عقد عمل عن بُعد وإمكانية إثباته، المجلة المغربية للدراسات والاستشارات القانونية،

العدد (4)، المغرب، 2013م، ص 81 - 104.

الفرع الثاني

المفهوم الحديث لعلاقة التبعية

إنّ القواعد القانونية التي تحكم علاقة العمل بصورتها التقليدية، غير كافية لتكييف علاقة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بُعد، والتي تعتمد بشكل أساسي على وسائل الاتصال الحديثة وتقنية المعلومات، حيث يؤدي العامل عمله بعيداً عن الإشراف المادي والرقابة المباشرة من صاحب العمل.

وعلى ضوء ذلك، ثار تساؤل عن مدى تأثير هذه الوسائل الحديثة على الطبيعة القانونية للتبعية؟ ممّا لا شك فيه، أنّ التّقدّم التكنولوجي في وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، جعل معايير قانون العمل التقليدية غير ملائمة لتكييف رابطة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بُعد، ممّا دفع الفقه الحديث إلى البحث عن مفهوم جديد يتكيف وطبيعة هذه العلاقة التي باتت تفرض نفسها مع تطوّر أنماط العمل.

فقد اختلف الفقه في شأن تحديد الطبيعة القانونية للتبعية في عقد العمل عن بُعد، حيث ذهب اتجاه في الفقه⁽¹⁾ إلى الأخذ بمعيار التبعية القانونية، نظراً إلى إيجابيات هذا المعيار وسلبياته القليلة نسبياً مقارنة بمعيار التبعية الاقتصادية، الذي يشوبه الكثير من النقص، متجاهلاً بذلك سمة البعد والتي تميزه عن عقد العمل بصورته التقليدية، بينما يرى اتجاه آخر⁽²⁾ إلى أنّ التّقدّم التكنولوجي أحدث تحوُّلاً في مفهوم التبعية التقليدية، فعلاقة التبعية توجد في عقد العمل عن بُعد، أثناء أداء العمل بوسائل التكنولوجيا الحديثة؛ لأنّ العامل عن بُعد ليس أقلّ خضوعاً لبعض التوجيهات المرتبطة بتنفيذ العمل.

حيث أنّ علاقة التبعية القانونية لا تُثير أية صعوبة في انطباقها على عقد العمل عن بُعد، ذلك أنّ العامل يعمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، ومنفذاً لأوامره، وإلاّ تعرّض للجزاء التأديبي، حتّى وإن قام صاحب العمل بإعطاء الحُرّة للعامل في تنظيم زمان ومكان عمله⁽³⁾، فيظلّ تابعاً وخاضعاً لأحكام قانون العمل.

(1) Gerard Lyon-CAEN et autres, Droit de travail, 11 edation. Dalloz 1999, p.119.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص 95.

(2) Williams, Annette Y, **An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations**, ph. Dthesis, August 2009, Caplla University, pp. 19-25.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، المرجع السابق، ص 96.

(3) حمدي أحمد سعد، مرجع سابق، ص 61.

كما أكدت إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم (177) لعام 1996م، على أن العامل عن بُعد هو عامل تابع لصاحب العمل تبعية قانونية، مستبعدة التبعية الاقتصادية، من خلال تعريفها للعمل في المنزل بأنه: "عمل يؤدّيه شخص يُشار إليه باسم العامل في المنزل ويؤدي هذا العمل في منزله، أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب العمل، ومقابل أجر، ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقًا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدّم المعدات أو المواد أو سائر المواد المستخدمة"⁽¹⁾. إلا أن بعض الفقهاء⁽²⁾ يجد أن هذا التعريف أعاد التبعية الاقتصادية إلى ساحة التشريع، وليس إلى ساحة الفقه، كما كانت عليه الحال حين طرح جانب من الفقه التبعية الاقتصادية بديلاً عن التبعية القانونية كعنصر لعقد العمل، والهدف من ذلك هو توفير الحماية الاجتماعية إلى العاملين في المنازل بمختلف فئاتهم، كونه ليس من العدل أن نحملهم مخاطر عملهم، في الوقت الذي يُعفى فيه العمال الآخرون من تحمّل تلك المخاطر⁽³⁾.

فقد حرصت بعض القوانين على توفير الحماية اللازمة للعامل عن بُعد، والتي اعترفت بتوافر التبعية القانونية، بالرغم من البعد الجغرافي، فلم تشترط توافرها بالمعنى التقليدي كالمشرع الفرنسي، والذي عمل على حماية العمال من المنزل، وذلك بإكثافه في تكييف علاقة العمل عن بُعد بالاعتماد على أداء العامل عمله لصالح منشأة مقابل أجر، حتّى لو قام العامل بأداء العمل بأيّ زمان ومكان، فهذا لا يعني عدم خضوعه لإشراف ورقابة صاحب العمل⁽⁴⁾.

(1) المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية في شأن العمل في المنزل رقم (177) لسنة 1996م.

(2) Peschaud, Henri, Travail et teletravail a domicile, Juris Classeur Travail Traite, Document 1del, cate 05, 2004, pp.6.

مشار إليه لدى: عمر أحمد العراشي، مرجع سابق، ص142.

(3) توفيق حسن فرج، (تنقيح: وائل أنور بندق)، قانون العمل الجديد (دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003، والقرارات المنفذة له) في ضوء أحدث آراء الفقه وقضاء النقض، دار نشر (بدون)، طبعه (بدون)، 2007م، ص115-116.

(4) Jean-Emmanuel Ray! nouvelles technologies et nouvelles forms de subordination, Droit social. N6 juin 1992, pp525-528.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، التنظيم القانوني في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص25.

أما فيما يتعلق بالتبعية الاقتصادية، فمن الصعب الإكتفاء بها وحدها كمعيار لتكييف عقد العمل عن بُعد، ولا يمكن اعتبارها بديلاً عن التبعية القانونية لإعتمادها على عنصر الأجر، والذي يُعدّ عنصراً مشتركاً بين العديد من العقود، كما أنّ بعض القوانين استبعدت معيار التبعية الاقتصادية، كقانون العمل العماني، وقانون العمل الأردني - كما سبق بيانه -.

وفي ذات السياق، أيدت المحكمة العليا بسلطنة عُمان هذا الاتجاه، بإشتراطها توافر التبعية القانونية دون الاقتصادية، حيث نصّت في أحد مبادئها على أنّه: "يأخذ القانون العماني في قانون العمل بنظرية التبعية القانونية، والتي تشمل الإشراف والتوجيه والأجر، وهو المستقرّ عليه في قضاء هذه المحكمة"⁽¹⁾.

كذلك محكمة التمييز بالأردن في قرارها رقم (118) لسنة 2017م⁽²⁾، حيث نصّ على أنّ: "عنصر التبعية، وهو أهم ما يُميّز رابطة العمل التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، ومقتضى التبعية أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل أو إدارته، بحيث يكون له حق إصدار أوامر العمل، وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع الجزاء، والتبعية المقصودة هنا التبعية القانونية".

وعليه، لم يعتمد كلّ من المشرّع والقضاء في عُمان والأردن على معيار التبعية الاقتصادية لتحديد الطبيعة القانونية للتبعية في عقد العمل التقليدي، ممّا أدّى إلى استبعاده في عقد العمل عن بُعد، إلّا أنّ ذلك لا يعني عدم الأخذ بهذا المعيار مطلقاً، فهو أساساً يعتمد على الأجر الذي يُعدّ أحد عناصر عقد العمل.

في حين ذهب البعض⁽³⁾ إلى أنّ التكنولوجيا أثرت على علاقة التبعية، ممّا أدّى إلى اختفائها، إلّا في جانب ضئيل منها، ولا أحد يُنكر أنّ للتكنولوجيا أثراً على التبعية، فقد تُؤدّي إلى التغيير من حدة التبعية، أو قد تُعديّمها في بعض الحالات، فقد تكون التبعية في أشدّ صورها، عند قيام صاحب العمل بمراقبة العمل بكاميرات المراقبة، فعندئذٍ يكون العمل تابع ومأجور، وقد تنعدم التبعية تماماً، فعندئذٍ يكون العمل مُستقلاً.

(1) المبدأ رقم (272)، الطعن رقم (2016/870م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2017/12/31م، مرجع سابق، ص368.

(2) القرار رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٧م، تاريخ 2007/٥/15م، محكمة التمييز الأردنية (حقوق)، منشورات قسطاس.

(3) فاطمة محمد أحمد الرزاز، أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد (9)، 1999م، ص76-77.

وفي ذات السياق، يرى أصحاب هذا الرأي أنّ صاحب العمل أصبح من الصعب عليه ممارسة التّبعيّة عن بُعد، دون أن يكون هناك تعدي على خصوصيّة حياة العامل، ويرى الباحث أنّ هذا الرأي مُبالغ فيه، فإنّتهاك خصوصيّة العمل متصورة في نمط العمل التقليديّ، ونمط العمل عن بُعد، ويمكن أنّ تحترم خصوصيّة العامل من خلال تطبيق مجموعة من الصّوابط.

على الرّغم من ذلك، يميل البعض الآخر⁽¹⁾ إلى الأخذ بما يُعرف بالتّبعيّة عن بُعد؛ فنظراً لأنّ العامل يُؤدّي عمله عن بُعد مُستخدماً وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات، سواءً في أداء العمل أو في الاتّصال بالمنشأة، فإنّ الإشراف والرّقابة عليه من قِبَل صاحب العمل تكون عن بُعد من خلال وسائل الاتّصال وتقنيّة المعلومات، حيث يتم الاتّفاق بين الطّرفين على كينيّة التّواصل بينهما، وطريقة إرسال العمل المنجز.

وفي هذه الحالة، ستكون رقابة صاحب العمل وإشرافه من خلال وسائل التكنولوجيا، بدلاً من الوجود الفعليّ في مكان عمل العامل، إذ استبدلت التّبعيّة الماديّة بالتّبعيّة الإلكترونيّة، حيث تُتيح أدوات التّواصل المتنوّعة التي توفّرها شبكة الإنترنت، مثل: البريد الإلكترونيّ، والمكالمات الهاتفية الصّوتية عبر تطبيقات، مثل الفاير وإيمو وتانجو، وغيرها من الوسائل الإلكترونيّة، لصاحب العمل متابعة العامل بالصّوت والصّورة، وتبادل الرسائل الإلكترونيّة، إذ أنّ البعد المكانيّ للعامل عن مكان العمل لا يجعله بمعزلٍ عن المنشأة التي يعمل لصالحها، إذ تُتيح شبكة الإنترنت لصاحب العمل التّواصل المُستمرّ مع العامل، بما يوفّر له من قدرٍ على ممارسة حقّه في توجيه الأوامر والتعليمات إليه، كما يفعل بالنّسبة لأقرانه ممّن يعملون في مكان العمل⁽²⁾.

علماً بأنّ هذا المعيار يستند إلى عنصراً جوهرياً مهماً، وهو منح قاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة؛ لتنظيم طبيعة العقد وتكييفه من خلال تقييمه لجميع الظروف المحيطة بالعقد، ويقوم هذا المعيار على ركيزتين رئيسيتين وهما⁽³⁾:

(1) علاء فاروق صلاح عزام، مرجع سابق، ص318.

(2) فاروق محمد الأباصيري، ومحمد عمار تركمانية غزال، مرجع سابق، ص117 - 191.

(3) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

أولاً: تطوير المفهوم التقليدي للتبعية القانونية وتحسينه؛ ليتناسب مع الطبيعة الخاصة والمرونة، التي يتسم بها عقد العمل عن بُعد، والتي تعتمد على وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، وتفترض وجود رقابة إلكترونية بدل الرقابة التقليدية.

ثانياً: اعتماد معيار التبعية الاقتصادية بصورة مكملة لمعيار التبعية القانونية، بحيث لا يُعدّ معياراً مستقلاً، بل مكملاً لمعيار التبعية القانونية بمفهومها الحديث المعتمد على الرقابة الإلكترونية، ومعيار التبعية الاقتصادية المعتمد على الأجر، الذي يُعدّ أحد عناصر عقد العمل، يثبت وجود علاقة اقتصادية قائمة بين طرفي عقد العمل، ويُؤخذ به كقرينة في تكييف هذا العقد، من خلال فكرة الأجر، وتأثيره على حياة العامل، فإذا كان الأجر هو مصدر الرزق الوحيد للعامل، يتم تكييف العلاقة على أنها علاقة عمل، أما إذا كان لديه أكثر من مصدر لرزقه، ومن أكثر من جهة، فإن العلاقة تخرج من إطار علاقة العمل، وهذا ما تتبّعه الولايات المتحدة الأمريكية⁽¹⁾.

هنا يُثار تساؤل حول مدى إنطباق مفهوم التبعية على عمال المنصات الرقمية؟

فقد عرّفت منظمة العمل الدولية المنصات الرقمية بأنها: "واجهة رقمية أو مُزوّد خدمة على شبكة الإنترنت، تربط بين مُزوّدَي الخدمات أو السلع وعمالهم"⁽²⁾، وتبين فيما سبق بأن التبعية القانونية تتمثل في قيام العامل بتنفيذ العمل وفق التعليمات الصادرة إليه من صاحب العمل، الذي له حق متابعة تنفيذها، وتوقيع الجزاءات التأديبية على العامل في حالة عدم القيام بها، ويتطابق ذلك على علاقة عمال المنصات الرقمية بأصحابها، يجد الفقه أنّ علاقة التبعية مُتوقّرة⁽³⁾، على سبيل المثال، منصة أوبر (Uber) لنقل الركاب، حيث تعتمد فكرتها على تطبيق إلكتروني، يُمكن للعمال تحميله من الإنترنت، ويعمل كهمزة وصل

(1) أبرار منذر نايف الطراونة، مرجع سابق، ص 41.

(2) OECD, ILO and Eurostat, Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work, 2023, 40.

= مشار إليه لدى: تقرير بعنوان "تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات"، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (113)، 2025م، ص 9، على الرابط: <https://www.ilo.org/ar/resource/conference-paper>

تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/5/31م، الساعة: 8:00 صباحاً)، العنوان: منظمة العمل الدولية.

(3) سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، الجزء الثاني، العدد (37)، 2022م، ص 968 - 1023.

بينهم والشركة التي تقدّم خدمات توصيل الركاب، فعند فتح العميل للتطبيق يُمكنه اختيار نقطة الانطلاق ووجهته، ليقوم التطبيق بعرض أقرب السيارات المتاحة في المنطقة، كما يوفر معلومات عن أنواع السيارات المتاحة، وتكلفة النقل لكل نوعٍ منها، وبعد أن يختار العميل فئة السيارة، تظهر له تفاصيلها واسم السائق وصورته ورقم هاتفه، وعند موافقة العميل على هذه المعلومات، يُحدّد له التطبيق الوقت المتوقّع لوصول السائق، كما يُمكنه متابعة وصول السيارة عبر خرائط جوجل، وبعد توصيل الركاب إلى وجهته، يقوم بدفع الأجرة المتفق عليها إلى الشركة، ويُتيح له التطبيق أيضًا تقييم السائق.

وعليه، قرّرت محكمة النقض الفرنسية⁽¹⁾ إعادة تكييف العلاقة التعاقدية بين شركة أوبر والسائقين كعقد عمل، حيث أشارت إلى أنّ هناك علاقة تبعية بين السائق والشركة، عند استخدام منصة أوبر الرقمية، لذلك فإنّ السائق لا يؤدي خدمته بصفته عامل مستقل بل بصفته أجير، وبالتالي، أقرت بحق السائق في المطالبة بالتعويض في حال تمّ منعه دون وجه حق من الوصول إلى التطبيق الخاص بالشركة، معتبرة ذلك بمثابة إنهاء تعسفي لعقد العمل، وأوضح الحكم أنّ: "الحرية التي يتمتع بها السائق في اختيار توقيت دخوله إلى التطبيق وساعات عمله، لا تعني بالضرورة عدم وجود علاقة تبعية، فعندما يتصل السائق بالتطبيق أو المنصة الرقمية، يصبح جزءًا من نظام خدمي منظم من قبل الشركة، ثمّ أنّ سائق الدراجة الذي ينقل الطلبات بإشراف وإدارة شركة أوبر ليس عاملًا مستقلًا، بل هو أجير في علاقة تبعية مع الشركة، ويعتمد عنصر التبعية بشكل أساسي على قدرة وسلطة المشغل في إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة التنفيذ وفرض العقوبات على عدم الالتزام بالتوجيهات الصادرة عن إدارة العمل، وعليه فإنّ عدم إلزام السائق بالاتصال أو الدخول إلى الموقع، ومدة غيابه، وعدم تعرضه للعقوبة بسبب ذلك، لا يؤثر في تقدير مسألة وجود علاقة التبعية من عدمها".

يُحيي هذا الرأي، بأنّ هناك نوعًا ثالثًا من التبعية، فإلى جانب التبعية القانونية والاقتصادية، توجد التبعية عن بُعد، ولكن الباحث يختلف مع هذا الرأي؛ لأنّ التبعية إما أنّ تكون قانونية أو اقتصادية، فلا

⁽¹⁾ Cour de cassation Pourvoi n° 19-13.316, 4 mars 2020،

على الرابط: <https://www.courdecassation.fr>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/5/31، الساعة: 8:40

صباحًا)، العنوان: REPUBLIQUE FRANCAISE.

ثالث لهما، ومن جهة أخرى، هناك فرق بين التبعية وكيفية ممارستها، فالتبعية عن بُعد، هي تبعية قانونية تُمارس بتقنيات حديثة، وليست تبعية مستقلة بذاتها.

يقترح الباحث لتسهيل عملية تكييف عقد العمل عن بُعد، الرجوع إلى وسيلة إثبات قانونية، ألا وهي: "القرينة"، والتي جوهرها هو التخفيف لإثبات بعض الأمور، فيفترض فيها الوجود عن عدم، مع إمكانية إثبات العكس، بحيث يتم استنباط أمر مجهول من أمر معلوم، فما دام أنّ العامل عن بُعد يؤدي عملاً لمصلحة صاحب العمل، ويخضع لرقابته، ويتقاضى أجرًا على هذا العمل، فيفترض أنّ العقد يتوافر هذه العناصر، عقد عمل بالمعنى القانوني، حتى يثبت عكس ذلك، وهذه الوسيلة نصت عليها بعض القوانين، كقانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية العماني، وقانون البينات الأردني⁽¹⁾.

(1) المادة (54) من قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2008/68) بتاريخ 11 من جمادى الأولى سنة 1429هـ الموافق 17 من مايو سنة 2008م، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (864) بتاريخ 1 يونيو 2008م، وهو مكون من (106) مادة؛ المادة (40) قانون البينات الأردني رقم (30) لسنة 1952 الصادر بتاريخ 21 إبريل 1952م، المنشور على الصفحة رقم (200) من الجريدة الرسمية في العدد (1108) بتاريخ 17 مايو 1952م، وهو مكون من (73) مادة.

الفصل الثاني

آثار عقد العمل عن بُعد ووقفه وانتهائه

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

يترتب على انعقاد عقد العمل عن بُعد نشوء التزاماتٍ على عاتق كلٍّ من صاحب العمل والعامِل، ووفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، فإنَّ الأطراف المتعاقدة حُرَّةٌ في تحديد الآثار المترتبة على تعاقدها، وهذا هو الأصل، إلَّا أنَّ المشرِّع قد تدخل وحد من هذا المبدأ بدرجة كبيرة في نطاق علاقة العمل، بفرض مجموعة من الالتزامات على المتعاقدين وحدد مآها؛ ولم يسمح لهم باستبعادها أو الانتقاص منها.

وقد تعتري العلاقة التعاقدية ما يوقفها مؤقتاً عن ترتيب بعض آثارها العقدية، فلزم بيان أثر الوقف وحالاته، وبما أنَّ عقد العمل من العقود المؤقتة، فلا بدَّ من التعرُّض لإنتهاء عقد العمل عن بُعد وحالاته، وعليه سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: آثار عقد العمل عن بُعد.

المبحث الثاني: وقف وإنهاء عقد العمل عن بُعد.

المبحث الأول

آثار عقد العمل عن بُعد

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

إذا توافر في عقد العمل عن بُعد أركان إنعقاده وشروط صحته، نشأ صحيحاً، وأنتج آثاره القانونية في حقّ طرفيه، والتي تتمثل بصفة عامة، في التزام العامل بأداء العمل، والالتزام صاحب العمل بدفع الأجر، وما يُرتبهُ عقد العمل من التزامات على عاتق أحد طرفيه، تُعدّ حقوقاً للطرف الآخر⁽¹⁾.

وردّت -على سبيل المثال لا الحصر- التزامات طرفي العقد في قوانين العمل، ومن ثمّ يجوز لصاحب العمل أن يضمّن لائحة نظام العمل بعض الالتزامات الأخرى، متى كانت لا تُخالف النظام العام، ولا تُعرّض العامل للخطر، وغير مخالفة للقانون⁽²⁾، وكذلك يُمكن للعامل أن يشترط بعض الحقوق التي تزيد على القانون، أو لائحة نظام العمل، ما دامت أفضل له أو تهدف لمصلحته⁽³⁾.

ولدراسة آثار عقد العمل عن بُعد، سيُقسّم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التزامات الأطراف.

المطلب الثاني: جزاء إخلال الأطراف بالتزاماتهم.

(1) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص515.

(2) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، آثار عقد العمل الإلكتروني "دراسة مقارنة"، ط1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، 2018م، ص11.

(3) المادة الرابعة من قانون العمل العماني، نصّت على أن: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل..."; المادة الخامسة من قانون العمل المصري، نصّت على أن: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، ويستمر العمل بأية مزايا وشروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف..."; بهذا المعنى المادة الرابعة من قانون العمل الأردني؛ المادة الثامنة من نظام العمل السعودي.

المطلب الأول

التزامات الأطراف

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

تمّ الإشارة سابقًا إلى أنّ عقد العمل عن بُعد من العقود الملزمة للجانبين، فهو عقد عملٍ بالمعنى القانوني، ولا يخرج عن إطار القواعد العامة، التي تحكم عقد العمل بصورته التقليدية، لذا فإنّ التزامات صاحب العمل عن بُعد هي ذاتها المقررة في عقد العمل بصورته التقليدية، مع إضافة بعض الخصوصيّة لها، بما يتناسب وطبيعة عقد العمل عن بُعد.

قد يُخل صاحب العمل ببعض التزاماته الواردة في القانون، أو بلائحة نظام العمل، أو باتفاقيات العمل الجماعيّة، أو بعقد العمل عن بُعد، ممّا يعرضه للعقوبات المقررة قانونًا، لذا سيتمّ تقسيم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: التزامات صاحب العمل عن بُعد.

الفرع الثاني: التزامات العامل عن بُعد.

الفرع الأول

التزامات صاحب العمل عن بُعد

نظرًا لعدم وجود تنظيم قانوني خاص بعقد العمل عن بُعد في سلطنة عُمان - حتّى إنجاز هذه الرسالة-، كان لا بدّ للباحث من الرجوع إلى القواعد العامة المنظمة لعقد العمل بصورته التقليدية، لإسقاطها على عقد العمل عن بُعد، مع الأخذ بالقوانين المقارنة، والاتفاقيات الدوليّة المنظمة لهذا العقد.

وفي هذا الجانب، أقرّ قانون العمل العُماني مبدأ المساواة بين العُمال، في حال إتفاق طبيعة العمل، حيث نصّت المادة (23) منه بأنّ: "... على صاحب العمل أن يُساوي بين جميع العُمال في حالة إتفاق طبيعة العمل وشروطه"، ويُفترض مبدأ المساواة بين العُمال، تماثل ظروف وشروط العمل كأن يقوم العُمال

بنفس العمل والمهام في ظروف متشابهة، مع تساوي كفاءاتهم ومؤهلاتهم، فإن اختلفت هذه الشروط والظروف، فلا مناص من تبأين الأحكام التي تُطبق على العمال.

كما ينص قانون العمل الفرنسي على ضرورة المساواة في الحقوق بين العاملين عن بُعد والعاملين بمقر المنشأة⁽¹⁾، وقد أكد القضاء الفرنسي هذا المبدأ، حيث قضت محكمة إستئناف فرساي⁽²⁾ بتاريخ 21 أبريل 2022م، بأن: "تطبيق مبدأ المعاملة المتساوية للموظفين، تُعدّ فعلياً قاعدة من النظام العام، تهدف إلى حمايتهم، وتدافع عن المصلحة الجماعية للمهنة، ومن أحكام النظام العام المنصوص عليها في قانون العمل، يتمتع العامل عن بُعد بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف الذي يؤدي عمله في مقر الشركة (مادة 1222-9 من قانون العمل)".

أيضاً أرست هذا المبدأ المادة الرابعة من الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بُعد، حيث نصت على: "فيما يتعلق بشروط العمل، يتمتع العاملون عن بُعد بنفس الحقوق التي تكفلها التشريعات السارية والاتفاقيات الجماعية، والتي يتمتع بها العاملون في مقر عمل صاحب العمل، ومع ذلك، ولمراعاة خصوصيات العمل عن بُعد، قد يلزم إبرام إتفاقيات جماعية و/ أو فردية تكميلية محددة"⁽³⁾.

هذا ما يؤكده أيضاً نظام العمل عن بُعد السعودي⁽⁴⁾، فنصت المادة الثالثة منه على: "فيما لم يرد نص في هذا القرار، تخضع العلاقة التعاقدية للعامل عن بُعد لأحكام نظام العمل..."، وكذلك اللائحة

(1) البند ثالثاً من المادة (9-1222) من قانون العمل الفرنسي، نص على:

"...III- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise..". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

(2) Cour d'appel de Versailles 21 avril 2022 RG n° 21/06324.

على الرابط: <https://www.labase-lextenso.fr/jurisprudence/>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/22م، الساعة

9:27 صباحاً)، العنوان: la BaseLextenso

(3) المادة الرابعة من من الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بُعد، نصت على:

"EMPLOYMENT CONDITIONS: REGARDING employment conditions, teleworkers benefit from the same rights, guaranteed by applicable legislation and collective agreements, as comparable workers at the employers premises. However, in order to take into account the particularities of telework, specific complementary collective and/or individual agreements may be necessary". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

(4) قرار وزير العمل السعودي رقم (792) بتاريخ 1436/2/12هـ بعنوان اشتراطات تنظيم العمل عن بُعد، المعدل بالقرار

الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، المعدل بالقرار الوزاري رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ.

التنفيذية للقانون الاتحادي الإماراتي بشأن تنظيم علاقات العمل⁽¹⁾، حيث نصت في المادة الخامسة منها على: "3... مع مراعاة ما هو منصوص عليه في المرسوم بقانون، وهذا القرار يلتزم كل من العامل وصاحب العمل بالبنود المنصوص عليها في عقد العمل، وفق كل نمط من الأنماط المذكورة في البند (1) من هذه المادة".

وبالنظر إلى نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024م، الذي يُعد العمل عن بُعد أحد أشكاله، يتبين أنه أكد على التزام صاحب العمل في عقد العمل عن بُعد بنفس الالتزامات المترتبة على عقد العمل بصورته التقليدية، مع مراعاة خصوصية وطبيعة عقد العمل عن بُعد، وجاء ذلك في المادة (12) منه، التي نصت على أنه: "أ- يتمتع العامل في العمل المرن بكافة الحقوق التي يتمتع بها العامل بموجب عقد العمل وفقاً لما نص عليه القانون...".

في ضوء ما سبق، سيقصر الباحث على تناول أهم الالتزامات الجوهرية على صاحب العمل في عقد العمل عن بُعد، دون التعمق في الالتزامات المماثلة لها في عقد العمل بصورته التقليدية، والتركيز على التساؤلات التي تثار بشأن تنفيذها، بما يتوافق وطبيعة عقد العمل عن بُعد، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الالتزام بأداء الأجر:

يُعد التزام صاحب العمل بدفع الأجر التزاماً جوهرياً، يستحقه العامل مقابل أداء عمله، وسبق وأن تقدم في هذه الرسالة تناول مفهوم الأجر وفق قوانين العمل ومنظمتي العمل العربية والدولية، ومنعاً للتكرار سوف يتم تجاوز مفهوم الأجر هنا، وتناوله كالتزام على صاحب العمل.

إن القواعد التي تحكم الأجر، هي قواعد عامة مقررة بنص القانون، وخاضعة أيضاً لبنود العقد، فيما يتعلق بالأجر وقواعد الوفاء به والخصم والإقضاء منه؛ فإن ما يسري على عقد العمل بصورته التقليدية، هو ذاته ما يطبق على عقد العمل عن بُعد.

(1) قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.

هنا يُطرح تساؤلٌ عن: ما مدى إمكانية المساواة في الأجر بين العامل التقليدي والعامل عن بُعد؟ إضافةً إلى القواعد التي تُنظّم الأجر في عقد العمل بصورته التقليدية، والتي من الممكن تطبيقها على تنظيم الأجر في عقد العمل عن بُعد، مع مراعاة خصوصية هذا العقد، جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليقرّ منح نفس الأجر عن العمل المتساوي القيمة، دون أي تمييز اجتماعي⁽¹⁾.

كما أكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة المساواة في الأجور بين جميع العاملين عند تساوي قيمة العمل⁽²⁾.

أيضاً أكدت إتفاقية العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم (177) لسنة 1996م، على ضرورة المساواة في الأجور بين العامل عن بُعد وغيرهم ممن يؤدّون عملهم في مقر المنشأة، حيث نصّت المادة الرابعة منها على: "1- تُعزّز السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل، بقدر الإمكان، المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالإجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل..."، كما نصّت المادة الثامنة من نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024م، على أن: "يلتزم صاحب العمل الذي يطبّق العمل المرن في مؤسسته بما يلي:- ب- عدم التمييز بين العاملين عملاً مرناً والعاملين عملاً غير مرن...".

في حين نصّت بعض القوانين المقارنة على ضرورة المساواة بين العاملين في الأجور، متى تماثلت الأوضاع، كقانون تحسينات العمل عن بُعد الأمريكي⁽³⁾، وقانون العمل الفرنسي الحالي، حيث نصّت المادة

(1) المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948م، نصّت على "2... لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي..."، على الرابط: <https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>، تاريخ الاطلاع (تاريخ:

2024/10/22م، الساعة 9:40 صباحاً)، العنوان: الأمم المتحدة.

(2) المادة الثانية من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، رقم (100) لسنة 1951، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، والتي نصّت على أن: "1. على كل عضو أن يعمل، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، علي جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق..."، على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/10/22م، الساعة 9:30 صباحاً)،

العنوان: مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا.

(3) (CRS-5) من قانون تحسينات العمل عن بُعد الأمريكي، الصادر في 2008/6/3م الأمر رقم (de RL34516) =

(9-1222) منه على: "... يتمتع العامل عن بُعد بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف الذي يُمارس عمله داخل مقر الشركة..."⁽¹⁾، وقضت محكمة النقض الفرنسية في حكم لها بتاريخ 17 يناير 2017م على: "ضرورة المساواة بين العاملين عن بُعد في المنزل، وغيرهم من العاملين في الأجور، متى تماثلت الأوضاع"⁽²⁾. ومن ثم، يمكن أن يكون هناك تفاوت في الأجر نتيجة للمخاطر المرتبطة بطبيعة العمل الذي يقوم به العامل أو بسبب الموقع الجغرافي الذي يعمل فيه⁽³⁾، على أنه يشترط ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور⁽⁴⁾.

وبالنسبة لالتزام صاحب العمل بأداء الأجر، يكون باتباع القواعد التي تُنظم الوفاء به:

- فمن حيث موعد الوفاء بالأجر، يؤكد قانون العمل الأردني على ضرورة أن يتم الوفاء بالأجر خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقه⁽⁵⁾، كما ينطبق هذا الأمر على العمل عن بُعد وفقاً لنظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024م، حيث نصت المادة (12) منه على: "أ- يتمتع العامل في العمل المرن بكافة الحقوق التي يتمتع بها العامل بموجب عقد العمل وفقاً لما نص عليه القانون...، ب- تخضع العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لأحكام القانون في غير الحالات المنصوص عليها في هذا النظام"، وذلك بخلاف بعض القوانين العربية، التي تركت تحديد مواعيد الوفاء بالأجر

= <https://www.scribd.com/document/468316537/R1-34516>.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص 357.

(1) البند ثالثاً من المادة (9-1222) من قانون العمل الفرنسي، نص على:

"...III- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise..." (تم ترجمته عن طريق جوجل).

(2) Cass. Soc., 16 octobre 2001, Bull., V, n° 320, <https://www.courdecassation.fr/>.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص 357.

(3) المبدأ رقم (286)، الطعن رقم (2017/425م)، جلسة يوم الاثنين 2018/2/12م، الذي نص على: "مناطق المساواة بين العمال أن يكونوا في مؤسسة واحدة ويعملون في ظروف مماثلة وتساوي مؤهلاتهم وشروط عملهم المتفق عليها"، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2016/10/1م وحتى 2018/6/30م، للسنتين القضائيتين (17 و 18)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب فني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص 1536.

(4) المادة (13) من البند (سادساً/ الأجور) من توصية منظمة العمل الدولية رقم (184) بشأن العمل في المنزل، المعتمدة 20 يونيو 1996م، نصت على: "تحدد معدلات دنيا لأجور العمل في المنزل بما يتفق والقوانين والممارسات الوطنية"، على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/5/8م، الساعة 10:40 صباحاً)، العنوان: مكتبة حقوق الإنسان بجامعة مينيسوتا.

(5) المادة (46) قانون العمل الأردني، نصت على: "أ. يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه..."

حسب طبيعة العمل، حيث ميّزت فيما إذا كان العامل معيّناً بأجر شهري، أو إذا كان يعمل لبعض الوقت، أو إذا كان هذا الأجر يحتسب على أساس القطعة أو الإنتاج، ما لم يتفق على غير ذلك، وهذا ما نصّ عليه قانون العمل العماني⁽¹⁾ وقانون العمل المصري⁽²⁾.

- أمّا من حيث مكان الوفاء بالأجر، فإنّ بعض القوانين حدّدت مكان الوفاء بمكان العمل، كقانون العمل المصري⁽³⁾، بينما لم يُحدّد كلّ من قانون العمل العماني وقانون العمل الأردنيّ مكان الوفاء بالأجر، ممّا يستدعي الرجوع إلى القواعد العامة بالوفاء بالدين، والتي تقضي بأنّ يتم الوفاء بالدين في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء⁽⁴⁾، وفي علاقة العمل يكون المدين هو صاحب العمل، إلّا أنّ هذه القاعدة ليست أمرّة، فيجوز الاتفاق على أن يكون وفاء الأجر في مكان آخر⁽⁵⁾.

(1) المادة (90) من قانون العمل العماني، نصّت على: "تؤدى الأجور في أحد أيام العمل مع مراعاة الأحكام الآتية: ١- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر ٢- إذا كان العمل لبعض الوقت، واستلزم العمل مدة تزيد على (٢) أسبوعين، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لإنهاء ما كلف به من عمل، وفي غير الحالتين السابقتين يؤدى الأجر للعامل مرة كل أسبوع، على أنه يجوز أن يؤدى له مرة كل (٢) أسبوعين، أو كل شهر، إذا وافق كتابة على ذلك، وفي جميع الأحوال يتعين أداء الأجر خلال (٣) ثلاثة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها، ويجوز بقرار من الوزير تحديد موعد صرف أجور العاملين قبل الموعد المحدد لها بمناسبة الأعياد الوطنية والرسمية".

(2) المادة (38) قانون العمل المصري، نصّت على: "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية: (أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر. (ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به. (ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك...".

(3) المادة (38) قانون العمل المصري.

(4) المادة (240) من قانون المعاملات المدنية العماني نصّت على: "٢... - في الالتزامات الأخرى يكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين إذا كان الالتزام متعلقاً بهذه الأعمال؛" المادة (336) من القانون المدني الأردني نصّت على: "٢... أما في الالتزامات الأخرى فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين إذا كان الالتزام متعلقاً بهذه الأعمال".

(5) نصر البلعاوي، مرجع سابق، ص 104.

يَرى الباحث أَنَّهُ نظرًا للطبيعة الخاصة للعمل عن بُعد، حيث أَن طرفا العقد فيها مُتباعدين مكانيًا، فإنَّ الوفاء بِالْأجر في مَوْقع العمل أو في مَوْقع صاحب العمل، قد يُسبِّب مشقَّةً لِلطرفين، وحسنًا فعلَ المَشْرِعِ العُماني بِعدم النَّصِّ في قانون العمل العُماني على مكان وفاء الأجر، بل ألزَمَ صاحب العمل بِتحويل أجر العاملِ إلى حسابِهِ في أحد المصارف، دون الحاجة لِصرف الأجر في مَوْقع العمل⁽¹⁾، وهذا ينسجم وطبيعة عقد العمل عن بُعد، وفي هذا الجانب أصدرت وزارة العمل بِسلطنة عُمان قرارًا وزاريًا بِشأن نظام حماية الأجور⁽²⁾، يضمن تحويل أجور العُمال لِحساباتهم البنكية، وبالقدر المُحدَّد في عقد العمل وخلال المدة القانونية.

كَمَا يُثار تساؤلٌ عن العملة الَّتِي يتم دفع الأجر بِها في عقد العمل عن بُعد؟

لا تظهر مُشكلة العملة الَّتِي يتم بِها دفع الأجر في عقود العمل عن بُعد، والَّتِي تُنفَّذ داخل إقليم الدَّولة الواحدة؛ حيث تُؤدَّى الأجور بِعملة الدَّولة الَّتِي يتم تنفيذ العقد فيها، أو بِالعملة المُتفق عليها بين الطرفين والمُتداولة قانونًا داخل إقليم الدَّولة، كما هو الحال في سلطنة عُمان؛ لأنَّ قانون العمل العُماني أجاز العمل عن بُعد داخل سلطنة عُمان، ونصَّت المادة (85) مِنْهُ على أَن: "تؤدَّى الأجور وَغَيْرُهَا مِنْ المبالغ المُستَحقة لِلعاملِ بِالرَّيَالِ العُماني، ما لم يَتَّفَق على أدائها بِإحدى العملات المُتداولة قانونًا في سلطنة عُمان"، ولا تختلف أغلب قوانين العمل فيما يَخُصَّ العملة الَّتِي يتم بِها أداء الأجر في عقود العمل داخل إقليم الدَّولة، سواء أكان العقد تقليديًا أم عن بُعد⁽³⁾، فقد نصَّت المادة الثَّالثة مِنْ إتفاقية مُنظمة العمل الدَّولية رقم (95) لسنة 1949 بِشأن حماية الأجور، على أَن: "1- لا تُدفع الأجور التَّقديَّة المُستَحقة إِلَّا بِالعملة السَّائدة قانونًا، وَيَحْظَرُ دفعُها في شكل سنداتٍ أو قسائمٍ أو في أيِّ شكلٍ آخر يَحُلُّ محلَّ العملة القانونية...".

(1) المادة (87) من قانون العمل العُماني، نصَّت على: "لا تبرا ذمة صاحب العمل من أجر العامل، إِلَّا إذا قام بِتحويل أجر العامل إلى حسابهِ بأحد المصارف أو المؤسسات المالية المحلية المرخصة من البنك المركزي العُماني، ويصدر الوزير قرارًا بِتنظيم قيام أصحاب العمل بِتحويل الأجور وحالات الاستثناء".

(2) القرار الوزاري رقم (2024/729) بشأن نظام حماية الأجور الصادر بتاريخ 13 يونيو 1446هـ الموافق 15 ديسمبر 2024م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1575) الصادر في 15 ديسمبر 2024م، ويقصد بنظام حماية الأجور هو نظام إلكتروني مشترك بين وزارة العمل والبنك المركزي العُماني، ونصَّت المادة الأولى من القرار: "يهدف نظام حماية الجور إلى رصد عمليات صرف أجور العاملين في القطاع الخاص إلكترونيًا، لضمان التزام صاحب العمل بِتحويل أجور العاملين لديه إلى حساباتهم لدى أحد المصارف أو المؤسسات المالية الخاضعة لِإشراف ورقابة البنك المركزي العُماني بِالقدر المتفق عليه في عقد العمل، وخلال المدة المقررة قانونًا".

(3) المادة (38) من قانون العمل المصري؛ المادة (90) من نظام العمل السعودي.

أما في حالة العقود التي تكتسب صفة الدّوليّة، ويختلف فيها مكان طرفي العلاقة التّعاقديّة، تظهر مشكلة العملة التي يتمّ وفاء الأجر بها، فيري جانب من الفقه⁽¹⁾ جواز وفاء الأجر بأيّ نوع من أنواع العملة المتداولة، وإن لم تكن عملة الدّولة التي ينتمي إليها العامل أو صاحب العمل، ما دامت محلّ إتّفاق بين الطرفين، فتحديد عملة الوفاء بالأجر أمرٌ يدخل في نطاق إرادة المتعاقدين، فإذا كان الإلتزام محدّدًا بمبلغ معيّن من العملة الأجنبيّة وجب الوفاء بنفس المبلغ.

هناك إتّجاه آخر يرى⁽²⁾ أنّ هذا الإتّفاق باطلٌ، حتّى ولو كان يصب في مصلحة العامل؛ لأنّ فرض الدّولة التّعامل بالعملة الرّسميّة لها، يُعدّ من المسائل المتعلّقة بالنّظام العامّ وسيادتها، ويرتبط بظروفها الإقتصاديّة.

يرى الباحث جواز دفع الأجر، إمّا بالعملة الرّسميّة للدّولة، أو بالعملة المتّفق عليها بين الطرفين، بشرط أنّ تكون من العملات المتداولة قانونًا في الدّولة، الأمر الذي يضمن سيادة الدّولة، ويحافظ على كيانها الإقتصاديّ من جهة، ويسهل على صاحب العمل دفع الأجر وعلى العامل استلامه من جهة أخرى، وهو ما أخذ به المشرّع العماني، وفق ما تمّ الإشارة إليه في المادّة (85) من قانون العمل العماني.

يثار تساؤلٌ عن: حقّ العامل عن بُعد في الحصول على أجره في حال إغلاق المنشأة مؤقتًا بسبب ظروف طارئة، مثل: الجوائح والأوبئة، كما حدث خلال جائحة كوفيد-19، أو عندما لا يتمكن العامل من أداء العمل، بسبب أنواع من مخاطر صعبة؟

بالرجوع إلى القواعد المنظّمة للعمل التقليديّ، نجد أنّ قانون العمل العماني سكّت عن تنظيم هذه المسألة، وللإجابة على هذا التساؤل، يُمكن الإشارة إلى المبدأ رقم (55) الذي أقرته المحكمة العليا العُمانيّة⁽³⁾، حيث نصّ على أنّ: "مناط استحقاق العامل للأجر، هو قيامه بالعمل أو استعداده للقيام بالعمل،

(1) حسام الدين الأهواني، النظرية العامة للالتزام، المجلد الأول المصادر الإرادية للالتزام، الجزء الأول، القاهرة، الطبعة الثالثة، 2000م، ص 268.

(2) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح قانون العمل، دار النهضة العربيّة، القاهرة، 2005م، ص 173.

(3) المبدأ رقم (55)، الطعن رقم (2018/707م)، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2019/5/22م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية - الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1م وحتى 2019/9/30م، السنة القضائية (19)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، طبعة (بدون)، سنة نشر (بدون)، ص 208.

وَوَضَعَ نَفْسَهُ طَوَاعِيَةً تَحْتَ إِمْرَةِ رَبِّ الْعَمَلِ، وَلَوْ لَمْ يُؤَدِّ الْعَمَلُ"، أَمَّا الْمُشَرِّعُ الْمِصْرِيُّ، فَنَصَّ عَلَى اسْتِحَاقِّ الْعَامِلِ لِنِصْفِ أَجْرِهِ فِي هَذِهِ الْحَالَةِ، وَجَاءَ ذَلِكَ فِي الْمَادَّةِ (41) مِنْ قَانُونِ الْعَمَلِ الْمِصْرِيِّ، الَّتِي نَصَّتْ عَلَى أَنَّهُ: "... أَمَّا إِذَا حَضَرَ وَحَالَتْ بَيْنُهُ وَبَيْنَ مُبَاشَرَةِ عَمَلِهِ أَسْبَابٌ قَهْرِيَّةٌ خَارِجَةٌ عَنْ إِرَادَةِ صَاحِبِ الْعَمَلِ، اسْتَحَقَّ نِصْفَ أَجْرِهِ"، وَيُلَاحِظُ أَنَّ الْمُشَرِّعَ هُنَا لَمْ يُحَدِّدِ الْفَتْرَةَ الَّتِي يَتِمُّ فِيهَا صَرْفُ نِصْفِ الْأَجْرِ، أَمَّا الْمُشَرِّعُ الْأُرْدُنِّيُّ، فَقَدْ كَانَ أَكْثَرَ تَقْصِيلاً، حَيْثُ نَصَّ فِي الْمَادَّةِ (50) مِنْ قَانُونِ الْعَمَلِ الْأُرْدُنِّيِّ عَلَى أَنَّ: "إِذَا اضْطُرَّ صَاحِبُ الْعَمَلِ إِلَى وَقْفِ الْعَمَلِ بِصُورَةٍ مُؤَقَّتَةٍ بِسَبَبٍ لَا يُعْزَى إِلَيْهِ، وَلَيْسَ فِي وَسْعِهِ دَفْعُهُ، فَيَسْتَحَقُّ الْعَامِلُ الْأَجْرَ الْكَامِلَ عَنْ مُدَّةٍ لَا تَزِيدُ عَلَى الْعَشْرَةِ أَيَّامٍ الْأُولَى مِنْ تَوَقُّفِ الْعَمَلِ خِلَالِ السَّنَةِ، وَأَنْ يَدْفَعَ لِلْعَامِلِ نِصْفَ أَجْرِهِ عَنِ الْمُدَّةِ الَّتِي تَزِيدُ عَلَى ذَلِكَ، بِحَيْثُ لَا يَزِيدُ مَجْمُوعُ التَّعْطِيلِ الْكُلِّيِّ الْمَدْفُوعِ الْأَجْرَ عَلَى سِتِّينَ يَوْمًا فِي السَّنَةِ".

وَيَرَى جَانِبٌ مِنَ الْفَقْهِ⁽¹⁾، أَنَّ قَاعِدَةَ اسْتِحْقَاقِ الْعَامِلِ لِلْأَجْرِ، سَوَاءٌ كُلُّهُ أَوْ جُزْءٌ مِنْهُ، رَغْمَ عَدَمِ أَدَاءِ الْعَمَلِ فِي إِطَارِ عَقْدِ الْعَمَلِ التَّقْلِيدِيِّ، لَا تَنْتَظِقُ عَلَى الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ؛ وَذَلِكَ لِأَنَّ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ يُنْفَذُ أَصْلًا مِنْ مَوَاقِعَ مُخْتَلِفَةٍ، وَلَيْسَ مُرْتَبِطًا بِمَكَانِ الْمُنْشَأَةِ، فَلَا يُؤَثِّرُ إِغْلَاقُهَا عَلَى قُدْرَةِ الْعَامِلِ عَلَى أَدَاءِ عَمَلِهِ.

يَرَى الْبَاحِثُ أَنَّهُ لَا يُمْكِنُ الْأَخْذُ بِعُمُومِ هَذَا الرَّأْيِ، فِي حَالَةِ نَشُوبِ حَرِيقٍ أَوْ خُدُوثِ زَلْزَالٍ فِي مَكَانِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ، يُمْكِنُ تَطْبِيقُ هَذِهِ الْقَاعِدَةِ عَلَى عَقْدِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ.

(1) علاء فاروق صلاح عزام، مرجع سابق، ص 229.

أما إذا كان سبب عدم أداء العامل لعمله، راجعاً إلى صاحب العمل، فإنه يستحق كامل أجره⁽¹⁾، وهذا الأمر ينطبق أيضاً على العامل عن بُعد، كما في حالة تلف الحاسب الآلي الرئيسي في المنشأة، الذي يُعدُّ الوسيلة الأساسية للتواصل مع العامل عن بُعد⁽²⁾.

ثانياً: الالتزام بإجازات العامل:

يلتزم صاحب العمل بمنح العامل الإجازات المقررة له، فهذا الحق مكفول قانوناً للعامل، ولا يمكن التنازل عنه، وهناك أنواع متعددة من الإجازات، منها ما يكون دورياً، ومنها ما يكون استثنائياً، تستحق عندما يتحقق سببها، وبعضها مدفوع الأجر، والبعض الآخر غير مدفوع الأجر، ومن أهم الإجازات التي تنص عليها العديد من قوانين العمل وتنظم أحكامها، مع الاختلاف في بعض التفاصيل بينها، هي الإجازة السنوية، باعتبارها حقاً للعامل، ولا يجوز له التنازل عن حقه بها، وأي إتفاق يقضي بخلاف ذلك، يعتبر باطلاً، كما نص القانون على مدة هذه الإجازة، وبأنها من الإجازات مدفوعة الأجر، وعلى القواعد المتبعة لتحديد موعد استحقاقها ومدةها، ولا يمكن الاتفاق على خلاف هذه المدة المنصوص عليها، إلا إذا كانت المدة المتفق عليها أطول من المدة المنصوص عليها⁽³⁾.

(1) النقطة رقم (8) من البند ثانياً: واجبات صاحب العمل من المادة (63) من الفصل (14) من القرار الوزاري رقم (٢٠٢٤/٦١٩) بشأن إصدار النموذج الاسترشادي للائحة نظام العمل في منشآت القطاع الخاص الصادر بتاريخ 13 من ربيع الآخر 1446هـ الموافق 17 من أكتوبر 2024م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٦٧)، الصادر في ٢٠ من أكتوبر ٢٠٢٤م، وهي مكونة من (71) مادة، والتي نصت على: "٨... - إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى المنشأة كان للعامل الحق في أجر ذلك اليوم، ما لم يكن هذا المنع عقوبة مطبقة وفقاً للقانون أو لائحة الجزاءات..."; المبدأ رقم (4)، الطعن رقم (2018/654م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5م، نص على أن: "مناط استحقاق العامل الأجر هو قيامه بعمله أو استعداده للقيام به ولو لم يقم به لسبب يرجع لرب العمل"، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية - الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1م وحتى 2019/9/30م، السنة القضائية (19)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، طبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص14؛ المادة (41) من قانون العمل المصري، نصت على أن: "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً...".

(2) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص206.

(3) المادتين (78 و81) من قانون العمل العماني؛ المواد (47 و48 و49 و50) من قانون العمل المصري؛ المواد (61 و62 و63 و64) من قانون العمل الأردني؛ المواد (109 و110 و111) من نظام العمل السعودي.

لم تقتصر القوانين المنظمة للعمل على تنظيم أحكام الإجازة السنوية فقط، بل نصت أيضًا على إجازات أخرى كالإجازة المرضية، واعتبرها من ضمن الإجازات مدفوعة الأجر وفق ضوابط محددة⁽¹⁾، كما توسعت قوانين العمل⁽²⁾ وتناولت أنواعًا خاصة من الإجازات، التي تحكم استحقاقها قواعد معينة، كالإجازة الممنوحة للعامل لأداء فريضة الحج، أو لاجتياز الإمتحانات أو للدراسة.

واهتمت قوانين العمل⁽³⁾ بحق المرأة في الحصول على إجازات تقتصر عليها وحدها، وتتناسب مع وضعها وظروفها، ومن هذه الإجازات: إجازة الوضع، أو إجازة الأمومة، ونظمت أحكامها وظروف استحقاقها ومُدتها، وأكدت على حظر فصل العاملة إثناء سريانها، والنص على أنها إجازة مدفوعة الأجر، ومنح المرأة العاملة فترة راحة لرضاعة طفلها.

كل ما تقدم؛ يتعلق بالتنظيم القانوني للإجازات، التي يحق للعامل الحصول عليها في عقد العمل التقليدي، وهذا يُثير تساؤلًا حول مدى التزام صاحب العمل بهذه الإجازات بالنسبة للعاملين عن بُعد؟

على الرغم من عدم وضع المشرع العماني تنظيمًا خاصًا لعقد العمل عن بُعد، إلا أن القواعد المنظمة للعمل عمومًا يمكن تطبيقها على هذا النمط من العمل، ويحق للعامل الحصول على جميع الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل، وإن كان يغلب على عقد العمل عن بُعد، أن يُحدد فيه العامل وقت العمل، بما يلائمه ويتناسب مع ظروفه، فإن ذلك لا يبرر إلغاء حقه في الإجازات المنصوص عليها قانونًا وجبرانه منها، باعتبار أن أي إتفاق على إلغاء حق من حقوق العامل مهما كانت طبيعة عمله، يُعد إتفاقًا باطلًا، فكل هذه الإجازات لا تتعارض مع كون طبيعة العمل عن بُعد.

كما أكد نظام العمل المرين الأردني، على أن العامل عن بُعد يتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها العامل بموجب عقد العمل، وفقًا لما نص عليه القانون، وبأن العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل

(1) المادة (82) من قانون العمل العماني؛ المادة (65) من قانون العمل الأردني؛ المادة (54) من قانون العمل المصري؛ المادة (117) من نظام العمل السعودي.

(2) المادة (84) من قانون العمل العماني؛ المادة (66) من قانون العمل الأردني؛ المادتين (114 و 115) من نظام العمل السعودي؛ المادتين (53 و 55) من قانون العمل المصري.

(3) المواد (12 و 84 و 76) من قانون العمل العماني؛ المادتين (70 و 71) من قانون العمل الأردني؛ المواد (91 و 92 و 93) من قانون العمل المصري؛ المواد (151 و 152 و 154 و 155 و 160) من نظام العمل السعودي.

تخضع لأحكام القانون في غير الحالات المنصوص عليها في هذا النظام⁽¹⁾، وبأنه لا تمييز بين العامل الذي يعمل عن بُعد، والعامل الذي يعمل بالطريقة التقليدية⁽²⁾.

كما أن الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد⁽³⁾ وتوصية منظمة العمل الدولية⁽⁴⁾، لا تمنع تطبيق الأحكام العامة في قانون العمل على العاملين عن بُعد، أسوةً بالعاملين داخل المنشأة، وذلك للعاملين عن بُعد داخل حدود الدولة، أما بالنسبة للعاملين عن بُعد خارج حدود الدولة، فيكون ذلك وفقًا لاتفاق الأطراف، بما لا يضيع حق العامل في الحصول على الإجازة على اختلاف أنواعها.

يرى الباحث أنه بالنظر إلى الهدف من هذه الإجازات، وهو الحفاظ على تجديد نشاط العامل، ومراعاة وضعه واستمراريته في العمل، فإن ذلك لا يتنافى مع إسقاط الأحكام الخاصة بالإجازات المطبقة على عقد العمل بصورته التقليدية على عقد العمل عن بُعد، فيما لا يتعارض مع طبيعة هذا العمل الخاصة والمختلفة، حيث أن المرأة العاملة عن بُعد، قد لا تتشجع على طلب إجازة لرعاية طفلها؛ لكون هذه الإجازة بدون أجر، ومن ميزة العمل عن بُعد أنه يوفّق بين أداء العاملة لعملها وحياتها الأسرية؛ مما سيؤدي إلى عزوف كثير من العاملات عن طلبها، حتى لا تحرم من الأجر.

(1) المادة (12) من نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024.

(2) المادة الثامنة من نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024.

(3) المادة الرابعة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد.

(4) المادة (23) من توصية منظمة العمل الدولية رقم (184) بشأن العمل في المنزل، نصّت على أن: "لا تؤدي الأوقات المحددة لإنجاز دفعة من العمل إلى حرمان العامل في المنزل من إمكانية الحصول على فترة راحة يومية أو أسبوعية مماثلة لتلك التي يتمتع بها سائر العمال"؛ المادة (24) منها نصّت على أن: "تحدد القوانين واللوائح الوطنية الشروط التي يحق بموجبها للعمال في المنزل الاستفادة، كغيرهم من العمال، من العطلات العامة مدفوعة الأجر والإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازة المرضية مدفوعة الأجر"، على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/5/8م، الساعة 10:40 صباحًا)، العنوان: مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا.

ثالثًا: الإلتزام بتنظيم أوقات العمل:

من أجل حماية العامل من استغلال صاحب العمل؛ حرصت الاتفاقيات الدولية⁽¹⁾ وقوانين العمل على تنظيم ساعات ووقت العمل وفترات الراحة وضوابط العمل الإضافي ومقابلته⁽²⁾، ونظرًا لخصوصية وطبيعة العمل عن بُعد، يطرح تساؤل حول تأثير هذه الخصوصية على الإلتزام صاحب العمل عن بُعد في تحديد أوقات وساعات العمل؟

يتم تنفيذ العمل عن بُعد في أماكن مختلفة عن المواقع التقليدية، فقد يتم تنفيذه من المنزل، أو من مواقع متقلبة، مما يجعله غالبًا غير مقيد بساعات عمل محددة، وفي حالة عدم وجود تنظيم خاص لأحكام هذا العقد، يتم الرجوع إلى القواعد والمبادئ الأساسية التي تنظم عقد العمل بصورته التقليدية، بما لا يتعارض مع طبيعة العمل عن بُعد، لذا، يمكن إلزام العامل عن بُعد مثله كالعامل التقليدي بعدد ساعات معينة للعمل، ويتعين على صاحب العمل عن بُعد الإلتزام بما يلتزم به صاحب العمل بصورته التقليدية، من حيث تحديد أوقات العمل وحالات العمل الإضافي.

ففيما يتعلق بتحديد أوقات العمل، يمكن للعامل عن بُعد وصاحب العمل الاتفاق على أوقات وساعات محددة للعمل، ولا إشكالية في هذه الحالة؛ لأن العقد شريعة المتعاقدين، ولكن الإشكالية تظهر في حال عدم الاتفاق على تحديد أوقات العمل، حيث ظهر ما يسمى بالجدول المرن أو ساعات العمل المرنة، وهو جدول زمني متغير للعمل، يُتيح للعاملين تحديد ساعات عملهم وفقًا لظروفهم الشخصية، حيث يمكنهم

(1) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (1) بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمان ساعات يوميًا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيًا؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (30) المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (31) بشأن تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم؛ التوصية رقم (161) بشأن ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/5/8، الساعة 10:40 صباحًا)، العنوان: مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا.

(2) المواد (70 و 71 و 72 و 73 و 74 و 75 و 76) من قانون العمل العماني؛ المواد (80 و 81 و 82 و 83 و 84 و 85 و 86 و 87) من قانون العمل المصري؛ المواد (56 و 57 و 58 و 59 و 60) من قانون العمل الأردني؛ المواد (98 و 99 و 100 و 101 و 102 و 103 و 104 و 105 و 106 و 107 و 108) من نظام العمل السعودي.

اختيار الأوقات التي تناسبهم لأداء المهام المطلوبة منهم، مع الالتزام بتوجيهات صاحب العمل، ولكن خارج المفاهيم التقليدية للعمل⁽¹⁾.

أيضاً توجد العديد من الطرق والبرامج التي تساعد أصحاب العمل في توثيق وتسجيل أوقات العمل عن بُعد، مثل إنشاء موقع إلكتروني خاص بالمنشأة، يُتيح للعامل تسجيل دخوله بمجرد بدء عمله⁽²⁾.

هنا يرى الباحث أن عدم تحديد ساعات العمل، يسمح لصاحب العمل إمكانية التواصل مع العامل عن بُعد في أي وقت، مما قد يتسبب في انتهاك خصوصية العامل، ولهذا بادرت بعض القوانين المقارنة، كالقانون الفرنسي⁽³⁾ إلى إيجاد حل لهذه الإشكالية، من خلال منح العامل حق قطع الاتصال، حيث يُتيح هذا الحق للعامل إمكانية الانقطاع عن وسائل الاتصال المتعلقة بالعمل بشكل مؤقت، شريطة أن يتم الاتفاق على ذلك مسبقاً مع صاحب العمل، كما أن هذا الأمر يُساعد أيضاً في تقرير إصابة العامل، حيث تُعد الإصابة التي تحدث للعامل خلال ساعات العمل إصابة عمل، ما لم يُثبت صاحب العمل عكس ذلك.

أما بالنسبة لفترات الراحة المقررة قانوناً للعامل، يُمكن الأخذ بها، فالطبيعة الخاصة للعمل عن بُعد، والتي تُعطي العامل عن بُعد في الغالب حرية اختيار أوقات عمله، لا تلغي حقه في استحقاق فترات الراحة المنصوص عليها قانوناً؛ لأنّ قوانين العمل تهدف إلى حماية حقوق العامل، ولا تسمح بأيّ إتفاق يُخالف ذلك، إلا إذا كان هذا الإتفاق لمصلحة العامل، ولا مصلحة في استمرار العمل بدون فترة راحة.

(1) سرمد غانم صالح، وإسراء طارق حسين، رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة - دراسة في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 6، العدد (17)، 2010م، ص 9 - 30.

(2) عمر أحمد العرايشي، مرجع سابق، ص 117 - 150.

(3) المادة (17-2242) من قانون العمل الفرنسي نصّت على:

Article L2242-17 "...7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques..." (تم ترجمته عن طريق جوجل)

رابعًا: الإلتزام بالسلامة والصحة المهنية للعامل:

يُعدُّ الإلتزام بتوفير بيئة عمل آمنة من أهم الإلتزامات التي تقع على صاحب العمل، وتُنظَّم قوانين العمل أحكام هذا الإلتزام، فهي تلزم صاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة للسلامة والصحة المهنية، ووسائل الوقاية، وتدريب العامل على استخدامها، بالإضافة إلى حماية العامل من كافة الأخطار المتوقعة من خلال توعيته بها، وطرق الوقاية والتعامل معها، كتوفير معدات الإسعافات الأولية، وعدم تحميل العامل نفقات توفير هذه الوسائل⁽¹⁾.

إنَّ الإلتزام صاحب العمل باتخاذ كافة التدابير الاحترازية المتعلقة بالسلامة العامة، هو الإلتزام قانوني لا يمكن للعامل التنازل عنه، وهو مُقرَّر بنص القانون لكافة العمال دون استثناء، وهذا ما أكدت عليه إتفاقية العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم (177) لسنة 1996م، بإقرارها على ضرورة مساواة حقوق العامل عن بُعد بحقوق العامل التقليدي، ولا سيما فيما يتعلق بمجال السلامة والصحة المهنية، حيث نصت في المادة الرابعة على أنه: "... تعزيز المساواة في المعاملة، بوجه خاص، فيما يتعلق بما يلي: (ج) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيّتين..."

كما أنَّ الإتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد، تلزم صاحب العمل بحماية صحة العمال عن بُعد، وضمان سلامتهم، وإطلاعهم بسياسة المنشأة، فيما يتعلق بالمجال الصحي والسلامة في العمل، وبصفة خاصة الإجراءات المتعلقة بشاشات العرض المرئية، وبلا شك أنَّ هذه الحماية والتدابير تختلف وفقًا لطبيعة العمل عن بُعد⁽²⁾.

(1) المادة (104) من قانون العمل العماني؛ المادة (78) من قانون العمل الأردني؛ المواد (208 و 209 و 210 و 211 و 212 و 214 و 215 و 216 و 217 و 218) من قانون العمل المصري؛ المواد (121 و 122 و 123 و 124 و 125 و 126 و 143) من نظام العمل السعودي؛ المادة (91) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي؛ المادة (1-4121) من قانون العمل الفرنسي.

(2) المادة الثامنة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد نصت على:

"HEALTH AND SAFETY THE EMPLOYER is responsible for the protection of the occupational health and safety of the teleworker in accordance with Directive 89/391 and relevant daughter directives, national legislation and collective agreements. The employer informs the teleworker of the company's policy on occupational health and safety, in particular requirements on visual display units. The teleworker applies these safety policies correctly. In order to verify that the applicable health and safety provisions are correctly applied, the =

في حين أكد نظام العمل عن بُعد السعودي أيضًا على هذا الالتزام، حيث نصّت المادة الرابعة منه على أنه: "للتوظيف بآلية العمل عن بُعد الخاضعة لهذا القرار، يُشترط أن يلتزم صاحب العمل بمراعاة وسائل السلامة العامة اللازم توافرها في مكان العمل، عند تحديد مكان أو أماكن العمل عن بُعد للمحافظة على سلامة العامل".

تأسيسًا على ذلك؛ يُمكن أن تُؤدّي كثرة الاستخدام لوسائل التّقنيّة إلى إصابات خطيرة أثناء العمل عن بُعد، فالنظر لفترات طويلة إلى شاشات الحاسب الآليّ، قد يُسبّب ضعف النّظر، بالإضافة إلى آلام حادّة في العمود الفقريّ؛ نتيجة الجلوس لفترات طويلة على الكرسيّ، كما أنّ العمل أمام الشّاشة، قد يُؤثّر نفسيًا على العامل، ممّا يُؤدّي إلى الشّعور بالتّوتر، ويُعدّ الإجهاد المهنيّ خطرًا يُهدّد الشّخص، كما لو كان آلة، فهو ليس مُجرّد مرض جسدي، بل هو أيضًا مرض نفسي، ينشأ من الإحباط النّاتج عن الضّغط النّفسيّ الشّديد، سواءً من قِبَل المنشأة أو العميل، ومن الإرهاق النّفسيّ المرتبط بكثافة العمل، والخوف من عدم القدرة على مواكبة وتيرة التّغير السّريعة⁽¹⁾.

هنا يبرز تساؤلٌ عن مدى التزام صاحب العمل في حالة إصابة العامل عن بُعد؟

تُعدّ إصابة عمل، وفقًا لقوانين العمل في إطار تنظيمها لعقد العمل التقليديّ، أيّ إصابة تحدّث نتيجة حادث تعرّض له المؤمن عليه في أثناء العمل أو بسببه، كما تشمل الإصابة بأحد الأمراض المهنيّة المُحدّدة في لائحة الإصابات والأمراض المهنيّة، التي يصدر بتحديدّها قرارٌ من الجهة المُختصة، وتُعدّ الإصابة النّاتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل، بشرط توافر الشّروط والقواعد المنصوص عليها في لائحة الإصابات والأمراض المهنيّة.

أيضًا تُعدّ في حكم إصابة العمل، كلّ حالة إنتكاس أو مضاعفة تنجم عن إصابة العمل، وفقًا لأحكام لائحة الإصابات والأمراض المهنيّة، وأيّ حالة مرضيّة مهنيّة تظهر أعراضها خلال المدة المُحدّدة

=employer, workers' representatives and/or relevant authorities have access to the telework place, within the limits of national legislation and collective agreements. If the teleworker is working at home, such access is subject to prior notification and his/her agreement. The teleworker is entitled to request inspection visits". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

(1) ملاك محمود برجوي، عقد العمل عن بُعد (عبر استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات)، رسالة الدبلوم

العالي، الجامعة اللبنانية، 2017-2018م، ص118.

قانونًا، علاوةً على ذلك، يُعتبر أيّ حادثٍ يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، أو في أثناء تنقله من مكان عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو يؤدي فيه صلاته في مكان العمل أو بالقرب منه، إصابة عمل، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقّف أو انحراف عن الطريق المعتاد، أو أن يكون الطريق الذي سلكه مسارًا مقبولا للذهاب إلى العمل أو العودة منه.

وفي حكم ذلك أيضًا الحوادث التي تحدث أثناء تنقل المؤمن عليه لأداء مهمة موكلة إليه من قبل جهة العمل، وكذلك الحالات التي تؤدي إلى عجز كلي أو وفاة؛ نتيجة حوادث تقع أثناء الانتقال من محل الإقامة الدائم إلى مكان العمل، وفقًا للشروط المحددة في لائحة الإصابات والأمراض المهنية⁽¹⁾.

فيمكن للعامل عن بُعد، أن يتعرض لإصابة عمل تمامًا كما يحدث مع العامل التقليدي، حيث لا يُعدّ مكان عمله عائقًا أمام حقه في الاستفادة من نصوص القانون، فالقوانين لم تعتمد على موقع العمل كأساس لتحديد هوية العمال الذين يشملهم الحماية وضمان سلامتهم وتأمينهم من إصابات العمل والأمراض المهنية، وقد أكدت قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية على ضرورة تطبيق فرع الأخطار المهنية بشكل إلزامي على جميع العمال⁽²⁾.

وعلى الرغم من إمكانية تطبيق القواعد المتعلقة بالتزام صاحب العمل في حالات إصابات العمل، والتي تهدف أساسًا إلى حماية العامل، على التزام صاحب العمل في بيئة العمل عن بُعد، إلا أن طبيعة

(1) المادة (88) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) بتاريخ 1 من محرم سنة 1445هـ الموافق 19 من يوليو سنة 2023م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٠٣) الصادر في 23 من يوليو 2023م، وهو مكون من (162) مادة؛ المادة الثانية من قانون العمل الأردني؛ المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 وتعدلاته الصادر بتاريخ 13 يناير 2014م، المنشور على الصفحة رقم (493) من عدد الجريدة الرسمية رقم (5267) بتاريخ 29 يناير 2014م، وهو مكون من (110) مادة؛ المادة الأولى من قانون رقم (148) لسنة 2019 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري الصادر بتاريخ 18 ذي الحجة سنة 1440هـ الموافق 19 أغسطس 2019م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (33) مكرر (أ) بتاريخ 19 أغسطس 2019م، وهو مكون من (170) مادة؛ المادة (30) نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/273) وتاريخ 1445/12/26هـ بتاريخ 26 ذي الحجة 1445هـ الموافق 2 يوليو 2024م، المنشور في جريدة أم القرى بتاريخ 29 ذي الحجة 1445هـ الموافق 5 يوليو 2024م، وهو المكون من (63) مادة.

(2) المادة (87) من قانون الحماية الاجتماعية العماني؛ المادة (86) من قانون العمل الأردني؛ المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني؛ المادة (2) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري؛ المادة (28) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

العمل عن بُعد، التي تتمثل في أداء العمل في مواقع مُختلفة باستخدام وسائل الإتصال وتقنية المعلومات، تُظهر بعض الصُّعوبات فيما يتعلّق بنظام الحماية من حوادث العمل، من بين هذه الصُّعوبات، صُعوبة إثبات ما قد يتعرّض له العامل عن بُعد من حوادث وإصابات، وصُعوبة تحديد ما إذا كانت الإصابة ناتجة عن حادث مهني أم لا، كما يتعيّن تقرير ما إذا كان الحادث يُعتبر من حوادث العمل أو من الحوادث الشخصية العادية، التي قد يتعرّض لها العامل أثناء العمل عن بُعد -على سبيل المثال- العامل الذي يعمل من سيارته، قد يواجه خطر التعرّض لحادث سير.

فكيف يُمكن التمييز بين إصابة العمل، والإصابة الشخصية التي قد يتعرّض لها العامل، كأي إصابة شخصية قد يتعرّض لها أي شخص في نفس الظروف؟

تمّت الإشارة سابقاً إلى مفهوم الجدول المرن، الذي يُحدّد أوقات وساعات العمل عن بُعد، فإذا التزم العامل بهذا الجدول، لا تُثار مسألة ما إذا كانت الإصابة تُعدّ إصابة عمل أم لا، حيث تُعدّ أي إصابة تحدث أثناء ساعات العمل إصابة عمل، ومع ذلك، في كثير من الأحيان، لا يلتزم العامل عن بُعد بهذا الجدول، فمن غير المقبول حرمانه من حقه في التعويض عن الإصابة التي يتعرّض لها، لمجرد عدم التزامه بالساعات المحدّدة في الجدول المرن، فالأصل في العمل عن بُعد هو حرّية اختيار العامل لأوقات العمل التي تناسبه، لذلك نعود إلى أصل العلاقة التي تربط العامل عن بُعد بصاحب العمل، والتي تُحدّد التزامات كلّ طرف، وهي علاقة التبعية، وتبعاً لهذه العلاقة، يبقى صاحب العمل مسؤولاً عن أي إصابات يتعرّض لها العامل أثناء العمل أو بسببه⁽¹⁾.

هذا ما أكّده المبدأ القانوني رقم (28) من المبادئ القانونية في فتاوى الشؤون القانونية في سلطنة عُمان، حيث أن: "المُسْتَقَرّ عليه فقهاً وقضاءً، أنّه يتعيّن لإعتبار الحادث إصابة عمل، أن يقع في أثناء العمل، أو بسببه، ويُعدّ الحادث واقعاً في أثناء العمل، إذا وقع في الساعات المحدّدة للعمل، وفي أثناء تأدية الموظّف له، أو في غير هذه الساعات، إذا كان الموظّف يُباشِر العمل لصالح صاحب العمل، أو إذا وقع عقب انتهاء ساعات العمل، وفي أثناء قيام الموظّف بتسلّم العمل، أو قبل بدء العمل في الدقائق التي كان يتسلّم فيها عمله، كما يُعدّ الحادث الذي يقع للموظّف في غير أوقات العمل إصابة عمل، إذا وجدت علاقة

(1) أبرار منذر نايف الطراونة، مرجع سابق، ص 97.

بينه وبين العمل، كما يُعدّ إصابة عمل الحادث الذي يتعرّض له الموظف في أثناء ذهابه إلى العمل وإيابه منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقّف، أو إنحراف عن الطريق المعتاد⁽¹⁾.

يفترض القانون الفرنسي، أنّ الحادث الذي يقع في المكان الذي يتم فيه العمل عن بُعد، أثناء أداء العامل لمهامه المهنية، هو حادث عمل⁽²⁾، ويُؤيّدُه في ذلك قضاء محكمة النقض الفرنسية، حيث أقرت: "في حال وقوع حادث في مكان العمل عن بُعد أثناء ممارسة النشاط المهني، يفترض أنّ الحادث حادث عمل"⁽³⁾.

هنا يرى الباحث أهمية تضمين التشريعات المنظمة للعمل عن بُعد حلولاً قانونية، بحيث تنصّ على قرينة قانونية تفترض أنّ أيّ إصابة يتعرض لها العامل عن بُعد في وقت العمل، تُعدّ إصابة عمل، أو تقع في ظروف تغلب على الظنّ إنها إصابة عمل، ما لم يثبت صاحب العمل عكس ذلك؛ بهدف ضمان تمتّع العامل عن بُعد بالحقوق ذاتها، التي يتمتع بها العامل التقليدي في موقع العمل، كما يمكن الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال المستخدمة في العمل عن بُعد لصالح كلا طرفي عقد العمل، حيث يمكن أن تُساعد الكاميرات التي تراقب أداء العامل أثناء العمل في تحديد سبب الإصابة، ولكن يجب مراعاة كلّ ما يتعلق بمسائل الخصوصية، عند اعتماد هذه الوسيلة للمراقبة عن بُعد، وفي جميع الأحوال الأمر متروك لتقدير القاضي.

(1) المبدأ رقم (28)، مجموعة المبادئ القانونية في فتاوى الشؤون القانونية لعام 2019م، الكتاب الرابع والعشرون، وزارة العدل والشؤون القانونية، 2020م، ص220، على الرابط: <https://www.mjla.gov.om/library/1>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/5/10، الساعة: 3:10 مساءً)، العنوان: وزارة العدل والشؤون القانونية.

(2) المادة (9-1222) من قانون العمل الفرنسي نصّت على: "...L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

(3) "en cas d'accident sur le lieu du télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, l'accident est présumé être un accident du travail", Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-18.499 16-18.501 16-18.503 16-18.504 16-18.507 16-18.517, Publié au bulletin. (تم ترجمته عن طريق جوجل)

على الرابط: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036003512/>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2025/5/10، الساعة: 3:40 مساءً)، العنوان: REPUBLIQUE FRANCAISE.

خامساً: الإلتزام بتوفير أدوات ونفقات العمل:

لم يُنصَّ قانون العمل العُماني بشكل صريح على هذا الإلتزام، أسوةً ببعض قوانين العمل الأخرى، إلا أنَّ هذا الإلتزام يُعدّ بديهياً، فمن أجل تمكين العامل من تأدية عمله، يتعيّن على صاحب العمل توفير ما يتطلبه العمل من أدواتٍ ووسائلٍ، فلا يجوز تحميل العامل أيّ نفقات خاصةً بالعمل، وبما أنَّ العمّال غير مُلزَمين بتوفير أدوات العمل، فإنَّ صاحب العمل مُلزَمٌ بتحمّل كلّ ما يترتّب على العمل من نفقاتٍ، كنفقات الانتقال من مكانٍ لآخر، ونفقات استخدام وسائل النقل.

ويُمكن استنتاج هذا الإلتزام ضمناً في قوانين العمل، من خلال النصّ على الإلتزام العامل بالحفاظ على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرّفه بحرصٍ وعناية الشخص العادي، وأن يتّخذ جميع الإجراءات الضّروريّة لحفظها وسلامتها، وعدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل دون إذن صاحب العمل، وحفظ هذه الأدوات في الأماكن المُخصّصة لها⁽¹⁾، ممّا يجعل صاحب العمل بالمقابل مُلزماً بتوفير هذه الأدوات.

فلا يقتصر هذا الإلتزام على العمل التقليديّ، بل يمتدّ أيضاً إلى العمل عن بُعد، فصاحب العمل عن بُعد مُلزم أيضاً بتوفير المُعدّات اللازمة للعمل، كخطّ الهاتف المُخصّص للعمل، وجهاز الرّد على المكالمات، وأيّ جهاز آخر لإستلام الرّسائل⁽²⁾، كما يجب عليه توفير بنية تحتية تُساعد على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات وشبكات الإتّصال، ممّا يُمكن صاحب العمل من التّواصل مع العامل عن بُعد، ويُمكن العامل أيضاً من التّواصل مع العمّال الآخرين.

حيث نصّت المادّة التاسعة من الإتّفاقية الإطاريّة الأوروبيّة في شأن العمل عن بُعد، على أنّه: "يتعيّن على صاحب العمل إتّخاذ التدابير اللازمة التي تمنع إنعزال العامل عن بُعد، عن بقية العاملين في

(1) البند الثالث والسادس من المادّة (67) من قانون العمل العُماني؛ البند (د) من المادّة (56) من قانون العمل المصري؛

البند (ج) من المادّة (19) من قانون العمل الأردني؛ البند (2) من المادّة (65) من نظام العمل السعودي.

(2) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص 202 - 217.

الشركة، وأن يوفّر نظاماً بديلاً يفي بإحتياجات العامل الشخصية، ويكفل التواصل الاجتماعي مع الآخرين⁽¹⁾.

كما نصّت المادة الثامنة من نظام العمل المرّن الأردني رقم (44) لسنة 2024م، على أنه: "يلتزم صاحب العمل الذي يطبّق العمل المرّن في مؤسسته بما يلي: أ- توفير جميع ما يلزم العامل من معدّات وأدوات وأنظمة وبرامج ووسائل إلكترونية لتأدية عمله...".

فإذا كان العامل عن بُعد يستخدم إحدى وسائل الإتصال، كالإنترنت أو الهاتف لأداء مهامه، فإن صاحب العمل يتحمّل تكاليف هذه الوسائل والنّفقات الأخرى المرتبطة بالعمل عن بُعد، كرسوم الاشتراك في الإنترنت، وتكاليف الكهرباء، استناداً إلى أنّ وسائل الإتصال تُعدّ من مُستلزمات العمل التي يتحمّلها صاحب العمل⁽²⁾.

لكنّ قد تتداخل النّفقات الخاصّة بالعامل عن بُعد مع نفقات العمل، كنفقات إستهلاك الكهرباء عند العمل في المنزل، ممّا يُحمل صاحب العمل عن بُعد نفقات تزيد عن النّفقات المُلتزم بها، لذا ظهر إتّجاه حديث، يقضي بأن يحضر العامل أجهزته الخاصّة لأداء العمل، بدلاً من أن يكون صاحب العمل مُلزماً بتوفير المُعدّات للعامل، ويُعرف هذا الإتّجاه باسم "أحضر جهازك الخاص"⁽³⁾.

(1) المادة التاسعة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية نصّت على:

"9. ORGANISATION OF WORK: WITHIN the framework of applicable legislation, collective agreements and company rules, the teleworker manages the organisation of his/her working time. The workload and performance standards of the tele- worker are equivalent to those of comparable workers at the employers premises. The employer ensures that measures are taken preventing the teleworker from being isolated from the rest of the working community in the company, such as giving him/her the opportunity to meet with colleagues on a regular basis and access to company information". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

(2) المادة السابعة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد، نصّت على:

"...If telework is performed on a regular basis, the employer compensates or covers the costs directly caused by the work, in particular those relating to communication...".

(تم ترجمته عن طريق جوجل).

(3) يُعرّف هذا الاتجاه بأنه: "أحد السياسات التقنية الحديثة التي تسمح للموظفين باستخدام أجهزتهم الشخصية لأغراض متعلقة بالعمل، حيث يقوم الموظفون بجلب الأجهزة اللوحية وأجهزة الحواسيب ووسائل تخزين البيانات USB الخاصة بهم لإتمام مهامهم المتعلقة بالعمل". وقد تتمثل أجهزة العمال الخاصة في الهواتف الذكية أو الطابعات والأجهزة اللوحية، صفحة على الموقع بعنوان أمن استخدام الأجهزة الخاصة في العمل، على الرابط: =

لذلك قبل البدء في العمل عن بُعد، من الضروريّ الإتّفاق على جميع التفاصيل المتعلّقة بالمُعَدّات المستخدمة في العمل عن بُعد، منها على سبيل المثال، تحديد من سيتحمّل تكاليف هذه المُعَدّات، ومن سيكون مسؤولاً عن نفقات الصّيانة في حال تعرّض المُعَدّات للتلف أو الفقدان، ونظرًا لأهميّة هذه المسائل، يتعيّن أن يكون الإتّفاق بشأنها مكتوبًا، ويَجِب على العامل عن بُعد إبلاغ صاحب العمل فورًا عن أيّ مشكلةٍ تتعلّق بالمُعَدّات، ليتمكّن صاحب العمل من معالجة المشكلة أو استبدال المُعَدّات، ويتحمّل صاحب العمل تكلفة أيّ تلفٍ يلحق بالمُعَدّات، بشرط أن يبذل العامل العناية اللاّزمة في استخدامِها والمحافظة عليها⁽¹⁾.

لذلك يرى البعض⁽²⁾ أنّه في ظلّ غياب أحكام قانونيّة خاصّة تُنظّم التزام صاحب العمل عن بُعد بنفقات العمل، يُمكن حماية حقوق طرفيّ عقد العمل عن بُعد من خلال الاستعانة بخبيرٍ؛ لتقدير المُتوسّط المُتوقّع للنفقات اللاّزمة للعمل عن بُعد، أو الإتّفاق على نسبة محدّدة لهذه النفقات في العقد، هذا يُساعد في تحديد مدى التزام صاحب العمل بتلك النفقات، مع منح العامل عن بُعد الفرصة لإثبات أيّ زيادة في النفقات عن النسبة المُتفق عليها، وبالتالي يحقّ له المطالبة بكلّ ما أنفقهُ على العمل، باستخدام وسائل إثبات مُعيّنة، مثل: الأدلّة الكتابيّة، كوجود إيصالات ماليّة على سبيل المثال.

= <https://www.ncsc.gov.bh/ar/cyberwiser/professionals/network-enterprise/byod-security.html>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/11/23م، الساعة: 10:20 صباحًا)، العنوان: المركز الوطني للأمن السيبراني.

(1) المادة السابعة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد، نصّت على:

"EQUIPMENT: ALL QUESTIONS concerning work equipment, liability and costs are clearly defined before starting telework. As a general rule, the employer is responsible for providing, installing and maintaining the equipment necessary for regular telework unless the teleworker uses his/her own equipment. If telework is performed on a regular basis, the employer compensates or covers the costs directly caused by the work, in particular those relating to communication. The employer provides the teleworker with an appropriate technical support facility. The employer has the liability, in accordance with national legislation and collective agreements, regarding costs for loss and damage to the equipment and data used by the teleworker. The teleworker takes good care of the equipment provided to him/her and does not collect or distribute illegal material via the internet". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

(2) أبرار منذر نايف الطراونة، مرجع سابق، ص 100.

سادساً: الإلتزام بقواعد تشغيل النساء والأحداث:

يلتزم صاحب العمل بمجموعة من الأحكام القانونية عند تشغيل النساء والأحداث، نظمت قواعدها قوانين العمل، فعند تشغيل المرأة يجب على صاحب العمل مراعاة الأحكام الخاصة بشأن تشغيل النساء، كحظر عملهن خلال أوقات معينة، أو تشغيلهن في الأعمال الشاقة والخطرة، أو الضارة صحياً أو أخلاقياً، بالإضافة إلى الإلتزام بالقواعد الخاصة بها، فيما يخص الإجازات وإنهاء عقد العمل، كما تفرض بعض القوانين على صاحب العمل توفير دور حضانة؛ لرعاية أطفال العاملات وفق شروط معينة⁽¹⁾.

يرى الباحث أن العمل عن بُعد يقلل من الإلتزامات التي يتحملها صاحب العمل، مقارنةً بالعمل التقليدي، فطبيعة العمل عن بُعد تمنح المرأة حرية أداء مهامها في الأوقات والأماكن التي تناسب ظروفها، مما يقلل من تأثير القيود المتعلقة بعدم تشغيل المرأة في ساعات معينة، وهو ما يكون أكثر وضوحاً في عقود العمل التقليدية، بالإضافة إلى ذلك، فإن الإلتزام صاحب العمل بتوفير حضانة؛ لرعاية أطفال العاملات ليس ضرورياً في هذا النمط من العمل، حيث يعتمد هذا الإلتزام بشكل أساسي على عدد العاملات في موقع العمل، وهو أمر غير متوفر في عقود العمل عن بُعد، حيث تعمل العديد من النساء من مواقع مختلفة.

أما فيما يتعلق بعمل الأحداث، فقد أولى المشرع اهتماماً كبيراً بتنظيم قواعد تشغيلهم في قوانين العمل، حيث تم تحديد سن معين لتشغيل الأحداث، مع حظر تشغيلهم في المهن والصناعات التي لا تتناسب ومرحلة العمرية، أو في المهن الخطرة، أو الصناعات الضارة، أو في أي مهنة قد تعرض صحته وسلامته للخطر، ونصت على أحكاماً خاصة بأوقات العمل والإجازات تتناسب مع وضع هذا الحدث، وفرضت على صاحب العمل ضرورة الحصول على وثائق الحدث المهمة من ولي أمره، كشهادة الميلاد والهوية الشخصية وشهادة اللياقة الصحية⁽²⁾.

(1) المواد (60 و 75 و 76 و 84) من قانون العمل العماني؛ المواد (67 و 68 و 69 و 70 و 71 و 72) من قانون العمل الأردني؛ المواد (88 و 89 و 90 و 91 و 92 و 93 و 94 و 95 و 96 و 97) من قانون العمل المصري؛ المواد (151 و 153 و 154 و 155 و 157 و 158 و 159 و 160) من نظام العمل السعودي.

(2) المواد (98 و 99 و 100 و 101 و 102) من قانون العمل العماني؛ المواد (73 و 74 و 75 و 76) من قانون العمل الأردني؛ المواد (98 و 99 و 100 و 101 و 102 و 103) من قانون العمل المصري؛ المواد (161 و 162 و 163 و 164 و 165 و 166 و 167) من نظام العمل السعودي.

أيضاً يرى الباحث أن تعزيز الرقابة الإلكترونية على الحدث، أمراً في غاية الأهمية، خاصة في ظلّ عمله عن بُعد، باستخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال، وذلك بحظر المواقع الإلكترونية التي قد تؤثر سلباً على الحدث، وتكمن صعوبة تشغيل الحدث عن بُعد في كيفية التحقق من عمره الحقيقي وصحة وثائقه المقدّمة، خصوصاً إذا كان العامل نفسه هو من يُقدّم الأوراق، لذا من الضروريّ وضع آلية لمعالجة هذه المسألة، وقد يتمّ ذلك من خلال التحقق من صحة الوثائق عبر الاتصال المباشر بالجهات الحكومية، التي غالباً ما تمتلك مواقع إلكترونية، مما يُسهّل التحقق من صحة الوثائق من خلال قاعدة بيانات الجهة المعنية. وعلى ضوء ما سبق، فإنّ الأحكام المنظمة لالتزام صاحب العمل بقواعد تشغيل المرأة والحدث في عقد العمل بصورته التقليدية، تتفق من حيث المبدأ مع عقد العمل عن بُعد وطبيعته الخاصة، وبالتالي يمكن إسقاط هذه الأحكام وتطبيقها على هذا النمط من العقود.

سابعاً: الالتزام بحماية البيانات واحترام خصوصية العامل عن بُعد:

لما كان العمل عن بُعد يتم باستخدام تكنولوجيا المعلومات، فإنّ صاحب العمل يُعدّ مسؤولاً عن اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية المعلومات التي يستخدمها العامل عن بُعد، ويُعالجها لأغراض العمل؛ نظراً لأنّ العامل عن بُعد يؤدي عمله في بيئة تكنولوجية ومعلوماتية واسعة، مما يجعل بياناته عرضةً للاختراق أو السرقة، وهو ما قد يؤثر على حقه في الحفاظ على خصوصيته⁽¹⁾.

لذلك يجب على صاحب العمل عن بُعد، اتخاذ التدابير اللازمة لحماية جميع المعلومات والبيانات المتعلقة بالعامل، ويشمل ذلك توفير برامج متخصصة لمنع أيّ اختراق يتعلق بالعامل، كما يتحمل صاحب العمل مسؤولية إبلاغ العامل عن بُعد بجميع القوانين واللوائح المعمول بها لحماية المعلومات، خاصة القيود المتعلقة باستخدام أدوات وتقنيات المعلومات، والعقوبات التي قد تُفرض في حال عدم الامتثال لهذه القواعد⁽²⁾.

فقد أكدت الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد على هذا الالتزام، حيث تنص المادة الخامسة منها على أن: "صاحب العمل هو المسؤول عن اتخاذ التدابير المناسبة، لا سيما فيما يتعلق

(1) مايك جري، ونويل هدرسون، وجيل جوردن، دليل العمل عن بُعد، ترجمة: عمر بن عبد الرحمن العيسى، معهد الإدارة العامة، السعودية، 2001م، ص300.

(2) نجلاء نوفيقي نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

بالبرمجيات، لضمان حماية البيانات المستخدمة والمعالجة من قبل العامل عن بُعد للأغراض المهنية، ويقوم صاحب العمل بإبلاغ العامل عن بُعد بجميع التشريعات وقواعد الشركة المتعلقة بحماية البيانات⁽¹⁾.

يرى الباحث أنه يمكن لصاحب العمل إدراج جميع الأحكام المتعلقة بحماية البيانات، سواء الواردة في قوانين العمل، أو في قوانين أخرى في لائحة نظام العمل، بعد اعتمادها من وزارة العمل، وإرسال نسخة منها للعامل عن بُعد، ويمكن لصاحب العمل أن يحصل من العامل على إقرار يفيد استلامه نسخة من هذه اللائحة؛ لتسهيل إثبات علم العامل عن بُعد بها.

أما بالنسبة لاحترام خصوصية العامل عن بُعد، فهو من ضمن التزامات صاحب العمل، فقد نصت على ذلك صراحة المادة السادسة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد⁽²⁾، والتي تنص على أن: "يحترم صاحب العمل خصوصية العامل عن بُعد"، كما نصت على ذلك المادة الثامنة من نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024م، بقولها: "يلتزم صاحب العمل الذي يطبق العمل المرن في مؤسسته، بما يلي: ج- ضمان خصوصية العاملين في استخدامهم لأجهزة الحاسوب، أو الوسائل الإلكترونية أثناء تأدية عملهم....".

حيث يشمل احترام الخصوصية، أنه في حال تم اعتماد نظام للمراقبة، يجب أن يكون هذا النظام متناسباً مع الهدف الذي وُضع من أجله، فهناك ضوابط محددة لهذه المراقبة والإشراف؛ إذ يجب أن تكون المراقبة متناسبة وطبيعية ونوع عمل العامل، فإذا كانت طبيعة العمل لا تستدعي من صاحب العمل الإشراف

(1) المادة الخامسة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية، نصت على:

"The employer is responsible for taking the appropriate measures, notably with regard to software, to ensure the protection of data used and processed by the teleworker for professional purposes. The employer informs the teleworker of all relevant legislation and company rules concerning data protection. It is the teleworker's responsibility to comply with these rules. The employer informs the teleworker in particular of: - any restrictions on the use of IT equipment or tools such as the internet, - sanctions in the case of non-compliance". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

(2) المادة السادسة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية، نصت على:

"THE EMPLOYER respects the privacy of the teleworker. If any kind of monitoring system is put in place, it needs to be proportionate to the objective and introduced in accordance with Directive 90/270 on visual display units". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

الدقيق على العامل، فلا يحقّ لصاحب العمل تتبع كلّ تحرّكات العامل، مع ضرورة أنّ يتم إبلاغ العامل بهذه المراقبة والمتابعة والأساليب المستخدمة في ذلك من قبل صاحب العمل.

فأشارت التوصية رقم (184) بشأن العمل في المنزل، إلى ضرورة احترام خصوصية العامل، عند دخول أجزاء من المنزل، وغيرها من الأماكن الخاصة التي يجري فيها العمل، حيث نصّت على أنّه: "يسمح لمفتشي العمل أو غيرهم من الموظّفين الآخرين المناط بهم إنفاذ الأحكام الساريّة على العمل في المنزل، ويقدّر ما يتماشى فيه ذلك مع القوانين والممارسات الوطنيّة المتعلّقة باحترام الخصوصية، بدخول أجزاء المنزل أو الأماكن الخاصة الأخرى التي يجري فيها العمل"⁽¹⁾.

الفرع الثاني

التزامات العامل عن بُعد

لا تختلف ماهيّة العمل في عقد العمل عن بُعد، عن تلك التي في عقد العمل التقليديّ، فمن حيث المبدأ، يلتزم العامل عن بُعد بجميع الواجبات التي تقع على عاتق العامل التقليديّ⁽²⁾، مع مراعاة خصوصية بعض هذه الالتزامات تبعاً لطبيعة العمل عن بُعد.

(1) المادة الثامنة من البند ثالثاً (الإشراف على العمل في المنزل) من توصية منظمة العمل الدولية رقم (184) بشأن العمل في المنزل.

(2) المادة (67) من قانون العمل العماني، نصّت على: "يلتزم العامل بالآتي: ١ - تأدية العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل أو من يمثله، وطبقاً لما هو محدد بالعقد، ووفقاً لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي. ٢ - تنفيذ أوامر صاحب العمل أو من يمثله الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر. ٣ - المحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعية تحت تصرفه بحرص وعناية الشخص العادي، وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها. ٤ - المحافظة على أسرار العمل. ٥ - العمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل. ٦ - عدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بموافقة من صاحب العمل، وحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك. ٧ - تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة لدى صاحب العمل، سواء بمقتضى هذا القانون أو اللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ٨ - عدم قبول هدايا أو عمولات أو مكافآت أو أموال أو غير ذلك بمناسبة قيامه بعمله بغير موافقة صاحب العمل. ٩ - عدم الاحتفاظ لنفسه بأصول المستندات والأوراق التي تخص العمل. ١٠ - عدم قيامه - بأي صفة كانت - بمزاولة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل في أثناء سريان عقد العمل المبرم معه. ١١ - أن يحسن معاملة زملائه في العمل ويظهر الاحترام الواجب لهم ولرؤسائه، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل فيها".

أكد على ذلك - كما تم توضيحه- عند دراسة التزامات صاحب العمل عن بُعد، نظام العمل المرين الأردني رقم (44) لسنة 2024م، في المادة (12) منه، ونظام العمل عن بُعد السعودي، في المادة الثالثة منه، وفيما يلي أبرز الالتزامات الجوهرية على العامل عن بُعد:

أولاً: الالتزام بأداء العمل:

إن من أهم الالتزامات التي تقع على العامل عن بُعد، هي: الالتزام بأداء العمل، حيث أن قيام العامل بأداء العمل المُسند إليه، يُقابله التزام صاحب العمل بدفع الأجر، فأداء العمل هو السبب المباشر لالتزام صاحب العمل بدفع الأجر، ويعود هذا الالتزام إلى القواعد العامة في الالتزامات، وتتفرع من هذا الالتزام مجموعة من الواجبات والالتزامات، منها:

1- التزام العامل بأداء العمل المُتفق عليه بنفسه:

يلتزم العامل بأن يؤدي العمل المُتفق عليه في العقد بنفسه، ولا يُسمح له بالاستعانة بعامل آخر لتنفيذ العمل المُسند إليه، ولا أن يعهد به إلى شخص آخر، حتى وإن كان هذا الشخص أكثر كفاءة، ويعود ذلك إلى طبيعة العمل الشخصي⁽¹⁾، وهذا ما أكدته قوانين العمل⁽²⁾.

الواقع أن بعض الأعمال تتطلب وجود علم ومعرفة ومهارات مُحددة لدى العامل عند إبرام عقد العمل، وبالنظر إلى طبيعة عقد العمل عن بُعد، الذي يعتمد في تنفيذه على التكنولوجيا ووسائل الاتصال وتقنية المعلومات، فإنه غالباً ما يُشترط أن يمتلك العامل المهارات والمعرفة المناسبة لطبيعة العمل⁽³⁾.

هذا يجعل من شخصية العامل ذات أهمية خاصة، من حيث الأصل في هذا النمط من العقود، إلا أن الطابع الشخصي لالتزام العامل، لا يُعد من المسائل المتعلقة بالنظام العام، فيجوز في عقد العمل عن بُعد الاتفاق صراحةً أو ضمناً على حق العامل في تكليف شخص آخر بأداء العمل، وللعامل عن بُعد

(1) أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص 181.

(2) المادة (67) من قانون العمل العماني؛ المادة (19) من قانون العمل الأردني؛ المادة (65) من نظام العمل السعودي؛ المادة (56) من قانون العمل المصري.

(3) سميرة كميلى، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة المناهج القانونية، العدد (13،14)، 2009م، ص 107 -

الإستعانة بأفراد أسرته لإنجاز بعض المهام، كإستلام الرسائل أو إستقبال زوار العمل، أو تسليم وتسلم المواد المتعلقة بالعمل⁽¹⁾.

وإن كان من حيث الأصل، أن يقوم العامل عن بُعد بأداء العمل بنفسه، إلا أنه بحكم البعد الجغرافي بين أطراف عقد العمل عن بُعد، فإن من الوارد إستعانة العامل عن بُعد بغيره للقيام بالعمل بدلاً منه، ولحل هذه المسألة ذهب جانب من الفقه، للتأكيد على أن العامل ملزم بإنجاز العمل وفق الشروط والمواصفات المتفق عليها والمحددة سلفاً، كما يكون لصاحب العمل سلطة إتخاذ إجراءات تأديبية بحق العامل في حال مخالفته تعليماته، وإستثناءً على ذلك، فإنه بإمكان العامل عن بُعد القيام بالعمل المكلف به بنفسه، أو الإستعانة بشخص آخر للقيام بهذا العمل بدلاً منه⁽²⁾.

في حين يري جانب آخر من الفقه⁽³⁾، أن خصوصية عقد العمل عن بُعد في تباعد كل من العامل وصاحب العمل، تؤثر على هذا الإلتزام، وتغير من طريقة أدائه، ففيما يتعلق بالإلتزام بأداء العمل بنفسه، فقد لا يستطيع صاحب العمل التأكد من أن العامل المتعاقد معه هو الذي يؤدي العمل؛ حيث أن العامل عن بُعد يؤدي عمله من منزله، أو من مكان آخر غير موقع العمل التقليدي، وفي مثل هذه الحالات، خاصة عندما لا يكون هناك تواصل مباشر بين العامل وصاحب العمل، قد يقوم العامل بتنفيذ العمل بنفسه، أو يقوم بأدائه شخص آخر بدلاً عنه.

كما يرى بعض الفقهاء⁽⁴⁾ أن هناك حالات تتضمن تواصلاً مباشراً بين العامل عن بُعد وصاحب العمل، كالعمل عن بُعد عبر الشاشات، في هذه الحالات يمكن لصاحب العمل التأكد من أن العامل هو

(1) Haddon, Leslie, and Tucknutt, Clerical teleworking. How it affects family life, BT Laboratories, Martlesham, 1991, P.10.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص311.

(2) Peschaud, Henri, op.cit, p.17.

(3) Joseph Carby-Hall, New Frontiers of Labour Law Dependent o Autonomous Workers, **International Journal of Law and Management**, Vol 44, No (6), 2002, p.1-136.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص311.

(4) Yehuda Baruch and Ian Smith, The legal aspects of teleworking, **Human Resource Management Journal**, Vol 12, No (3), 2002, p.61 – 75.

= على الرابط: https://eprints.soton.ac.uk/486600/1/The_legal_aspects_of_teleworking_1.pdf

تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/11/1م، الساعة: 7:40 صباحاً)، العنوان: ePrints Soton.

الذي يؤدي عمله بنفسه، وهذه الصورة من العمل عن بُعد لا تُثير أيّة مُشكلة؛ لأنّ العامل يؤدي العمل بنفسه أمام صاحب العمل، أو ممثله الذي يراقبه عبر هذه الشاشات، وإذا ساعد العامل أحد من أفراد أسرته أو شخص آخر، فيحق لصاحب العمل إستلام العمل المنجز، وفقاً للشروط والمواصفات التي وضعها، دون التّطلع إلى من قام بالعمل؛ لأنّ ذلك يتماشى مع مُصالحه، وفي حال تمّ تنفيذ العمل بشكلٍ مُخالف لما تمّ الاتّفاق عليه، جاز لصاحب العمل إتخاذ الإجراءات المُناسبة وفقاً لسلطته التأديبية.

على الرّغم من إتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة، ستظلّ مخاطر العقود الإلكترونيّة تُؤثر على كلا طرفيّ عقد العمل عن بُعد، ويصعب التّحقّق ممّا إذا كان العامل يقوم بمُفرده بأداء العمل الموكول إليه، حيث يتم إبرام هذه العقود غالباً عبر الوسائط الإلكترونيّة، ونادراً ما يلتقي الطرفان وجهاً لوجه في الواقع.

يرى الباحث أنّ عقد العمل عن بُعد، يُعدّ من العقود الحديثة التي شهدت إنتشاراً واسعاً في السنوات الأخيرة، نتيجةً للتطوّر التكنولوجي في وسائل الإتّصال، وقد يحتاج العامل إلى مُساعدة الآخرين لضمان جودة إنجاز العمل المُكلّف به، سواءً كان ذلك في المجال الإلكترونيّ، أو في تنسيق الملقّات، أو رفعها على موقع إلكتروني، وعلى وجه الخصوص، عندما يتمّ الإنّقال إلى العمل عن بُعد بشكلٍ مُفاجئ، ودون تدريب مُسبق، كما حدث خلال جائحة كورونا، ففي هذه الحالة، قد يحتاج العامل إلى وجود خبراتٍ تقنيّة في حال عدم توفّر الخبرة اللازمة لديه، ولما كان الاعتبار الشّخصي للعامل ليس من النّظام العامّ، ففي هذه الحالة، لا يوجد ما يمنع من إستعانة العامل بأهل الاختصاص في الحالات التي تتطلّب ذلك، بشرط أن يبقى العامل مسؤولاً عن العمل المنجز، وليس الشّخص الذي تمّت الإستعانة به.

هنا يُثار تساؤل حول إمكانية تغيير صاحب العمل لطبيعة العمل من خلال تكليف العامل في عقد العمل التقليديّ بالعمل عن بُعد؟

لَمَّا كَانَ الْعَمَلُ عَنْ بُعْدٍ هُوَ أَحَدُ الْأَنْمَاطِ النَّاتِجَةِ عَنِ التَّطَوُّرِ التِّكْنُولُوجِيِّ، فَقَدْ أَلَزَمَتِ الْمَادَّةُ (11) مِنَ الْإِتِّفَاقِيَّةِ الْإِطَارِيَّةِ الْأُورُوبِيَّةِ بِشَأْنِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ⁽¹⁾، إِبْلَاغَ مُمَثِّلِي الْعُمَالِ وَالتَّشَاوُرَ مَعَهُمْ بِشَأْنِ تَطْبِيقِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ، وَفَقًّا لِلنَّشْرِيعَاتِ الْأُورُوبِيَّةِ وَالْوَطَنِيَّةِ وَالْإِتِّفَاقِيَّاتِ وَالْمُمَارَسَاتِ الْجَمَاعِيَّةِ.

فَقَدْ فَصَلَتِ الْمَادَّةُ الثَّالِثَةُ مِنَ الْإِتِّفَاقِيَّةِ الْإِطَارِيَّةِ الْأُورُوبِيَّةِ بِشَأْنِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ⁽²⁾ فِي هَذَا الشَّأْنِ، بَحِيثٌ أَنَّهُ إِذَا لَمْ يَكُنَّ الْعَمَلُ عَنْ بُعْدٍ مُدْرَجًا فِي الْوَصْفِ الْوِظَيفِيِّ الْأَوَّلِيِّ، أَيْ إِنَّ الْعَمَلُ تَقْلِيدِيٌّ فِي نَشْأَتِهِ، وَعَرَضُ صَاحِبِ الْعَمَلِ عَلَى الْعَامِلِ، الْعَمَلُ عَنْ بُعْدٍ، فَإِنَّ لِلْعَامِلِ قَبُولَ هَذَا الْعَرَضِ أَوْ رَفْضَهُ، وَبِالْمِثْلِ، إِذَا أَبْدَى الْعَامِلُ رَغْبَتَهُ فِي الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ، عَلَى إِفْتِرَاضِ أَنَّ الْعَمَلُ عَنْ بُعْدٍ لَمْ يَتَقَقَّ عَلَيْهِ بِدَايَةٍ، لِصَاحِبِ الْعَمَلِ الْحَقَّ فِي قَبُولِ هَذَا الْعَرَضِ أَوْ رَفْضِهِ⁽³⁾.

فَقَدْ نَصَّتِ الْمَادَّةُ (11-1222) مِنَ قَانُونِ الْعَمَلِ الْفَرَنْسِيِّ عَلَى أَنَّهُ: "عِنْدَ وُجُودِ ظُرُوفٍ إِسْتِثْنَائِيَّةٍ، لَا سِوَمَا التَّهْدِيدِ بِتَقْلِي وَبَاءٍ، أَوْ فِي حَالَةِ قُوَّةٍ قَاهِرَةٍ، يَكُونُ ضَرُورِيًّا التَّعْدِيلُ لِلْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ؛ وَذَلِكَ لِلسَّمَاكِ بِإِسْتِمْرَارِيَّةٍ نَشَاطِ الشَّرِكَةِ، وَحِمَايَةِ لِمَوْظَفِينَ الشَّرِكَةِ"⁽⁴⁾.

وَفِي هَذَا السِّيَاقِ، أَكَّدَتِ مَحْكَمَةُ النِّقْضِ الْفَرَنْسِيَّةِ بِأَنَّهُ فِي الظُّرُوفِ الْعَادِيَّةِ، لَا يُحَقُّ لِصَاحِبِ الْعَمَلِ إِجْبَارَ الْعَامِلِ عَلَى أَدَاءِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ، خَاصَّةً إِذَا كَانَ مَكَانَ الْعَمَلِ هُوَ الْمَنْزِلُ؛ لِأَنَّ ذَلِكَ قَدْ يُؤَدِّي إِلَى

(1) الْمَادَّةُ (11) مِنَ الْإِتِّفَاقِيَّةِ الْإِطَارِيَّةِ الْأُورُوبِيَّةِ بِشَأْنِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ، نَصَّتْ عَلَى:

"...Worker representatives are informed and consulted on the introduction of telework in accordance with European and national legislations, collective agreements and practices".
(تَمَّ تَرْجُمَتُهُ عَنْ طَرِيقِ جُوجِل)

(2) الْمَادَّةُ الثَّالِثَةُ مِنَ الْإِتِّفَاقِيَّةِ الْإِطَارِيَّةِ الْأُورُوبِيَّةِ بِشَأْنِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ، نَصَّتْ عَلَى:

"...If telework is not part of the initial job description, and the employer makes an offer of telework, the worker may accept or refuse this offer. If a worker expresses the wish to opt for telework, the employer must accept or refuse this request". (تَمَّ تَرْجُمَتُهُ عَنْ طَرِيقِ جُوجِل)

(3) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 février 2021, 19-13.783 19-13.855, Inédit.

عَلَى الرِّابِطِ: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043200396?isSuggest=true>

تَارِيخُ الْإِطْلَاقِ (تَارِيخُ 2024/11/1م، السَّاعَةُ: 9:50 صَبَاحًا)، الْعُنْوَانُ: REPUBLIQUE FRANCAISE.

(4) الْمَادَّةُ (11-1222) مِنَ قَانُونِ الْعَمَلِ الْفَرَنْسِيِّ، نَصَّتْ عَلَى:

Article (L1222-11) du Code du travail "En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salaires".

(تَمَّ تَرْجُمَتُهُ عَنْ طَرِيقِ جُوجِل)

التدخل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، كما أنّ الالتزامات التعاقدية، ومنها: طريقة أداء العمل المتفق عليه، ودفع الأجر، تُحدّد عند إبرام العقد⁽¹⁾.

يرى الباحث بأنّه يجب التمييز بين ما إذا كانت هناك ضرورة لتغيير طريقة تنفيذ عقد العمل أم لا، فلا يحقّ للعامل رفض تكليفه بالعمل عن بُعد، في حالات الضرورة، كانتشار الأوبئة والجوائح، أو في حالة الأنواء المناخية الصعبة، حيث أنّ العمل التقليديّ قد لا يكون ملائمًا في مثل هذه الظروف، أمّا في حال عدم وجود ضرورة، فإنّ للعامل الخيار، إمّا بتغيير طريقة تنفيذ العمل، أو إنهاء العقد⁽²⁾.

لقد أدرك المشرع المصري، أهمية التطوّرات التكنولوجية والاقتصادية في سوق العمل، وأثرها على علاقات العمل، وبهدف المحافظة على مصلحة طرفي العقد، حتّى لا يضطرّ صاحب العمل إلى الاستغناء عن عمّاله، بحجة عدم قدرتهم على مواكبة هذه التطوّرات، أو بسبب الاعتبارات الاقتصادية المتمثلة في تطوير أساليب الإنتاج؛ لضمان إستمرارية المنشأة في المنافسة، فقد أجاز المشرع لصاحب العمل تكليف العامل بعمل جديد يختلف جوهريًا عن عمله السابق، بشرط أنّ يتم تدريبه وتأهيله على ذلك العمل الجديد، مع ضرورة عدم الإضرار بالعامل ماديًا أو أدبيًا، حتّى لا يتخذ أصحاب العمل ذلك ذريعة للإضرار بالعمّال⁽³⁾.

وعليه؛ نصّت المادة (76) من قانون العمل المصري على أنّ: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو إتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، إلّا إذا دعت الضرورة إلى ذلك؛ منعًا لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة

(1) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 12 décembre 2000, 98-44.580

على الرابط: www.courdecassation.fr/recherche-judilibre?Search، تاريخ الاطلاع: 2024/11/1 (تاريخ 2024/11/1م،

الساعة: 10:45 صباحًا)، العنوان: REPUBLIQUE FRANCAISE.

(2) المادة (53) من قانون العمل العماني نصّت على: "لا يجوز لصاحب العمل مخالفة نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلّا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعًا لوقوع حادث، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، وبصفة مؤقتة. ومع ذلك، يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافًا جوهريًا، ويشترط في ذلك عدم المساس بحقوق العامل، وألا يترتب عليه ضرر جسيم أو أعباء مالية دون مقابل عادل".

(3) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 631.

القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، بشرط عدم المساس بحقوق العامل، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة".

أما إذا رفض العامل التدريب أو التأهيل في تلك الحالة، أو تم تدريبه، ولكنه امتنع عن القيام بالعمل الجديد، فإن ذلك يعد سبباً مشروعاً للفصل، بشرط أن تقتضي مصلحة العمل ذلك، وعدم الإضرار بحقوق العامل.

2- التزام العامل ببذل عناية الشخص العادي:

يقتضي هذا الالتزام من العامل عن بُعد، أن يقدم العناية والجهد نفسه، الذي يبذله أي عامل آخر يمتلك نفس الدرجة من المهارة في أداء مهامه⁽¹⁾، وتأييداً لذلك، نص قانون العمل العماني في المادة (67) منه على أن: "يلتزم العامل بالآتي: 1-... وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي...".

فإذا كان المعيار العام في تنفيذ العمل، هو معيار الشخص العادي، فلا يوجد ما يمنع من أن يتفق طرفا العقد على قدر أعلى من العناية، سواء كان هذا الاتفاق صريحاً أو ضمناً، يُستنتج من ظروف التعاقد، حيث يجوز استخلاص الاتفاق على ضرورة بذل عناية أكبر من عناية الشخص العادي، عند ارتفاع أجرة العامل عن زملائه، أو إذا كان العامل يمتلك درجة أعلى من المهارات الفنية أو العلمية، كما يجوز الاتفاق على الاكتفاء بعناية أقل من عناية الشخص العادي⁽²⁾.

ثانياً: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:

الأصل أن بعد انتهاء العقد، يحق للعامل أن يمارس أي عمل، حتى وإن كان هذا العمل يتضمن على منافسة مع صاحب العمل السابق، طالما كانت المنافسة مشروعة، فطبقاً للقواعد العامة، لا يجوز

(1) صديق عوض الله محمد حامد، التزامات عقد العمل، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة شندني، السودان، 2016م، ص 98.

(2) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، آثار عقد العمل الإلكتروني - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 266.

لِلْعَامِلِ إِسْتِخْدَامَ وَسَائِلَ غَيْرَ مَشْرُوعَةٍ لِلْمُنَافَسَةِ، كإِغْرَاءِ بَعْضِ زُمَلَائِهِ فِي الْعَمَلِ لِتَرْكِ وَظَائِفِهِمْ وَالْعَمَلُ مَعَهُ أَوْ مَعَ صَاحِبِ الْعَمَلِ الَّذِي يَعْمَلُ لَدَيْهِ⁽¹⁾.

إِلَّا أَنَّ مِنَ الْتِزَامَاتِ الْعَامِلِ الْمُتَرْتِبَةِ عَلَى عَقْدِ الْعَمَلِ، الْإِلْتِزَامُ بِعَدَمِ مُنَافَسَةِ صَاحِبِ الْعَمَلِ، سِوَا أَنْتَاءِ سَرِيَانِ عَقْدِ الْعَمَلِ الْمُبْرَمِ مَعَهُ، حَيْثُ يَلْتَزِمُ الْعَامِلُ بِعَدَمِ قِيَامِهِ، بِأَيِّ صَفَةٍ كَانَتْ، بِمُزَاوَلَةِ نَشَاطٍ مُمَازِلٍ لِلنَّشَاطِ الَّذِي يُمَارِسُهُ صَاحِبُ الْعَمَلِ، أَوْ كَانَ بَعْدَ انْتِهَاءِ عَقْدِ الْعَمَلِ، وَهُوَ الْتِزَامُ ائْتِفَاقِيٌّ مَبْنِيٌّ عَلَى مَبْدَأِ حُسْنِ النِّيَّةِ، حَيْثُ أَنَّ صَاحِبَ الْعَمَلِ يَمْتَلِكُ حَقَّ فَرَضِ مِثْلِ هَذَا الْإِلْتِزَامِ وَالِائْتِفَاقِ عَلَيْهِ، سِوَا أَنْتَاءِ إِبْرَامِ عَقْدِ الْعَمَلِ الْأَسَاسِيِّ، أَمْ فِي ائْتِفَاقٍ لَاحِقٍ، فَقَدْ يَخْشَى صَاحِبُ الْعَمَلِ مِنَ مُنَافَسَةِ الْعَامِلِ لَهُ، فَيَمْنَعُهُ مِنَ مُنَافَسَتِهِ بَعْدَ انْقِضَاءِ عَقْدِ الْعَمَلِ الْمُتَّقِ عَلَيْهِ⁽²⁾.

بِمَا أَنَّ هَذَا الشَّرْطَ يُعَدُّ قَيْدًا عَلَى حُرِّيَّةِ الْعَامِلِ، فَإِنَّ هَذَا الْمَنْعَ يَجِبُ أَنْ يُفَسَّرَ فِي أَضْيَاقِ نِطَاقٍ مُمَكِّنٍ⁽³⁾، وَفَقًا لِلضَّوَابِطِ الَّتِي تَحْكُمُهُ، بِحَيْثُ يَكُونُ نِسْبِيًّا وَلَيْسَ مُطْلَقًا، وَيَجِبُ أَنْ يَكُونَ مُقَيَّدًا بِفَتْرَةٍ زَمَنِيَّةٍ مُحَدَّدَةٍ، وَضِمْنَ نِطَاقٍ مَكَانِيٍّ مُعَيَّنٍ بِذَاتِهِ، وَأَنْ يَقْتَصِرَ عَلَى نَوْعٍ مُحَدَّدٍ مِنَ الْعَمَلِ، فَلَا يَنْصَرِفُ إِلَّا إِلَى نَوْعِ النَّشَاطِ الَّذِي يَقَعُ ضِمْنَ إِخْتِصَاصِ صَاحِبِ الْعَمَلِ، وَيُعَدُّ شَرْطَ عَدَمِ الْمُنَافَسَةِ بَاطِلًا فِي حَالِ اقْتِرَانِهِ بِتَضْمِينِ مَالِيٍّ كَبِيرٍ وَمُبَالِغٍ فِيهِ، بِقَصْدِ إِجْبَارِ الْعَامِلِ عَلَى الْبَقَاءِ لَدَى صَاحِبِ الْعَمَلِ⁽⁴⁾.

هُنَاكَ حَالَتَانِ يَتَحَلَّلُ فِيهِمَا الْعَامِلُ مِنَ شَرْطِ عَدَمِ الْمُنَافَسَةِ، بَعْدَ انْتِهَاءِ عِلَاقَةِ الْعَمَلِ، الْحَالَةُ الْأُولَى: تَتَعَلَّقُ بِفَسْخِ صَاحِبِ الْعَمَلِ الْعَقْدَ، أَوْ يَرْفُضُ تَجْدِيدَهُ دُونَ أَنْ يَقَعَ مِنَ الْعَامِلِ مَا يُبَرِّرُ ذَلِكَ، وَالْحَالَةُ الثَّانِيَّةُ: هِيَ حَالَةُ مَا إِذَا وَقَعَ مِنَ صَاحِبِ الْعَمَلِ مَا يُبَرِّرُ لِلْعَامِلِ فُسْخَ الْعَقْدِ؛ لِسَبَبٍ يَرْجِعُ إِلَى خَطَأِ صَاحِبِ الْعَمَلِ، كَأَنْ يَمْتَنِعَ عَنْ دَفْعِ أَجْرِهِ.

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007م، ص 375.

(2) المادة (67) من قانون العمل العماني.

(3) حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 38، العدد (1)، 2016م، ص 53 - 64.

(4) المادة (69) من قانون العمل العماني؛ المادة (626) من قانون المعاملات المدنية العماني؛ المادتين (818 و 819) من القانون المدني الأردني؛ المادة (83) من نظام العمل السعودي؛ المادتين (686 و 687) من القانون المدني المصري.

وتجدر الإشارة، إلى أنّ الخلف الخاص لصاحب العمل يستفيد من إتفاق عدم المنافسة، حيث يظلّ العامل ملتزمًا بعدم منافسة صاحب العمل الأصلي، حتّى بعد إنتقال المنشأة إلى الخلف الخاص، ولا سيّما وأنّ العامل يلتزم بعدم المنافسة تجاه المشروع، وليس تجاه صاحب العمل⁽¹⁾.

يرى الباحث أنّ أحكام شرط عدم المنافسة في عقد العمل التقليديّ، تنطبق أيضًا على عقد العمل عن بُعد، مع مراعاة خصوصيّة هذا العمل، فشرط المنع في عقد العمل عن بُعد، يجب أن يشمل نفس نوع العمل والنشاط الذي يُمارسه صاحب العمل باستخدام وسائل التكنولوجية والاتّصالات، بمعنى أنّ المنع يقع على وسيلة أداء العمل ونوعيته، بدلًا من إعتماده على النطاق المكانيّ الذي غالبًا ما يكون له تأثير محدود في العمل عن بُعد، وذلك لكون الحكمة من هذا الإلتزام تنطبق على العامل عن بُعد أيضًا، فالعمل عن بُعد يُعدّ مجالًا خصبًا للمنافسة نظرًا لحدّاته، وإعتماده على التكنولوجية الحديثة.

فقد يقوم صاحب العمل بتزويد العامل بالمهارات اللازمة لهذا النمط من العمل، والعمل على تطوير قدراته وخبراته لمواكبة التطوّر التقنيّ وكيفية التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة، وهذا يمنح العامل عن بُعد خبرة ومعرفة تؤهّله ليكون منافسًا قويًا لصاحب العمل.

ثالثًا: الإلتزام بالحفاظ على أسرار العمل:

قد يُمكن عمل العامل لدى صاحب العمل من معرفة أسرار هذا العمل، وإفشاء هذه الأسرار إلى الغير، خاصّة المنافسين، من شأنه أن يضرّ بمصالح صاحب العمل، فالإلتزام العامل هنا إلّزام سلبيّ بالإمتناع عن إفشاء أسرار العمل الصناعيّة والتجاريّة⁽²⁾، فلا يجوز له أن ينقلها إلى الغير، سواء بمقابل أو

(1) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 660.

(2) يقصد بالأسرار الصناعية المعلومات المتعلقة بأساليب الإنتاج والآلات والمواد المستخدمة في الإنتاج، أما الأسرار التجارية فيقصد بها المعلومات المتعلقة بالأنشطة أو المعاملات أو أسعار المعاملات أو الخدمات التي يقدمها مكان العمل. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 243.

بدونه، ولا يقتصر هذا الالتزام على مدة العقد، بل يستمر حتى بعد إنتهاء العقد، خاصةً بعد حدوث نزاع بين العامل وصاحب العمل، فإنّ احتمال إفشاء السّرّ يزداد⁽¹⁾، فقد نصّت قوانين العمل على هذا الالتزام⁽²⁾.

على الرغم من أنّ المُشرّع لم ينصّ على تعريف أسرار العمل، إلا أنّ الفقه سعى إلى وضع تعاريف مختلفة له، تدور معظمها حول حقيقة أنّ كلّ معلومة يحصل عليها العامل أثناء عمله وبمناسبتة، سواءً بحكم القانون أو بناءً على طلب من صاحب العمل، أو طبقاً لما جرى عليه العرف المهني، ولا تكون معلومة من الغير، ويترتب على إفشائها ضررٌ بمصالح صاحب العمل، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، يُعدّ من أسرار العمل⁽³⁾.

كما لا يشترط علم صاحب العمل بأسرار العمل، حيث أنّ العامل بحكم خبرته العملية، قد يعلم من أسرار العمل الفنيّة ما يجهله صاحب العمل، فلا يشترط أنّ يكون علم العامل بالسّرّ قد حصل عليه عن طريق صاحب العمل، فالعامل يلتزم بالمحافظة على السّرّ، بصرف النظر عن وسيلة العلم به، سواء جاء هذا العلم عن طريق ممارسته العمل بنفسه، أو من واقع خبرته العملية، أو عن طريق ما فهمه، أو سمعه أو حتّى ما استنتجه بمناسبة عمله، ولا تُعدّ الأسرار الشخصية لصاحب العمل أو العُمال، من أسرار العمل، إلّا إذا كان إفشاؤها سيؤدّي إلى إلحاق ضررٍ بالمنشأة ككلّ⁽⁴⁾.

في حين اشترطت بعض قوانين العمل، حتّى يتمكن صاحب العمل من مساءلة العامل، وتوقيع عقوبة الفصل عليه، بالإضافة إلى مشروعية هذه الأسرار، أن يترتب على إفشاء العامل لأسرار صاحب العمل إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة⁽⁵⁾، فلا يُسأل العامل إذا أفشى أسرار صاحب العمل غير المشروعة،

(1) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص178.

(2) المادة (67) من قانون العمل العماني؛ المادة (19) من قانون العمل الأردني؛ المادة (56) من قانون العمل المصري؛ المادة (65) من نظام العمل السعودي.

(3) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية مصطفى محمود قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

(4) خليل حسن جميل حامد، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين، 2012م، ص46.

(5) المادة (69) من قانون العمل المصري، نصّت على أنّ: "لا يجوز فصل العامل إلّا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: 5- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة...".

أما المُشرِّع العُماني فلم يشترط في قانون العمل بأن يُؤدِّي إفشاء سِرِّ العمل إلى إحداث ضرر جسيم على صاحب العمل، حتَّى يُجيز لهذا الأخير بفصل العامل من عمله دون إخطار، ودون مكافأة نهاية الخدمة⁽¹⁾.

كما يشمل هذا الإلتزام جميع العمَّال الذين تربطهم علاقة تبعية مع صاحب العمل، بما فيهم العمَّال عن بُعد؛ وذلك لأنَّ العامل عن بُعد يُؤدِّي عمله بعيدًا عن مقرِّ المنشأة، ممَّا يجعل صاحب العمل أكثر عرضةً لخطر إفشاء أسرار العمل؛ فغالبًا ما يفتقر العامل عن بُعد إلى الإشراف المباشر أثناء تأديته لعمله، ممَّا يزيد من احتمالية الإخلال بهذا الإلتزام في بيئة العمل عن بُعد، حيثُ بُعد المسافة وغياب الرقابة، أيضًا يلتزم العامل عن بُعد بعدم الإخلال بهذا الإلتزام، طالما احتفظت المعلومات بوصف السِّر⁽²⁾.

رابعًا: الإلتزام بأوامر صاحب العمل:

يلتزم العامل بتنفيذ وطاعة أوامر صاحب العمل أو من يُمثِّله، فيما يخصَّ أداء العمل المتفق عليه، شريطة ألا تتعارض هذه الأوامر مع العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر، وذلك استنادًا لعلاقة التبعية التي تحكم علاقة العمل، وفي حال كانت هذه الأوامر مشروعةً، وتدخل في نطاق علاقة العمل، فإنَّ عدم الإمتثال لها يُعدَّ إخلالًا من العامل بالإلتزام بطاعة أوامر صاحب العمل، ممَّا يمنح الأخير الحق بإيقاع الجزاءات التأديبية على هذا العامل⁽³⁾.

إنَّ إطاعة أوامر صاحب العمل أو من يُمثِّله ليست مطلقة، بل تقتصر على نطاق علاقة العمل ولا تتجاوزُهُ، أمَّا خارج نطاق العمل، فلا يخضع العامل لأيِّ رقابة من صاحب العمل، إلَّا إذا كان العمل المنوط به للعامل يتطلب سلوكًا رفيعًا خارج نطاق العمل؛ نظرًا لتأثير هذا السلوك على العمل نفسه، كما لو تعلَّق العمل بإدارة مدرسة، فلا شك أنَّ سلوك مدير هذه المدرسة خارجها، يُؤثر على سُمعة المدرسة،

(1) المادة (40) من قانون العمل العماني، نصَّت على أنه: "يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره، وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية: ٥٠ - إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها في غير ما هو مصرح به قانونًا...".

(2) علا فاروق عزام، مرجع سابق، ص 191.

(3) صديق عوض الله محمد حامد، مرجع سابق، ص 103.

وبالتالي يدخل في دائرة العمل المطلوب منه، فيكون لصاحب العمل أن يوجهه، ليس فقط بشأن عمله داخل المدرسة، بل وبشأن سلوكه الخاص خارج العمل⁽¹⁾، وقد أكدت أغلب قوانين العمل على هذا الالتزام⁽²⁾.

يلتزم العامل عن بُعد بالامتثال لتوجيهات صاحب العمل، بنفس الطريقة التي يلتزم بها العامل التقليدي⁽³⁾، إلا أنه يقع على عاتقه التزامات إضافية تبعاً لطبيعة العمل عن بُعد، ومن بين هذه الالتزامات، يجب عليه الردّ على مكالمات صاحب العمل، والسماح له بالمراقبة الإلكترونية خلال ساعات العمل، للتأكد من حسن سير العمل ومدى التزام العامل بتنفيذ أوامره وتوجيهاته⁽⁴⁾، ويحقّ لصاحب العمل في حال عدم تنفيذ العامل عن بُعد لأوامره، مُستغلاً غياب الإشراف الماديّ والرّقابة المباشرة عليه، إيقاع الجزاءات التأديبية عليه⁽⁵⁾، وفي المقابل لا يحقّ لصاحب العمل أن يأمر العامل بأداء عمل غير قانوني، كالتجسس على المواقع الإلكترونية، أو أن يلزمه بالموافقة على الرّقابة التي تتعدّى حدود العمل، وتنتهك خصوصيته، أو أن يطلب منه أداء نوع من العمل عن بُعد يختلف عمّا تمّ الإتفاق عليه، بحجّة أنّ كلاهما ينتمي إلى فئة العمل عن بُعد، بالنظر إلى أنّ وسيلة أداء العمل هي نفسها⁽⁶⁾.

خامساً: الالتزام بالمحافظة على أدوات العمل:

تنصّ قوانين العمل على هذا الالتزام⁽⁷⁾، الذي يشمل كلّ ما في حيازة العامل، ممّا له علاقة بالعمل، كالأشياء والأدوات التي تُسلم له لأداء مهامه، أو الموادّ الأولية التي يُكلّف بتصنيعها، وموادّ التصنيع التي تبقى في عهده، ويلتزم العامل بردّ هذه الأشياء بعد أداء العمل، أو في نهاية العمل، حسب الأحوال⁽⁸⁾.

(1) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص234.

(2) المادة (67) من قانون العمل العماني؛ المادة (19) من قانون العمل الأردني؛ المادة (56) قانون العمل المصري.

(3) قاسي أمينة، وقرشة ساجية، التّأطير القانوني للعمل في المنزل، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015م، ص39.

(4) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص202 - 217.

(5) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص178.

(6) صديق عوض الله محمد حامد، مرجع سابق، ص103.

(7) المادة (67) من قانون العمل العماني؛ المادة (56) من قانون العمل المصري؛ المادة (19) من قانون العمل الأردني؛ المادة (65) من نظام العمل السعودي.

(8) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص304.

يجب على العامل إتخاذ كافة الإجراءات الضرورية اللازمة لحفظها وصيانتها، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص العادي، فإذا تسبب في فقد أو إتلاف أي من هذه الأدوات أو المعدات، أعتبر ذلك إخلالاً بأحد الإلتزامات الجوهرية المترتبة عن عقد العمل، ويجوز لصاحب العمل خصم المبلغ اللازم لذلك من أجر العامل⁽¹⁾.

أيضاً على العامل الإمتناع عن إستخدام أدوات العمل خارج مكان العمل لمنفعته أو لمصلحته الشخصية، إلا إذا حصل على إذن مسبق من صاحب العمل بإجازة ذلك، كما لو تم تسليم العامل هاتفاً محمولاً من جهة العمل، وسمح له صاحب العمل بإستخدامه لأغراض شخصية⁽²⁾، وقد أكدت المادة (67) من قانون العمل العماني هذا الأمر، حيث نصت على: "يلتزم العامل بالآتي: ... ٦- عدم إستخدام أدوات العمل خارج مكان العمل، إلا بموافقة من صاحب العمل، وحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك...".

ينطبق هذا الإلتزام أيضاً على العامل عن بُعد، حيث تنص المادة (16) من توصية منظمة العمل الدولية رقم (184) بشأن العمل في المنزل، على أن: "يتلقى العمال في المنزل تعويضاً عن: (أ) ما يتحملونه من تكاليف مرتبطة بعملهم، مثل: التكاليف الناشئة عن إستخدام الطاقة والمياه والاتصالات وصيانة الآلات والمعدات. (ب) ما يُنفقونه من وقت في صيانة الآلات والمعدات وتغيير الأدوات والفرز والتفريغ والتعبئة، وما إلى ذلك من عمليات أخرى".

بالتالي إذا تسبب العامل عن بُعد في فقد أو تلف الوسائل التي يستخدمها لأداء عمله، كالمستندات التي تحتوي على بيانات إلكترونية، تتعلق بالعملاء أو بمصالح صاحب العمل، والتي قد تكون مخزنة على جهاز الحاسوب أو الأشرطة أو الملفات، فإنه يكون مسؤولاً أمام صاحب العمل الذي يوجب له توقيع الجزاء عليه.

(1) علاء فاروق عزام، مرجع سابق، ص188؛ المادة (68) من قانون العمل العماني نصت على أن: "إذا تسبب العامل عمداً في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك...".

(2) أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص186.

تأييداً لذلك، تنص المادة (11) من نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024م، على أن: "يلتزم العامل الذي يعمل عملاً مرناً بما يلي: ج - المحافظة على الأدوات والأجهزة والمعدات المسلمة له من صاحب العمل، وعدم استخدامها لغير غايات العمل..."; ولأن العامل عن بُعد يستخدم الأدوات والوسائل التكنولوجية لأداء العمل، فمن حق صاحب العمل فرض قيوداً على استخدام هذه الأدوات؛ كعدم استخدام الإنترنت أو الهاتف أو جهاز الحاسب الآلي لأغراض شخصية، أو حظر تغيير كلمة المرور أو إجراء نسخ احتياطي للبيانات دون الحصول على إذن من صاحب العمل، وقضت محكمة النقض الفرنسية⁽¹⁾ بأن استخدام العامل لهاتف العمل في أمور خاصة، لا تمت للعمل بأي صلة، على الرغم من الإعلان المسبق على رقابة المحادثات الهاتفية، يُعدّ خطأ جسيماً يُجيز لصاحب العمل فصل العامل بسببه.

⁽¹⁾ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mars 2000, 98-42.090, Publié au bulletin.

على الرابط: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007042537/>، تاريخ الاطلاع (تاريخ:

2024/11/3م، الساعة: 5:30 مساءً)، العنوان: REPUBLIQUE FRANCAISE.

المطلب الثاني

جزء إخلال الأطراف بالتزاماتهم

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

سبق القول إلى أنّ عقد العمل عن بُعد، يُعدّ من العقود الملزمة للطرفين، فهو يُرتّب التزاماتٍ متبادلةٍ بين العامل وصاحب العمل، وبعد ما تمّ بيان الالتزامات التي تترتب على صاحب العمل بموجب عقد العمل عن بُعد، فإنّه لا بدّ من بيان الالتزامات التي تترتب على العامل عن بُعد في إطار هذا العقد. حيث يقع على العامل العديد من الالتزامات، سواءً كان مصدرها القانون أو عقد العمل، وقد يحدث ألا يلتزم العامل بهذه الالتزامات، ممّا يستوجب توقيع جزاءٍ عليه، ولذا سيتمّ تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، كما يلي:

الفرع الأول: جزاء إخلال صاحب العمل.

الفرع الثاني: جزاء إخلال العامل.

الفرع الأول

جزاء إخلال صاحب العمل

لم يترك المشرّع صاحب العمل دون عقوبة، في حال مخالفته لأيّ من التزاماته، بل فرض عليه جزاءً عند إخلاله بأيّ منها؛ وذلك لضمان التزامه بالواجبات المنصوص عليها في قانون العمل واللوائح والأنظمة والقرارات التنفيذية، بالإضافة إلى الالتزامات التي يقرّها عقد العمل، واتفاقيات العمل الجماعية، ويتمّ التحقق من مدى التزام صاحب العمل بكافة واجباته، من خلال عمليات التفتيش الدورية، التي تقوم به الجهة الإدارية المختصة.

في هذا السياق، يتناول قانون العمل العماني في الفصل الأول من الكتاب التاسع الأحكام المتعلقة بتفتيش العمل، حيث تمنح المادة (137) منه، مَفْتِشِي العمل صِفة الضبطية القضائية، وأجازت لهم الدخول إلى جميع أماكن العمل وتفتيشها، بالإضافة إلى فحص السجلات والأوراق المتعلقة بالعمال، وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

حيث تُنصّ على أنه: "تكون للموظفين - الذين يصدر بتحديدهم قرارٌ من السلطة المختصة قانوناً بالإتفاق مع الوزير - صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وتُحدّد بقرارٍ من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة لعملهم، ويكون لهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له"، وهو ما أكدّه أيضاً قانون العمل الأردني⁽¹⁾، وقانون العمل المصري⁽²⁾، ونظام العمل السعودي⁽³⁾.

إذا تهدف إجراءات التفتيش إلى مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل، واتخاذ الإجراءات القانونية ضدّ المخالفين، وقد ألزمت المادة (138) من قانون العمل العماني أصحاب الأعمال أو من يمثّلهم على ضرورة تسهيل مهمّة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، كما يتعيّن عليهم تقديم البيانات والمستندات الضرورية لأداء مهامهم، حيث نصّت على أنه: "يلتزم صاحب العمل أو من يمثّله، أن يُقدّم للموظفين المنصوص عليهم في المادة (١٣٧) من هذا القانون التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم وكلّ ما يطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة، وذلك فيما يتعلّق بتطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ويحظر على أيّ شخص أن يعطّل أو يعرقل متعمداً هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم"، وإلاّ تعرّضوا للمسؤولية الجزائية، وفقاً لنصّ المادة (143) والتي تنصّ على أنه: "يعاقب بالسجن مدّة لا تقلّ عن (١٠) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقلّ عن (١٠٠٠) ألف ريال عماني، ولا تزيد على (٢٠٠٠) ألفي ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين: 2...- صاحب العمل أو من يمثّله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات وفقاً لأحكام هذا القانون، أو يُقدّم بيانات أو معلومات غير حقيقية للموظفين، أو يقوم بأيّ فعل من شأنه حرمان العامل من حقه في ممارسة نشاطه النقابي أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية أو النقابات العامة القطاعية أو الإتحاد العام للعُمال 4...- كلّ شخص يعرقل أو يعطّل عمداً أحدًا من الموظفين المخولين صفة الضبطية القضائية

(1) الفصل الثاني بعنوان: "التفتيش على العمل" من قانون العمل الأردني.

(2) الباب الأول بعنوان: "تفتيش العمل والضبطية القضائية" من الكتاب السادس من قانون العمل المصري.

(3) الباب الثالث عشر بعنوان: "تفتيش العمل" من نظام العمل السعودي.

عن مُمارسة سُلطاتِه أو إنجاز أيّ واجب مُخوّل له، أو مفروضٌ عليه، وتُضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة....".

وقد اعتبر المُشرّع في قوانين العمل عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته جريمة يُعاقب عليها بالغرامة أو بالسجن أو بكِلتا العقوبتين⁽¹⁾، بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل، يجوز للعامل مقاضاة صاحب العمل للحصول على حقوقه مع التعويض إذا تحققت شروط المسؤولية⁽²⁾، ولا يُعفى صاحب العمل من مسؤولياته عند عدم الوفاء بالتزاماته، حتّى لو تمّ النّص في عقد العمل على إعفائه من بعض هذه الالتزامات أو تخفيفها، فقواعد قانون العمل تتعلّق بالنّظام العامّ، فلا يجوز مخالفتها إلّا إذا أقرت ميزة أفضل للعامل من تلك المنصوص عليها في القانون⁽³⁾، كما أنّ قوانين العمل قد سهّلت للعامل إمكانية اللّجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه، حيث أعفت الدّعاوى التي يرفعها العمّال وفقًا لأحكام قانون العمل من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي، حيث نصّت المادّة (13) من قانون العمل العماني، على أنّ: "تُعفى من الرسوم القضائية جميع الدّعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلّقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العمّال، أو المُستحقّون عنهم".

يُستنتج ممّا تقدّم، أنّ الجزاءات المترتّبة على عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته، قد تتخذ صورًا مُختلفة، فقد تكوّن جزاءات إدارية، في حالة إمتناع صاحب العمل عن تنفيذ ما توجّبهُ الأحكام السابقة والقرارات المُنفذة لها في المواعيد التي تُحدّدها الجهة المُختصة، وفي حالة وجود خطر يُهدّد سلامة أو صحّة

(1) الباب العاشر من قانون العمل العماني الخاص بالعقوبات، وجاء نصّ المادة (142) منه على أنه: "مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينصّ عليها أي قانون آخر، يعاقب على الجرائم المبينة في هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها فيه".

(2) المواد (8 و9 و10 و11) من قانون العمل العماني.

(3) المادة الرابعة من قانون العمل العماني، حيث نصّت على أنه: "يقع باطلًا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقًا على العمل به، إلّا إذا كان أكثر فائدة للعامل، كما يقع باطلًا كل إبراء أو مصلحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون، إذا كان مخالفًا لأحكامه، ويستمر العمل بأي شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون".

العاملين، يجوز للجهة المختصة بالتنقّيش أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف تشغيل آلة أو أكثر، حتّى تزول أسباب الخطر⁽¹⁾.

فقد يكونّ الجزاء جزائياً، بتوقيع عقوبة السجن أو الغرامة أو كلتا العقوبتين على صاحب العمل أو من يمثّله في حالة عدم الالتزام، وتُضاعف هذه العقوبة في حالة العود، وقد يكونّ الجزاء مدنياً، فإخلال صاحب العمل بالتزاماته، قد تُنشأ عنه مسؤوليته المدنية، بالإضافة إلى المسؤولية الجزائية، إن تحققت شروطها، عن هذا الفعل، ويلتزم بتعويض العامل عن الضرر الناجم عن هذا الفعل.

أيضاً تناولت المادة التاسعة من إتفاقية العمل في المنزل رقم (177)، تفتيش مكان العمل وتوقيع العقوبات عند الإخلال بالقوانين السارية، وذلك بنصّها على أنّ: "1- يكفل نظام تفتيش يتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقيّد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل. 2- ينصّ على تدابير تصحيحية مُلائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الإقتضاء، عند إنتهاك هذه القوانين واللوائح وتنفّذ هذه التدابير فعلاً".

لكنّ السؤال الذي يبرز هنا، هل يُمكن تطبيق نفس القواعد المتعلقة بعمليات التنقّيش في عقود العمل التقليدية على عقود العمل عن بُعد؟

إنّ الطبيعة الخاصة لهذا النمط من العمل تُتيح للعامل أداء مهامه من مواقع مُختلفة، مثل: المنزل، ممّا قد يُثير إحتمال رفض العامل دخول المفتّش إلى منزله للتحقّق من مدى التزام صاحب العمل، فوفقاً لقواعد حماية الخصوصية والحياة الشخصية، يتطلّب الأمر الحصول على إذن العامل لدخول منزله، وهذا يتعارض مع صلاحيات مفتّشي العمل، الذين يُمكنهم دخول مواقع العمل دون الحاجة لموافقة صاحب العمل، أو العمّال لإداء مهامهم.

(1) المادة (107) من قانون العمل العماني، نصّت على أنه: "يجوز للجهة المختصة في حالة وجود مخالفة لأحكام السلامة والصحة المهنية توجيه إشعار خطي إلى صاحب العمل لاتخاذ تدابير تصحيحية لوقف المخالفة خلال المدة المحددة في الإشعار، وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة وصحة العاملين، يجب على الوزارة اتخاذ التدابير اللازمة لإغلاق مكان العمل، كلياً أو جزئياً، أو وقف استخدام المعدات حتى زوال الأسباب المؤدية لهذا الخطر، ويجوز طلب المساعدة من شرطة عمان السلطانية، إذا لزم الأمر لتنفيذ هذه التدابير".

في هذا الجانب، أعطت المادة الثامنة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد، فيما يتعلق بالتحقق من تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية بشكل صحيح، لصاحب العمل وممثل العمال والسلطات المعنية، حق الدخول إلى مكان العمل عن بُعد، وذلك في ضوء القيود التي تفرضها القوانين الوطنية والاتفاقات الجماعية⁽¹⁾، وهذا في الفرض الذي يكون فيه مكان العمل عن بُعد، ليس هو منزل العامل، حيث يتطلب الدخول إلى المنزل الحصول على إشعار مسبق وموافقة من العامل.

ونظرًا للمخاطر المرتبطة بالعمل عن بُعد، والتي لا تؤثر على العامل فقط، بل تمتد لتشمل المحيطين به، أصدرت إدارة السلامة والصحة المهنية (الأوشا)⁽²⁾، التابعة لوزارة العمل الأمريكية في عام ٢٠٠٠م، توجيهًا بأن المكاتب المنزلية ليست مغطاة من عمليات التفتيش؛ للتأكد من استيفاء شروط السلامة المهنية، وعلى الرغم من سحب هذا التوجيه، فإن وزارة العمل الأمريكية صرحت في حقها بإجراء التفتيش على مكان العمل في المنزل، إذا تلقت شكوى من العامل، وعلى ذلك، فإن قانون السلامة والصحة المهنية (الأوشا)، يشمل العمال عن بُعد، إلا أنه من الناحية العملية، فقد يكون التطبيق الفعلي للرقابة شبه مستحيل بسبب الحاجة إلى تغطية جميع جوانب مكان العمل خلال عمليات التفتيش⁽³⁾.

وعليه، يتطلب إجراء التفتيش من جهة، الحصول على إذن مسبق من العامل صاحب المنزل، احترامًا لخصوصيته وحياته الشخصية، فإذا كان من السهل إلزام العمال المتواجدين في مقر العمل، بالإجراءات الوقائية، فالأمر لا يبدو سهلاً فيما إذا كان العامل يعمل عن بُعد، في منزله أو أي مكان آخر،

(1) المادة الثامنة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية، نصت على:

"...In order to verify that the applicable health and safety provisions are correctly applied, the employer, workers' representatives and/or relevant authorities have access to the telework place, within the limits of national legislation and collective agreements. If the teleworker is working at home, such access is subject to prior notification and his/her agreement..."

(تم ترجمته عن طريق جوجل)

(2) إدارة السلامة والصحة المهنية (أوشا)، هي وكالة تابعة لوزارة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، قام الكونغرس بإنشاء الوكالة تحت قانون "السلامة والصحة المهنية"، حيث قام الرئيس "ريتشارد نيكسون" بإدخالها حيز التنفيذ في ٢٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٠ "مهمة أوشا" هي "ضمان سلامة وصحة ظروف العمل للعاملين من الرجال والنساء وذلك من خلال وضع المعايير وتطبيقها وتوفير التدريب والتوعية والتعليم والمساعدة، على الرابط: https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/all_about_OSHA.pdf تاريخ الاطلاع (تاريخ:

2024/10/29م، الساعة: 8:35 صباحًا)، العنوان: كل شيء عن إدارة السلامة والصحة المهنية (osha) بوزارة العمل الأمريكية، 2023م.

(3) نجلاء توفيق نجيب فليح، ونادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص 202 – 217.

الأمر الذي تنتج عنه صعوبة قيام صاحب العمل، أو مُفتِّش العمل بمهامه في مراقبة مدى التزام العامل بتدابير الوقاية والسلامة⁽¹⁾، ومن جهة أخرى، ما هو الحل إذا رفض صاحب المنزل السماح بدخول المفتِّش؟ وماذا لو ادعى صاحب العمل، في حالة وقوع إصابة عمل، أنه غير مسؤول؛ لأن العامل عن بُعد لم يسمح بتفتيش المنزل؟

وفقاً للاتفاق الإطارى الأوروبي بشأن العمل عن بُعد، تم تعليق مراقبة صاحب العمل ونقابات العمال والجهات المختصة بالتفتيش على مكان العمل، على الإشعار المسبق، وموافقة العامل على الدخول لمنزله؛ للتحقق من مدى تطبيق المتطلبات القانونية في إطار العمل عن بُعد، كما أعطى الحق للعامل عن بُعد في أن يطلب من جهات التفتيش وصاحب العمل القيام بزيارات التفتيش؛ لتفقد توافر شروط الصحة والسلامة⁽²⁾.

يرى الباحث أن احتمال رفض العامل عن بُعد إجراء تفتيش على مكان عمله في منزله، هو احتمال ضئيل؛ نظراً لأهمية هذا التفتيش في التأكد من توفير جميع متطلبات سلامته، كما أن فرض الموافقة على عملية التفتيش على العامل يعدّ أمراً غير منطقي، وذلك احتراماً لحقه في الحفاظ على خصوصيته، وإذا ترك تنظيم موقع العمل المنزلي للقواعد العامة، فقد يتصل أصحاب العمل من المسؤولية، مدعين أن

(1) المادة (33) من النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2021/6) بتاريخ 27 من جمادى الأولى سنة 1442هـ الموافق 11 من يناير سنة 2021م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1374) الصادر في 12 من يناير 2021م، وهو مكون من (98) مادة، نصت على أنه: "للمساكن حرمة، فلا يجوز دخولها بغير إذن أهلها إلا في الأحوال التي يبينها القانون، وبالكيفية المنصوص عليها فيه"؛ ونصت المادة (36) منه على أن: "الحياة الخاصة حرمة، وهي مصنونة لا تمس، والمراسلات الإلكترونية بكافة أنواعها، والمراسلات الهاتفية، والبرقية، والبريدية، وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة، فلا يجوز مراقبتها، أو تفتيشها، أو الاطلاع عليها، أو إفشاء سريتها، أو تأخيرها، أو مصادرتها، إلا في الأحوال التي يبينها القانون، ووفقاً للإجراءات المحددة فيه".

(2) المادة الثامنة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد، نصت على:

"8. HEALTH AND SAFETY THE EMPLOYER is responsible for the protection of the occupational health and safety of the teleworker in accordance with Directive 89/391 and relevant daughter directives, national legislation and collective agreements. The employer informs the teleworker of the company's policy on occupational health and safety, in particular requirements on visual display units. The teleworker applies these safety policies correctly. In order to verify that the applicable health and safety provisions are correctly applied, the employer, workers' representatives and/or relevant authorities have access to the telework place, within the limits of national legislation and collective agreements. If the teleworker is working at home, such access is subject to prior notification and his/her agreement. The teleworker is entitled to request inspection visits". (تم ترجمته عن طريق جوجل)

الإهمال جاء من جانب العامل عن بُعد، بالإضافة إلى ذلك، قد يفرض أصحاب العمل على العامل تحمل بعض المخاطر المرتبطة بإختياره العمل عن بُعد، مثل ربط قبول العمل عن بُعد بتحمل العامل للمخاطر التي قد يتعرض لها في منزله أو في أي مكان آخر.

لذا، من الضروري إيجاد حل يرضي جميع الأطراف ويضمن حقوق الجميع، وعليه يجب وضع نص خاص يُنظم عملية التفتيش المتعلقة بالعمل عن بُعد، كأن يتم تحميل العامل عن بُعد مسؤولية، ما قد يحدث من أخطار في حال رفضه غير المُبرر لإجراء عملية التفتيش.

ذلك تأكيداً على أن الأصل هو قيام صاحب العمل بالتزامه، فلا يُمكن منطقياً نفي قيامه بهذا الالتزام، وتحميله مسؤولية ما قد يحدث من أخطار، لمجرد رفض العامل السماح بإجراء عملية التفتيش، ومع ذلك، إذا كان هذا الرّفض مُبرراً قانونياً، فإنه من الممكن تحميل المسؤولية في هذه الحالة لكلا طرفي عقد العمل، مع الاتفاق على نسبة تُراعي حقوق كلا الطرفين، وظروف أداء العمل وقوة المُبرر، ويترك هذا التقدير للقاضي المختص بسبب اختلاف المُبررات وقوتها من حالة لأخرى.

وفي هذا السياق، يُمكن الإشارة إلى التفتيش الذكي، كأحد الأساليب الحديثة المستخدمة في تنفيذ مهام أجهزة التفتيش، يعتمد هذا الأسلوب على تحليل البيانات وتصنيف المنشآت وفقاً لدرجة الخطورة، حيث يتم تقسيمها إلى خمس فئات، بناءً على ذلك، يتم تحديد أولويات المتابعة للمفتشين بشكل يومي من خلال أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش على المنشآت المُستهدفة من قبل الوزارة.

كما يتم تزويد النظام الذكي بالبيانات ذات الصلة، مثل: أنظمة المنشآت، وحماية الأجور، والتقييم الذاتي، والشكاوى العمالية، وتصاريح العمل الإلكترونية، والإبلاغ عن الحوادث والإصابات المهنية، ومن ثم يتم تحليل هذه البيانات وبرمجتها لتحديد الأولويات بحسب درجة الخطورة، وترتبط هذه المعلومات بأجهزة المفتشين المحمولة، حيث يقوم النظام بتوزيع المهام والأدوار على الأقسام المعنية حسب الأهمية، ويقيس

ما تمّ إنجازه، وفرز البيانات والنتائج والملاحظات، وإعادة تغذيتها للنظام، وإرسال مهام إلكترونية يومية للمفتشين للقيام بزيارات ميدانية على المنشآت، مما يسهل إجراءات التفتيش على المفتشين⁽¹⁾.

يرى الباحث أنّ التفتيش الذكي يسهم في تحديد المنشآت أو العمال الذين يحتاجون إلى تفتيش أكثر من غيرهم، حتّى في ظلّ العمل عن بُعد، حيث يتجاوز هذا النوع من التفتيش الحواجز المادية من خلال التواصل الرقمي، مما يتيح للمفتشين إجراء المقابلات والاجتماعات عبر المكالمات المرئية والصوتية، بالإضافة إلى تبادل الوثائق الرقمية والتوقيعات الإلكترونية لتوثيق الإجراءات، كما يوفّر النظام منصات إلكترونية لتقديم الشكاوى والبلاغات، مما يضمن السرعة في المعالجة.

الفرع الثاني

جزاء إخلال العامل

وفقاً للمبادئ العامة للعقود، إذا أخل أحد المتعاقدين بالتزاماته، يكون مسؤولاً مسؤولية عقدية أمام المتعاقد الآخر، وتترتب عليها المطالبة بالتعويض عن الضرر، إذا ما توافرت شروطها، ومع ذلك، استثنى المشرع عقد العمل من هذه القواعد العامة، بأنّ أجاز لصاحب العمل معاقبة العامل، بعقوبة خرجت عن شكلها المدني المعتاد، تبعاً لسلطته التأديبية التي تُجيز له فرض العقوبات على العامل الذي يخالف أيّ من التزاماته القانونية أو قواعد العمل⁽²⁾.

ولم يرغب المشرع في ترك توقيع الجزاءات التأديبية بيد صاحب العمل دون وجود ضمانات تكفل التطبيق الصحيح لها، وتمنع صاحب العمل من التعسف في استعمال سلطته التأديبية، وتتمثل هذه الضمانات في:

(1) دليل تدريبي بعنوان: تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل، منظمة العمل العربية، 2020م، ص110، على الرابط: <https://alolabor.org>، تاريخ الإطلاع (تاريخ 2025/6/1م، الساعة 5:20 مساءً)، العنوان: منظمة العمل العربية.

(2) أسعد بن سعيد الحضرمي، مرجع سابق، ص195.

أولاً: إلّزام صاحب العمل بوضع لائحة بتنظيم العمل:

يلتزم صاحب العمل في العمل التقليديّ بإعداد لائحة بنظام العمل، وإن كانت بعض قوانين العمل نصّت على إلّزام صاحب العمل بذلك، إذا وصل عدد عمّالِه في المنشأة العدد المُحدّد في قوانين العمل⁽¹⁾، ويَجِب أن تتضمّن هذه اللائحة بشكلٍ خاص قواعد تنظيم العمل، وحقوق وواجبات كلّ من صاحب العمل والعامِل، وينطبّق هذا الأمر أيضًا على العمل عن بُعد، حيث نصّت المادّة التاسعة من نظام العمل المرِن الأردنيّ على أنّ: "يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمّال فأكثر ويُطبّق العمل المرِن في مؤسّسته، بأن يُعدّل نظامه الداخليّ بما يتوافق مع هذا النظام".

وعلى الرّغم من أنّ العامِل عن بُعد يُؤدّي عمله في أماكن غير تقليديّة لأداء العمل، إلّا أنّه يَجِب على صاحب العمل أن يطلّعه على لائحة تنظيم العمل، فقد ألزم الاتّفاق الإطاريّ الأوروبيّ في المادّة التاسعة منه، صاحب العمل بتزويد العامِل عن بُعد بمعلومات مكتوبة؛ لتسهيل أداء العمل على العامِل في الأماكن البديلة⁽²⁾.

في حين تفصل المادّة الخامسة من التّوصيّة رقم (184) بشأن العمل في المنزل، المعلومات والبيانات التي يَجِب على صاحب العمل إبلاغها للعامِل عن بُعد، وذلك بنصّها: "(1) يُبلغ العامِل في المنزل بالشروط الخاصّة لاستخدامه، كتابيًّا أو بأيّ طريقة مُلائمة أخرى تتماشى مع القوانين والممارسات الوطنيّة. (2) تشمل هذه المعلومات بوجهٍ خاص: (أ) اسم وعُنوان صاحب العمل أو الوسيط، إن وجد. (ب)

(1) المادّة (54) من قانون العمل العماني، نصّت على أنّ: "يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله (٥٠) خمسين عاملاً فأكثر بإعداد لائحة بنظام العمل...؛ المادّة (55) من قانون العمل الأردني، نصّت على أنّ: "كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته...؛ المادّة (58) من قانون العمل المصري، نصّت على أنّ: "صاحب العمل أنّ يضع لائحة لتنظيم العمل...؛ المادّة (13) من نظام العمل السعودي، نصّت على أنّ: "1. يلتزم كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته...".

(2) المادّة التاسعة من الاتفاقية الإطارية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد، نصّت على:

"ORGANISATION OF WORK:...The workload and performance standards of the tele-worker are equivalent to those of comparable workers at the employers premises...".

(تم ترجمته عن طريق جوجل)

جدول الأجور أو معدلها وطرائق حسابها. (ج) نوع العمل الذي يتعين أدائه"، كما يمكن للأطراف الاتفاق على إضافة أي بيانات أخرى، ويتحمل العامل عن بُعد مسؤولية الالتزام بهذه القواعد.

تشرط بعض قوانين العمل التي تنظم العمل بصورته التقليدية، على صاحب العمل وضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة، كما في قانون العمل المصري⁽¹⁾، إلا أن هذا لا يتوافق وطبيعة وخصوصية العمل عن بُعد، وذهب بعض الفقهاء⁽²⁾، إلى إلزام صاحب العمل عن بُعد بنشر لافتات بصفة دائمة، تحتوي على بيانات معينة، كأوقات العمل في المنزل، والأسعار، والأجور التي تطبق على مثل هذا العمل، وورش العمل والرسوم والتكاليف المرتبطة بها، وغير ذلك من البيانات، خاصة في الأماكن التي يتوجه إليها العاملون عن بُعد لإستلام أو تسليم الأعمال.

يرى الباحث أنه من الضروري أخذ طبيعة العمل عن بُعد بعين الاعتبار، وذلك من خلال إلزام صاحب العمل بتزويد العامل بنسخة معتمدة من هذه اللائحة بأي وسيلة ممكنة، كالبريد الإلكتروني أو بالواتس آب وغيرها، دون الحاجة لوضعها في مكان ظاهر بالمنشأة، كما هو منصوص عليه في قانون العمل العماني⁽³⁾، أو بترك الخيار لصاحب العمل بما يتناسب مع طبيعة عمله، سواء بإعلان اللائحة في مكان ظاهر في المنشأة، أو بأي وسيلة أخرى، تضمن معرفة العاملين بها، كما هو الحال في نظام العمل السعودي⁽⁴⁾.

(1) المادة (58) من قانون العمل المصري نصت على أن: "على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل...وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر".

(2) Robertson and others, Telecommuting, managing the Mery of workers in home office environments, EBSCO publishing, 2003. P.30.

مشار إليه لدى: أميرة بدوي نجم، مرجع سابق، ص330.

(3) المادة (54) من قانون العمل العماني نصت على: "يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله (٥٠) خمسين عاملاً فأكثر بإعداد لائحة بنظام العمل... ويجب على صاحب العمل تزويد العامل بنسخة معتمدة من هذه اللائحة...".

(4) المادة (13) من نظام العمل السعودي نصت على: "...3- يجب على صاحب العمل أن يعلن لائحة تنظيم العمل وأي تعديل يطرأ عليها في مكان ظاهر في المنشأة أو أي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها".

ثانيًا: سُلطة صاحب العمل في تحديد الجزاءات وشروط تطبيقها على العمال:

عند إعداد لائحة الجزاءات، يجب على صاحب العمل أن يُحدّد الأفعال المحظورة التي لا يجوز للعامل ارتكابها، والجزاءات المقررة لهذه الأفعال، وقد حدّد المشرّع الجزاءات التأديبية التي يُمكن لصاحب العمل توقيعها على العامل، والتي يمتنع عليه توقيع جزاءات غيرها، سواءً بالنصّ عليها في القانون، كما جاء في قانون العمل المصريّ ونظام العمل السعودي⁽¹⁾، أو بترك الجهة المختصة بتحديدّها وفق قرار يصدر من رئيس تلك الجهة، كما جاء في قانون العمل العماني⁽²⁾.

ومن ثمّ؛ يجب أن تكون الجزاءات تصاعديّة، وألا يتمّ توقيع أكثر من جزاءٍ على المخالفة الواحدة، كما لا يُمكن توقيع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل، إلّا إذا كانت له صلةً بالعمل، وتتحقّق هذه الصلة بأن يرتكب الخطأ التأديبيّ في مكان العمل أو خلال أوقات العمل، كما تتحقّق ولو ارتكب خارج مكان العمل، وفي غير أوقاته، إذا كانت له علاقةً بالعمل أو بصاحبه أو مديرة المسؤول، أمّا إذا كان الخطأ غير مرتبطٍ بالعمل، فلا يحقّ لصاحب العمل مُعاقبة العامل عنه، ولا إدراجه في لائحة الجزاءات⁽³⁾.

(1) المادة (60) من قانون العمل المصري، نصّت على: "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقًا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي...؛" المادة (66) من نظام العمل السعودي، نصّت على: "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل...".

(2) المادة (55) من قانون العمل العماني، نصّت على: "يلتزم صاحب العمل في حالة تشغيله (٢٥) خمسة وعشرين عاملاً فأكثر بإعداد لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها، وذلك وفقًا للنماذج والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير...؛" القرار الوزاري رقم (٦١٨ / ٢٠٢٤) بإصدار نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقيعها الصادر بتاريخ 13 من ربيع الآخر 1446هـ الموافق 17 من أكتوبر 2024م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٦٧) الصادر في ٢٠ من أكتوبر ٢٠٢٤م، وهو مكون من (3) مواد، نص في البند رقم (3) من القواعد المرفقة بالقرار على الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال وهي: الإنذار الكتابي، والخصم من الأجر، والوقف التأديبي عن العمل، والفصل من العمل مع صرف المكافأة، والفصل من العمل دون سبق إخطار وبدون مكافأة، والحرمان من العلاوة الدورية أو جزء منها.

(3) المادة (56) من قانون العمل العماني، نصّت على: "...٣ - ألا يوقع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كانت له علاقة بالعمل"؛ المادة (59) من قانون العمل المصري؛ المادة (70) من نظام العمل السعودي.

ثالثاً: التحقيق مع المتهم وضمان حرية الدفاع:

لا يُمكن لصاحب العمل التحقيق مع العامل بشأن الاتِّهَامات المُوجَّهة إليه، وفرض عقوبة عليه دون منحه فرصة الدفاع عن نفسه، فعلى صاحب العمل إخطار العامل كتابةً، بما نسب إليه من مخالفة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص⁽¹⁾، كما يجب أن يكون قرار توقيع العقوبة مسبباً، ممَّا يُتيح للقاضي ممارسة سلطته الرقابية في تحديد جسامه السبب، ومدى تناسب الفعل والعقوبة⁽²⁾.

أمَّا بالنسبة لسلطة التحقيق، فقد أجاز المشرع بأن يكون القائم بالتحقيق مع العامل هو صاحب العمل نفسه، أو أن ينتدب شخصاً من الإدارة القانونية، أو أي شخص آخر ذو خبرة في موضوع المخالفة، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى وظيفة العامل الذي يجري التحقيق معه⁽³⁾.

رابعاً: سقوط الاتِّهَام أو الحق في توقيع العقوبة بعد مدة معينة:

يحدّ المشرع من سلطة صاحب العمل في إجراء التحقيق أو عدم إجرائه؛ حيث لا يُمكن لصاحب العمل مساءلة العامل على مخالفة مضى على كشفها أكثر من المدة المحددة بالقانون، كما لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من المدة المنصوص عليها في القانون⁽⁴⁾، ويهدف

(1) المادة (63) من قانون العمل العماني، نصّت على: "لا يجوز لصاحب العمل توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وتدوينها كتابةً في محضر يعد لذلك"؛ المادة (64) من قانون العمل المصري؛ المادة (71) من نظام العمل السعودي.

(2) المادة (64) من قانون العمل المصري، نصّت على: "...وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

(3) المادة (66) من قانون العمل العماني، نصّت على: "يجوز لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يعهد إلى أحد العاملين في المنشأة بالتحقيق مع العامل، شريطة ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل المخالف، وله أن يعهد بالتحقيق إلى شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة إذا كانت المخالفة جسيمة...". المادة (65) من قانون العمل المصري.

(4) المادة (64) من قانون العمل العماني، نصّت على: "لا يجوز لصاحب العمل مساءلة العامل عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من (٣٠) ثلاثين يوماً، كما لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من (٦٠) ستين يوماً"؛ المادة (60) من قانون العمل المصري؛ المادة (48) من قانون العمل الأردني؛ المادة (69) من نظام العمل السعودي.

هذا القيد إلى حماية العامل من إساءة استخدام صاحب العمل لسلطته التأديبية، حيث يظل العامل ولفترة طويلة في حالة من الترقب، ما إذا كان سيتم توقيع الجزاء عليه، أم أن صاحب العمل سيتغاضى عن ذلك⁽¹⁾.

خامسًا: وحدة العقوبة عن المخالفة الواحدة:

تُقيد سلطة صاحب العمل في توقيع العقوبة على العامل المخالف، بعدم جواز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة، وهذه الضمانة منصوص عليها في قوانين العمل⁽²⁾، ومنها قانون العمل العماني، حيث نصت المادة (56) منه على: "يراعى في إعداد لائحة الجزاءات ... 2- ألا يتم توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة...".

وعليه، يُسمح لصاحب العمل بفرض عقوبة واحدة فقط على كل مخالفة، ولا يُعدّ التعويض المدني عقوبة توقع على العامل، حيث يجوز لصاحب العمل أن يجمع بينه وبين العقوبة التأديبية في وقت واحد، دون أن يُعدّ مخالفًا لهذه الضمانة أو القيد؛ إذ لا يوجد تعارض بين التعويض ومبدأ عدم جواز تعدد الجزاءات على المخالفة الواحدة، حيث أن التعويض يكون عن الضرر الذي لحق صاحب العمل، أما العقوبة التأديبية فهي نتيجة مخالفة تعليمات ونظام عمل صاحب العمل، وإن لم يترتب عن هذه المخالفة ضرر على صاحب العمل.

سادسًا: تقييد تشديد العقوبة:

يُقصد بذلك، أن المشرع قيد حق صاحب العمل في تشديد العقوبة على العامل في حال تكرار نفس المخالفة، فإذا قام العامل بإعادة ارتكاب ذات المخالفة، فإن المشرع لم يمنح صاحب العمل سلطة مطلقة لتشديد العقوبة، بل قيد حقه في تشديد العقوبة في حالة العود بعد مضي ستة أشهر من تاريخ المخالفة

(1) المبدأ رقم (21)، الطعن رقم (2017/626م)، جلسة يوم الأربعاء 2018/12/26م، والذي نص على: "أحاط المشرع تأديب العامل بضمانات وقصد ألا يبقى الاتهام سيقًا مسلطًا على رقبة العامل، بحيث إذا لم تتخذ قبله إجراءات الاتهام أو إنزال العقوبة عليه في المواعيد المقررة، فلا يجوز بعد ذلك اتخاذ تلك الإجراءات، فمراعاة قيد هذه المواعيد واجب عند توجيه الاتهام أو إنزال العقاب وتوقيع الجزاء بعد المواعيد أو توجيه الاتهام يكون باطلاً"، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية - الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1م وحتى 2019/9/30م، السنة القضائية (19)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص 87.

(2) المادة (62) من قانون العمل المصري؛ المادة (70) من نظام العمل السعودي.

السابقة لها، بحيث إذا مضت ستة أشهر عن ارتكاب المخالفة السابقة يُعاقب العامل، كما لو كانت المخالفة الأولى.

جاء ذلك في البند الثامن من القواعد العامة المرفقة بالقرار الوزاري رقم (2024/618) بشأن نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقييعها، حيث نص على أنه: "إذا وقعت المخالفة ذاتها بعد مُضي (6) ستة أشهر من تاريخ المخالفة الأولى، أُعتبرت مخالفة أولى"، وقد انتبعت التشريعات المصرية والسعودية نفس النهج في هذا الصدد⁽¹⁾.

سابعاً: الرقابة القضائية على الجزاء التأديبي:

إذا أساء صاحب العمل استخدام سلطته التأديبية وتعسف في إتخاذ قراراته، يُحق للعامل التوجّه إلى الجهة المختصة إدارياً بتسوية النزاع العمالي، وتقديم شكوى ضدّ صاحب العمل، فإذا لم يتمّ تسوية هذا النزاع تتولّى الجهة الإدارية إحالته إلى المحكمة المختصة للفصل فيه⁽²⁾، كما تنصّ بعض التشريعات العمالية على حقّ العامل في التوجّه مباشرة إلى المحكمة المختصة في حالة فصله من العمل، ومنها: قانون العمل الأردني، حيث نصّت المادة (25) منه على أن: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون، جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له...".

وتهدف الرقابة القضائية إلى التأكد من توافر شروط توقييع العقوبة التأديبية وضمانات تنفيذها، وتمتدّ إلى بحث عدالة العقوبة التأديبية، والتأكد من تناسبها مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل، والتّصديق على لائحة الجزاءات من وزارة العمل، لا يمنع المحكمة من بسط رقابتها على هذه اللائحة،

(1) المادة (63) من قانون العمل المصري؛ المادة (68) من نظام العمل السعودي.

(2) المادة (9) من قانون العمل العماني، نصّت على أن: "لا تقبل دعاوى منازعات العمل الناشئة عن المطالبة بالحقوق المنصوص عليها في هذا القانون، وعقد العمل، إذا رفعت ابتداءً إلى المحكمة المختصة دون تقديم طلب للتسوية إلى التقسيم الإداري المختص في الوزارة، ليتولى مساعي التسوية بين أطرافها... وفي حال فشل التسوية بين أطراف النزاع، يكون على التقسيم الإداري المختص في الوزارة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة...؛ المادة (70) من قانون العمل المصري.

والتَّحَقُّقِ مِنْ تَوَافُقِهَا مَعَ قَانُونِ الْعَمَلِ، وَأَكَّدَتْ عَلَى ذَلِكَ الْمَحْكَمَةُ الْعُلْيَا بِسُلْطَنَةِ عُمان فِي الْمَبْدَأِ رَقْم (180)⁽¹⁾، بل وَيُعَدُّ الْمَشْرِعُ الْعُمَانِيّ إِنْهَاءَ صَاحِبِ الْعَمَلِ لِعَقْدِ الْعَمَلِ، فَصِلًا تَعَسُّفِيًّا لِلْعَامِلِ، إِذَا كَانَ الْإِنْهَاءُ لِأَسْبَابٍ تَأْدِيبِيَّةٍ، وَلَمْ تُرَاعَ فِيهِ لَائِحَةُ الْجَزَاءَاتِ فِي الْمُنْشَأَةِ، نَصَّتْ عَلَى ذَلِكَ الْمَادَّةُ (12) مِنْ قَانُونِ الْعَمَلِ الْعُمَانِيّ بِقَوْلِهَا: "يُعْتَبَرُ إِنْهَاءُ صَاحِبِ الْعَمَلِ لِعَقْدِ الْعَمَلِ فَصِلًا تَعَسُّفِيًّا لِلْعَامِلِ، إِذَا كَانَ الْإِنْهَاءُ لِأَيٍّ مِنَ الْأَسْبَابِ الْآتِيَةِ: ... 4- لِأَسْبَابٍ تَأْدِيبِيَّةٍ دُونَ مُرَاعَاةِ أَحْكَامِ هَذَا الْقَانُونِ وَأَنْظِمَةِ الْعَمَلِ وَلَائِحَةِ الْجَزَاءَاتِ فِي الْمُنْشَأَةِ..."

ثَامِنًا: إِعْفَاءُ الشَّكَوَى وَالِدَّاعَى الْعُمَالِيَّةِ مِنَ الرُّسُومِ الْقَضَائِيَّةِ:

مِنْ أَجْلِ حِمَايَةِ الْعُمَالِ وَضَمَانِ حُصُولِهِمْ عَلَى كَامِلِ حُقُوقِهِمْ، حَرَصَ الْمَشْرِعُ عَلَى جَعْلِ كَافَّةِ الشَّكَوَى وَالِدَّاعَى الْعُمَالِيَّةِ الَّتِي يَرْفَعُهَا الْعُمَالُ وَالْمُسْتَحِقُّونَ عَنْهُمْ بِمَوْجِبِ أَحْكَامِ قَانُونِ الْعَمَلِ مُعْفَاةً مِنَ الرُّسُومِ الْقَضَائِيَّةِ⁽²⁾، هَذَا مَا نَصَّتْ عَلَيْهِ الْمَادَّةُ (13) مِنْ قَانُونِ الْعَمَلِ الْعُمَانِيّ، بِأَنَّ: "تُعْفَى مِنَ الرُّسُومِ الْقَضَائِيَّةِ جَمِيعُ الدَّاعَى النَّاشِئَةِ عَنِ الْمُنَازَعَاتِ الْمُتَعَلِّقَةِ بِأَحْكَامِ هَذَا الْقَانُونِ الَّتِي يَرْفَعُهَا الْعُمَالُ، أَوْ الْمُسْتَحِقُّونَ عَنْهُمْ".

وَعَلَى ضَوْءِ مَا سَبَقَ، يَرَى الْبَاحِثُ بِأَنَّ مَا تَقَدَّمَ يُمَكِّنُ تَطْبِيقَهُ عَلَى عِلَاقَةِ الْعَمَلِ، سِوَاءَ بِصُورَتِهِ النَّقْلِيَّةِ، أَوْ بِنَمَطِ الْعَمَلِ عَنْ بُعْدٍ.

(1) الْمَبْدَأُ رَقْم (180)، الطَّعْنُ رَقْم (2007/78م) عَمَالِي عُلْيَا، جُلُوسَةُ يَوْمِ الْاِثْنَيْنِ 2007/6/18م، الَّذِي نَصَّ عَلَى: "التَّصْدِيقِ عَلَى لَائِحَةِ تَنْظِيمِ الْعَمَلِ مِنَ الْجِهَاتِ الرَّسْمِيَّةِ لَا يَغْلُ يَدَ الْمَحَاكِمِ مِنْ رِقَابَةِ اللُّوَاحِ وَمَدَى مَوَاقِفِهَا لِقَانُونِ الْعَمَلِ"، مَجْمُوعَةُ الْأَحْكَامِ الصَّادِرَةِ عَنِ الدَّوَائِرِ الْمَدْنِيَّةِ بِالْمَحْكَمَةِ الْعُلْيَا وَالْمَبَادِي الْمُسْتَخْلَصَةِ مِنْهَا فِي الْفَتْرَةِ مِنْ 2006/10/1 وَحَتَّى 2007/6/31م، السَّنَةِ الْقَضَائِيَّةِ (7)، الْمَجْلِسُ الْأَعْلَى لِلْقَضَاءِ، الْمَحْكَمَةُ الْعُلْيَا، الْمَكْتَبُ الْفَنِي، الطَّبْعَةُ (بِدُونِ)، سَنَةِ النَّشْرِ (بِدُونِ)، ص 1146.

(2) الْمَادَّةُ السَّادِسَةُ مِنْ قَانُونِ الْعَمَلِ الْمِصْرِيِّ، نَصَّتْ عَلَى أَنَّ: "تُعْفَى مِنَ الرُّسُومِ الْقَضَائِيَّةِ فِي جَمِيعِ مَرَاكِلِ التَّقَاضِي الدَّاعَى النَّاشِئَةِ عَنِ الْمُنَازَعَاتِ الْمُتَعَلِّقَةِ بِأَحْكَامِ هَذَا الْقَانُونِ الَّتِي يَرْفَعُهَا الْعَمَالُ..."؛ الْمَادَّةُ (137) مِنْ قَانُونِ الْعَمَلِ الْأُرْدُنِيِّ.

المبحث الثاني

وقف وإنهاء عقد العمل عن بُعد

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

يُعدُّ عقد العمل عن بُعد من عقود المدة، وقد يواجه في أثناء سريانه بعض الأسباب، التي تؤدي إلى توقُّف آثاره القانونية بالنسبة لصاحب العمل والعامِل، حيث يكون العقد قائماً ولكنَّه غير نافذ مؤقتاً، وما أن يزول سبب الوقف حتَّى يعود العقد مرَّةً أخرى إلى الحياة، فالوقف يُعدُّ مرحلة وسطى بين حياة العقد وانقضاءه.

فعقد العمل يتأثر في إنتهائه إنتهاءً عادياً بحسب ما إذا كان مُحدَّد المدة، أو بإنجاز عمل مُعيَّن أو غير مُحدَّد المدة، ففي الحالة الأولى: ينتهي العقد بإنقضاء مدَّته، أو بإنجاز العمل المتَّفق عليه، بينما ينتهي في الحالة الثانية: بإرادة المُنفردة لأحد الطرفين، إلّا أنَّ إختلاف أسباب إنتهاء العقد لا ينفي وجود أسباب عامَّة مُشتركة لإنهاء جميع عقود العمل، سواء كانت مُحدَّدة المدة أو غير مُحدَّدة المدة⁽¹⁾، لذا سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، كما يلي:

المطلب الأول: وقف عقد العمل عن بُعد.

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل عن بُعد.

(1) حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، ط3، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979م، ص653.

المطلب الأول

وقف عقد العمل عن بُعد

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

تباينت آراء الفقهاء في وضع تعريفًا جامعًا مانعًا لوقف عقد العمل، حيث يرى البعض أن المقصود بوقف عقد العمل، هو تعليق بعض آثاره لفترة معينة، على أن يُستأنف العقد بعد زوال السبب العارض الذي أدى إلى وقفه⁽¹⁾، مما يعني أن وقف عقد العمل يُعدُّ إيقافًا مؤقتًا لحين زوال سبب الوقف، بينما يُعرف آخرون وقف عقد العمل بأنه: "تعطيل بعض آثار العقد، لأسباب مُبررة ومشروعة، حتى زوال تلك الأسباب"⁽²⁾.

يتضح من هذه التعريفات، أن وقف عقد العمل يتطلب توافر شروط معينة، تتمثل في وجود مانع يُعيق تنفيذ العقد، وأن يكون هذا المانع مؤقتًا، وألا يكون الزمن عنصرًا أساسيًا في العقد، وفي كثير من الحالات، يكون وقف العقد في مصلحة الطرفين، حيث يرى البعض⁽³⁾ أن فكرة وقف عقد العمل تستند إلى مبدأ حماية العامل بإعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية؛ نظرًا لأن أجر العامل هو مصدر رزقه، فإن استقرار علاقة العمل يُعدُّ أمرًا ضروريًا لتفادي تعطيل العامل، وحرمانه من رزقه، كما يمكن أن يكون وقف عقد العمل في مصلحة صاحب العمل في الحالات التي يضطر فيها لظروف معينة إلى تعليق سريان العقد، حتى زوال تلك الظروف، مما يُساعدُه على تجنب إنهاء عقود العمل وتسريح العمالة الماهرة التي تحتاجها المنشأة بعد زوال أسباب الوقف، وقد يكون وقف عقد العمل لأسباب تتعلق بالعامل أو لأسباب تتعلق بصاحب العمل، وهذا ما سيتم تناوله من خلال فرعين:

(1) فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد (القانون رقم 12 لسنة 2003)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص341.

(2) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص248.

(3) عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل المصري وفقًا للقانون رقم (12) لسنة 2003، 2006م، ص40.

الفرع الأول: وقف عقد العمل عن بُعد بسبب صاحب العمل.

الفرع الثاني: وقف عقد العمل عن بُعد بسبب العامل.

الفرع الأول

وقف عقد العمل عن بُعد بسبب صاحب العمل

يُمْكِن أَنْ يَتِمَّ الْوَقْفُ مِنْ قِبَلِ صَاحِبِ الْعَمَلِ بِقَرَارٍ فَرْدِيٍّ مِنْهُ، يُوقَفُ عَلَى أَثَرِهِ تَنْفِيذُ عَقْدِ الْعَمَلِ، سِوَاءَ كَانِ السَّبَبُ فِي ذَلِكَ يَرْجِعُ إِلَى إِرَادَتِهِ أَوْ نَتِيجَةِ لِحُظُوفٍ خَارِجَةٍ عَنْ إِرَادَتِهِ، وَقَدْ حَرَصَ الْمُشْرِعُ عَلَى تَحْدِيدِ الْحَالَاتِ الَّتِي يَجُوزُ فِيهَا وَقْفُ الْعَامِلِ عَنِ الْعَمَلِ عَلَى سَبِيلِ الْحَصْرِ، وَأَحَاطَ بِإِسْتِعْمَالِ هَذَا الْحَقِّ بِمَجْمُوعَةٍ مِنَ الضَّمَانَاتِ الَّتِي تَمْنَعُ مِنَ التَّعَسُّفِ فِي تَطْبِيقِهِ⁽¹⁾، كَمَا أَنَّ حَالَاتِ وَقْفِ عَقْدِ الْعَمَلِ مِنْ جَانِبِ صَاحِبِ الْعَمَلِ مَحْدُودَةٌ مُقَارَنَةً بِحَالَاتِ الْوَقْفِ مِنْ جَانِبِ الْعَامِلِ، وَيَكُونُ الْوَقْفُ مِنْ جَانِبِ صَاحِبِ الْعَمَلِ عَلَى النَّحْوِ التَّالِي:

أولاً: الوقف التأديبي عن العمل:

يُعَدُّ الْوَقْفُ التَّأْدِيبِيُّ عَنِ الْعَمَلِ إِجْرَاءً يَمْنَعُ مِنْ خِلَالِهِ صَاحِبَ الْعَمَلِ، الْعَامِلَ مِنْ مُمَارَسَةِ عَمَلِهِ مُؤَقَّتًا، مَعَ جِرْمَانِهِ مِنَ الْأَجْرِ، خِلَالَ هَذِهِ الْمُدَّةِ الْمُقَرَّرَةِ قَانُونًا، حَيْثُ لَا يَقُومُ الْعَامِلُ خِلَالَ مُدَّةِ الْوَقْفِ بِأَدَاءِ الْعَمَلِ، كَمَا لَا يُلْزَمُ صَاحِبُ الْعَمَلِ بِأَدَاءِ الْأَجْرِ عَنْ هَذِهِ الْمُدَّةِ.

كَمَا أَجَازَ الْمُشْرِعُ الْعُمَانِيُّ عَلَى أَنَّ يَكُونَنَّ هَذَا الْوَقْفُ بِأَجْرِ مُخَفَّضٍ، نَصَّتْ عَلَى ذَلِكَ الْمَادَّةُ (65) مِنْ قَانُونِ الْعَمَلِ الْعُمَانِيِّ، بِقَوْلِهَا: "لَا يَجُوزُ لِصَاحِبِ الْعَمَلِ أَنْ يَوْقَعَ عَلَى الْعَامِلِ عَنِ الْمُخَالَفَةِ الْوَاحِدَةِ غَرَامَةً تَزِيدُ قِيَمَتُهَا عَلَى أَجْرِ (٥) خَمْسَةِ أَيَّامٍ فِي الشَّهْرِ الْوَاحِدِ، أَوْ أَنْ يَوْقِفَهُ تَأْدِيبِيًّا عَنِ الْعَمَلِ مَعَ جِرْمَانِهِ مِنَ الْأَجْرِ كُلِّهِ أَوْ بَعْضَهُ عَلَى الْمُخَالَفَةِ الْوَاحِدَةِ مُدَّةً تَزِيدُ عَلَى (٥) خَمْسَةِ أَيَّامٍ فِي الشَّهْرِ الْوَاحِدِ"، وَأَشَارَ

(1) رندا محمد صميذة، قانون العمل، (بدون دار نشر)، 2017م، ص171.

إلى ذلك أيضًا القرار الوزاري رقم (٢٠٢٤/٦١٨) بإصدار نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقيعها⁽¹⁾، ونص على ذلك كل من قانون العمل الأردني، ونظام العمل السعودي⁽²⁾.

ثانيًا: الإغلاق المؤقت للمنشأة:

إن الإغلاق المؤقت للمنشأة لا يؤدي إلى إنهاء العقد، بل يوقفه فقط، حيث يكون العامل غير قادر على تنفيذ العمل، وتتقضي القواعد العامة على عدم التزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجرًا، لولا نص القانون، على استحقاق العامل للأجر، على الرغم من عدم قيامه بالعمل⁽³⁾.

فقد يكون هذا الإغلاق بإرادة صاحب العمل، أو بسبب تقصيره وإهماله، كإغلاق صاحب العمل للمنشأة لتجنب دفع الأجر، أو بسبب نقص المواد الأولية، على الرغم من توقع صاحب العمل لذلك، أو بسبب إهمال صاحب العمل في صيانة الآلات، مما ترتب عليه تلفها وتوقفها عن العمل، وقد تُغلق الجهة المختصة مكان العمل، بسبب مخالفة صاحب العمل لقانون العمل⁽⁴⁾، وقد يصدر حكم جزائي بالإغلاق

(1) الفقرة (ج) من البند رقم (3) من القواعد العامة المرفقة بالقرار الوزاري رقم (٢٠٢٤/٦١٨) بإصدار نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقيعها، نصت على: "٣... - الجزاءات التي يجوز توقيعها على العمال على النحو الآتي: ... ج - الوقف التأديبي عن العمل: منع العامل مؤقتًا عن العمل لمدة لا تزيد على (٥) خمسة أيام عن المخالفة الواحدة مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه خلال مدة الوقف".

(2) المادة (48) من قانون العمل الأردني، نصت على "...أ. أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد...؛" المادة (70) من نظام العمل السعودي، نصت على "...ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر".

(3) المادة (664) من قانون المعاملات المدنية العماني، نصت: "1 - على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل...؛" النقطة رقم (8) من البند ثانيًا: واجبات صاحب العمل من المادة (63) من الفصل (14) من القرار الوزاري رقم (٢٠٢٤/٦١٩) بشأن إصدار النموذج الاسترشادي للائحة نظام العمل في منشآت القطاع الخاص، والتي نصت على: "٨... - إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى المنشأة كان للعامل الحق في أجر ذلك اليوم، ما لم يكن هذا المنع عقوبة مطبقة وفقًا للقانون أو لائحة الجزاءات...".

(4) المادة (107) من قانون العمل العماني، نصت على: "يجوز للجهة المختصة في حالة وجود مخالفة لأحكام السلامة والصحة المهنية توجيه إشعار خطي إلى صاحب العمل لاتخاذ تدابير تصحيحية لوقف المخالفة خلال المدة المحددة في الإشعار، وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة وصحة العاملين، يجب على الوزارة اتخاذ التدابير اللازمة لإغلاق مكان العمل، كليًا أو جزئيًا، أو وقف استخدام المعدات حتى زوال الأسباب المؤدية لهذا الخطر ويجوز طلب المساعدة من شرطة عمان السلطانية، إذا لزم الأمر لتنفيذ هذه التدابير".

بسبب ارتكاب صاحب العمل جريمة، وفي هذه الحالات يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً طول فترة الوقف، ولا يُعفى من هذا الالتزام تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية العقدية⁽¹⁾.

فإذا ثبت أن العامل لم يتمكّن من العمل بسبب راجع إلى صاحب العمل، استحقّ العامل أجره عن جميع أيام التّعطّل، وليس فقط عن اليوم الذي عمل فيه، أمّا إذا كان الإغلاق راجعاً إلى سبب أجنبيّ فإنّ العامل قد يستحقّ أجره كاملاً أو جزء منه، كما تمّ بيّنه عند الحديث عن التزام صاحب العمل بدفع الأجر.

الفرع الثاني

وقف عقد العمل عن بُعد بسبب العامل

قد يُوقف عقد العمل نتيجة لظروف طارئة تُجبر العامل على التّوقّف عن العمل، كحجزه أو حبسه أو مرضه أو الولادة ورعاية الطّفل بالنّسبة للعاملة، وغيرها؛ ونظراً لأنّ حالات وقف عقد العمل عن بُعد تتمتع ببعض الخصوصيّة التي تتناسب وطبيعتها، سيأتي بيانها بشيءٍ من التفصيل، على النّحو التّالي:

أولاً: حجز أو حبس العامل:

اعتبر المشرّع العماني أنّ انقطاع العامل عن العمل بسبب حجزه أو حبسه من قبل السلطات المختصة بأنّ عقد العمل موقوفاً، حيث لا العامل يؤدي عملاً، ولا صاحب العمل يدفع أجراً، بشرط أنّ تُقرّر السلطة المختصة عدم إحالة العامل إلى المحكمة المختصة، أو أنّ تصدر المحكمة حكماً ببراءته، وإذا ما قام صاحب العمل بإنهاء عقد عمل العامل خلال فترة الحجز أو الحبس، وانقضاء هذه الفترة دون إحالة العامل للمحكمة أو صدور حكم ببراءته، عدّ ذلك فصلاً تعسفياً من صاحب العمل.

حيث لم يتضمن قانون العمل العماني نصّاً صريحاً بشأن وقف عقد العمل في هذه الحالة، إلّا أنّه يُمكن فهم ذلك ضمناً، من خلال المادّة (12) من قانون العمل العماني، حيث نصّت على أنّ: "يُعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل، إذا كان الإنهاء لأيّ من الأسباب الآتية:...

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 913.

5-تغيب العامل عن العمل بسبب حجزه أو حبسه لدى السلطات المختصة وإنقضاء مدة الحجز أو الحبس دون الإحالة إلى المحكمة المختصة أو إعلان المحكمة براءته".

مع ذلك، يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل بسبب حجز العامل أو حبسه؛ في حالة كان عقد العمل مُحدّد المدة، واستغرقت مدة الحبس أو الحجز المدة المتبقية للعقد، أو إذا تسبّب انقطاع العامل عن العمل أضرارًا جسيمة بحسن سير العمل داخل المنشأة⁽¹⁾.

ثانيًا: مرض العامل:

يُعدّ مرض العامل من الأسباب التي توقّف عقد العمل خلال فترة المرض، فإذا كان العامل غير قادرٍ على العمل بسبب حالته الصحية، في هذه الحالة يتم وقف عقد العمل، حيث يُعدّ المرض لفترة قصيرة من قبيل القوة القاهرة المؤقتة، التي تُؤدّي إلى وقف العقد، ولكن إذا تجاوزت فترة المرض المدة المحددة قانونيًا، جاز لصاحب العمل أن يُنهي العقد.

فقد وضع المشرّع معيارًا حسابيًا لتحديد مدة المرض⁽²⁾، فطوال مدة الإجازة المرضية، إلى جانب ما يكون له من رصيد إجازاته السنوية، لا يجوز لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل بسبب المرض⁽³⁾.

(1) مصطفى أبو مندور موسى، أصول تطبيق قانون العمل في سلطنة عمان، ط1، مكتبة بيروت، القاهرة، 2009م، ص144.

(2) المادة (82) من قانون العمل العماني، نصّت على: "يستحق العامل الذي يثبت مرضه إجازة مرضية بما لا يجاوز (١٨٢) مائة واثنين وثمانين يومًا في العام، بناءً على النسب الآتية من الأجر الشامل: ١- من اليوم (١) الأول حتى اليوم (٢١) الحادي والعشرين: (١٠٠٪) مائة بالمائة من الأجر. ٢- من اليوم (٢٢) الثاني والعشرين حتى اليوم (٣٥) الخامس والثلاثين: (٧٥٪) خمسة وسبعون بالمائة من الأجر. ٣- من اليوم (٣٦) السادس والثلاثين حتى اليوم (٧٠) السبعين: (٥٠٪) خمسون بالمائة من الأجر. ٤- من اليوم (٧١) الحادي والسبعين حتى اليوم (١٨٢) المائة والاثنين والثمانين: (٣٥٪) خمسة وثلاثون بالمائة من الأجر"؛ المادة (54) من قانون العمل المصري؛ المادة (65) من قانون العمل الأردني؛ المادة (117) من نظام العمل السعودي.

(3) المادة (42) من قانون العمل العماني، نصّت على: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: ٤... - مرض العامل مرضًا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر خلال عام واحد، شريطة استيفاء مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (٨٢) من هذا القانون ورصيده من الإجازات الاعتيادية"؛ المادة (127) من قانون العمل المصري؛ المادة (82) من نظام العمل السعودي.

ويترتب على هذه الأحكام، أن عقد العمل عن بُعد، يكون مؤقتاً خلال مرض العامل، ولا يؤثر في ذلك أن العامل يستحق تعويضاً عن الأجر خلال إجازته المرضية؛ وذلك لأن الجهة الملتزمة بدفع تعويض الأجر، هي الجهة الإدارية المختصة بالتأمين على العمال، كصندوق الحماية الاجتماعية في سلطنة عُمان، وليس صاحب العمل، وإن كان الدفع يتم عن طريقه⁽¹⁾.

يرى الباحث أن هذه القواعد، وإن كانت تسري على العامل عن بُعد، إلا أنه من غير المتصور أن يلجأ العامل عن بُعد إلى الإجازات المرضية، خاصة عند بدء خصم جزء من أجره الشهري؛ ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل عن بُعد، الذي غالباً ما يكون في منزل العامل، مما يتيح له إمكانية أداء مهامه في الأوقات التي تناسب حالته الصحية، خصوصاً إذا كان هذا المرض ليس شديداً لدرجة تمنعه تماماً من القيام بأي عمل.

ثالثاً: الإجازات الخاصة للعامل:

نصت بعض تشريعات العمل على حق العامل في الحصول على إجازة خاصة، ومنها قانون العمل العماني، حيث نصت المادة (80) منه على أنه: "يجوز لصاحب العمل منح العامل بناءً على طلبه إجازة خاصة بدون أجر، على أن يتحمل العامل في هذه الحالة كافة الاشتراكات في صندوق الحماية الاجتماعية متضمنة نسبته ونسبة صاحب العمل والحكومة خلال فترة الإجازة، وتعد هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العامل، ولا يُعَدّ بتلك المدة في حساب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦١) من هذا القانون".

يتضح من هذه المادة، أن المشرع العماني قد منح صاحب العمل الحق في الموافقة على طلب العامل للحصول على إجازة خاصة دون أجر، ودون تحديد مدة معينة لهذه الإجازة، وبشرط أن يتحمل العامل خلال فترة الإجازة جميع الاشتراكات المقررة في صندوق الحماية الاجتماعية، سواء له أو بالنسبة لصاحب العمل والحكومة.

(1) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص256؛ المادة (124) من قانون الحماية الاجتماعية العماني، نصت على: "يستحق المؤمن عليه بدل الإجازة المرضية بما لا يجاوز (١٨٢)..."

في هذه الحالة، يتم وقف عقد العمل، حيث لا العامل يؤدي عملاً، ولا صاحب العمل يدفع أجراً، ويرى الباحث أنه رغم عدم وجود ما يمنع تطبيق هذه الحالة على عقد العمل عن بُعد، إلا أن طبيعة هذا النوع من العمل الذي يُتيح للعامل أداء عمله في الوقت الذي يُناسبه، ومن أي مكان باستخدام وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، قد تجعل الإجازة غير مدفوعة الأجر أقل جذباً للعامل، مما قد يُثنيه عن طلبها. كما أجازت تشريعات العمل، ومنها: قانون العمل العماني، للعامل الحصول على إجازة خاصة بأجر شامل، في حالات مُعينة، مثل: إجازة الأبوة، والزواج، ووفاة أحد الزوجين أو الأبناء أو الأقارب، ومُرافقة مريض، وذلك وفقاً للإشتراطات القانونية⁽¹⁾.

في هذه الحالات، لا يؤدي العامل عملاً، ويحصل فيها على ما يُعادل أجره من صندوق الحماية الاجتماعية، مما يعني وقف عقد العمل في هذه الفترة⁽²⁾، ويرى الباحث أنه لا يوجد ما يمنع من تطبيق هذه الحالات على عقد العمل عن بُعد.

(1) المادة (84) من قانون العمل العماني، نصّت على أنه: "يستحق العامل إجازة خاصة بأجر شامل على النحو الآتي: ١- (٧) سبعة أيام إجازة أبوة، بشرط أن يولد الطفل حياً وألا تتجاوز الإجازة اليوم (٩٨) الثامن والتسعين من عمر الطفل. ٢- (٣) ثلاثة أيام في حالة زواجه. ٣- (٣) ثلاثة أيام في حالة وفاة الأب أو الأم أو الجد أو الجدة أو الأخ أو الأخت. ٤- (٢) يومين في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة. ٥- (١٠) عشرة أيام في حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء أو البنات. ٦- (١٥) خمسة عشر يوماً لأداء فريضة الحج إلى بيت الله الحرام مرة واحدة طوال مدة خدمته، شريطة أن يكون العامل قد أمضى مدة (١) عام متصلة في خدمة صاحب العمل. ٧- لأداء امتحان دراسي بحد أقصى (١٥) خمسة عشر يوماً في العام، وذلك بالنسبة للعامل العماني المنتسب للدراسة في إحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات. ٨- (١٣٠) مائة وثلاثين يوماً بالنسبة للعاملة المسلمة في حالة وفاة زوجها و(١٤) أربعة عشر يوماً للمرأة غير المسلمة. ٩- (١٥) خمسة عشر يوماً طوال العام للعامل العماني لمُرافقة مريض تربطه به علاقة زوجية أو صلة قرابة حتى الدرجة الثانية. ١٠- (٩٨) ثمانية وتسعين يوماً إجازة وضع للعاملة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة. ويكون منح العاملة الإجازة لتغطية فترة ما قبل الولادة بتوصية من الجهة الطبية المختصة على ألا تتجاوز مدتها (١٤) أربعة عشر يوماً، وتمنح باقي مدة هذه الإجازة من تاريخ الولادة، ويشترط لمنح الإجازات المنصوص عليها في هذه المادة تقديم ما يثبت ذلك".

(2) المادة (125) من قانون الحماية الاجتماعية العماني، نصّت على: "يستحق المؤمن عليه بدل الإجازة غير الاعتيادية بنسبة (١٠٠٪) مائة في المائة من الأجر الأخير في الأحوال الآتية: ١- (٣) ثلاثة أيام في حالة الزواج. ٢- (٣) ثلاثة أيام في حالة وفاة الأب أو الأم أو الجد أو الجدة أو الأخ أو الأخت. ٣- (٢) يومين في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخالة. ٤- (١٠) عشرة أيام في حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء أو البنات. ٥- (١٣٠) مائة وثلاثين يوماً للمرأة المسلمة في حالة وفاة الزوج، و(١٤) أربعة عشر يوماً للمرأة غير المسلمة، وذلك من تاريخ وفاة الزوج.

رابعًا: إجازة الأمومة ورعاية الطفل للمرأة العاملة:

تُقرّ قوانين العمل بحق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى إجازة لرعاية طفلها بدون أجر، مع اختلاف شروط استحقاق كلٍّ منهما، وخلال هذه الإجازات، يتم وقف عقد العمل، فلا تُؤدّي العاملة العمل، ولا يدفع صاحب العمل أجرها⁽¹⁾.

فلا عيب في ذلك، أنّ العاملة تستحقّ تعويضًا يُعادل الأجر أثناء إجازة الأمومة؛ وذلك لأنها تحصل عليه من الجهة التأمينية المختصة وليس من صاحب العمل، وتبدو حالة إجازة رعاية الطفل أكثر وضوحًا لوقف العقد عن إنتاج آثاره الأساسية؛ فالعاملة لا تُؤدّي العمل، ولا تستحقّ أجرًا من صاحب العمل، ولا تعويضًا عن الأجر من الجهة التأمينية⁽²⁾.

يرى الباحث أنّ العاملة عن بُعد، قد لا ترغب كثيرًا في طلب إجازة لرعاية طفلها؛ نظرًا لأنها غير مدفوعة الأجر، كما أنّ من أبرز مزايا العمل عن بُعد، أنّه يوفّق بين العمل ورعاية الطفل، ممّا يجعل العاملة عن بُعد أقلّ احتمالًا للجوء إلى هذه الإجازة.

٦- (٣٠) ثلاثين يومًا في العام الواحد بحد أقصى لمرافقة مريض للعلاج من فئة الزوج، أو أحد الوالدين، أو الأبناء والبنات، أو الإخوة والأخوات، بحيث تصرف عن (١٥) الخمسة عشر يومًا الأولى بنسبة (١٠٠٪) مائة في المائة من الأجر الأخير، ثم (٥٠٪) خمسون في المائة من الأجر الأخير لباقي المدة، ويجوز بناءً على طلب من المؤمن عليه تمديد الفترة المذكورة، وفقًا للضوابط والشروط التي يصدر بها قرار من المجلس....".

(١) المادة (٨٣) من قانون العمل العماني، نصّت على أنه: "يجوز منح العاملة بناءً على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة لا تتجاوز (١) عامًا، على أنّ تتحمل العاملة في هذه الحالة كافة الاشتراكات في صندوق الحماية الاجتماعية متضمنة نسبته ونسبة صاحب العمل والحكومة خلال فترة الإجازة، وتعتبر هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العاملة ولا يعتد بتلك المدة في حساب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٦١) من هذا القانون"؛ المادة (٨٤) من قانون العمل العماني.

(٢) المادة (١٢٩) من قانون الحماية الاجتماعية العماني، نصّت على أنه: "تستحق المؤمن عليها بدل إجازة أمومة لمدة (٩٨) ثمانية وتسعين يومًا....".

خامسًا: وَقَفَ عقد العمل عن بُعْدَ أَثناء فترة الإضراب:

تُصَّ بعض قوانين العمل على حقِّ العُمال في الإضراب عن العمل⁽¹⁾، ويعني "امتناع العمال عن العمل امتناعًا إراديًّا مدبرًا لتحقيق مطالب مهنية"⁽²⁾، وهو حقٌّ مُعترف به لجميع العُمال، بِصرف النَّظر عن طبيعة عملهم، ويَتِمُّ مُمارستُهُ وفقًا لِلضَّوابط الَّتِي يُحدِّدها القانون، وَخِلال فترة الإضراب العُمالي، لا يستحقَّ العامل أجرًا؛ بسبب إمتناعه عن أداء العمل.

يَرى البعض⁽³⁾، أَنَّهُ نظرًا لِلبُعد المكاني بين العاملين عن بُعد، فإنَّ الإضراب لن يكوُن وسيلة فعّالة، كما هو الحال في العمل التقليدي - ويختلف الباحث مع هذا الرأْي - حيث يرى أَنَّ الأهم في الإضراب، هو المُمارسة الجماعيَّة للعُمال، وليس ضرورة تواجدهم في مكان العمل.

سادسًا: تفرِغ العضو النقابي من العمل لأداء مهامه ومسؤولياته النقابية:

يوقِف عقد العمل إذا تَوَلَّى العاملُ عُضويَّة الهيئَةِ الإداريَّة لِلنَّقابة العُماليَّة أو رئاسة عُضويَّة الهيئَةِ الإداريَّة لِلنَّقابات العامَّة القطاعيَّة، أو رئاسة عُضويَّة هيئَةِ المكتب الإداريِّ لِلإِتِّحاد العامِّ للعُمال، وفقًا لِلشُّروط المنصوص عليها في القرار الوزاريِّ رقم (٥٠٠ / ٢٠١٨) بِشأن تشكيل وتسجيل وعمل النَّقابات العُماليَّة والإِتِّحادات العُماليَّة والإِتِّحاد العامِّ لِعُمال سلطنة عُمان⁽⁴⁾، حيث نصَّت المادَّة (57) مِنْهُ على أَنَّ: "يلتزم صاحب العمل بِتسهيل عمل النَّقابات والإِتِّحادات العُماليَّة، والإِتِّحاد العامِّ، وعليه في سبيل تحقيق ذلك، تفرِغ أعضاء هيئاتها الإداريَّة، أو هيئَةِ المكتب بحسب الأحوال، وذلك على النَّحو الآتي:

(1) المواد (127 و128 و129 و130 و131) من قانون العمل العماني؛ المواد (192 و193 و194 و195) من قانون العمل المصري.

(2) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص804.

(3) حمادة صابر شعبان، مرجع سابق، ص258.

(4) المادة (110) من قانون العمل العماني نصَّت على: "... وآليات تفرِغ العضو النقابي من العمل لأداء مهامه ومسؤولياته النقابية؛ القرار الوزاري رقم (٥٠٠ / ٢٠١٨) بشأن تشكيل وتسجيل وعمل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان الصادر بتاريخ 11 من ربيع الأول 1440هـ الموافق 19 من نوفمبر 2018م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٢٦٩) الصادر في ٢٥ نوفمبر ٢٠١٨م، وهو مكون من (67) مادة.

أولاً: تفرغ أعضاء الهيئة الإدارية للنقابات العمالية:

1- يُفرغ من العمل أحد أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة العمالية، ممن تختارُهُ الهيئة الإدارية لأداء العمل النقابي يوم عمل واحد في الأسبوعين، وبأجر شامل، وذلك في المنشآت التي يكون عدد أعضاء الجمعية العمومية فيها أقل من (١٠٠) مائة عضو.

2- يُفرغ من العمل أحد أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة العمالية، ممن تختارُهُ الهيئة الإدارية لأداء العمل النقابي يوم عمل في الأسبوع، وبأجر شامل، وذلك في المنشآت التي يكون عدد أعضاء الجمعية العمومية فيها من (١٠٠) مائة عضو حتى (٣٠٠) ثلاثمائة عضو.

3- يُفرغ من العمل أحد أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة العمالية، ممن تختارُهُ الهيئة الإدارية لأداء العمل النقابي تفرغاً تاماً من العمل، وبأجر شامل في المنشآت التي يزيد عدد أعضاء الجمعية العمومية فيها على (٣٠٠) ثلاثمائة عضو.

ثانياً: يُفرغ من العمل رئيس الإتحاد العمالي و(٢) عضوان من أعضاء الهيئة الإدارية للإتحاد العمالي تختارُهُم الهيئة لأداء العمل النقابي تفرغاً تاماً عن العمل وبأجر شامل.

ثالثاً: يُفرغ رئيس وأعضاء هيئة المكتب الإداري للإتحاد العام تفرغاً تاماً وبأجر شامل، وفي جميع الأحوال، يحتفظ العضو النقابي المفرغ من العمل لأداء العمل النقابي بكافة حقوقه في الترقّيات والعلاوات الدورية، ويستثنى المفرغون تفرغاً تاماً من شرط تقييم الأداء المشار إليه في القرارات الوزارية المنظمة لنظام صرف العلاوة الدورية، والترقيات في منشآت القطاع الخاص، وتُحسب مدة تفرغهم من العمل لأداء العمل النقابي ضمن مدة خدمتهم الفعلية.

ويلاحظ في هذه الحالة، أنّ عقد العمل يوقف بعض آثاره، من ناحية العامل، فلا يقوم بأداء عمله، بينما تظلّ التزامات صاحب العمل قائمة تجاه العضو النقابي المفرغ، من حيث دفع الأجر والترقيات والعلاوات الدورية، كما يتوقف العقد طوال الفترة التي يُمارس فيها العامل المفرغ مهامه النقابية، ولا يُحقّ لصاحب العمل منع العامل من الترشّح لهذا المنصب، ولا يجوز له فصل العامل بسبب ذلك.

يُستنتج الباحث ممّا سبق، أنّ الأسباب المُتعلّقة بِالْعَامِلِ تُمثّل النّسبة الأكبر من أسباب وقف عقد العمل، بسبب الإعتبارات الإنسانيّة والإجتماعيّة المُحيطة بِالْعَامِلِ، الَّذِي يُعدّ الطّرف الأكثر حاجة للحماية في هذا العقد، ومن أجل تمكين الْعَامِلِ مِنَ التّكْيُفِ مع ظُروفِهِ الشّخصيّة والإجتماعيّة، جاء وقف عقد العمل، كوسيلةٍ لِتَجَنُّبِ فسخ العقد.

يَرى الباحث في نهاية هذا المطلب، أنّه يُمكن تطبيق القواعد العامة المُتعلّقة بِوَقْفِ عقد العمل التّقليديّ، سواءً من جانب صاحب العمل أو الْعَامِلِ، على عُقُودِ العمل عن بُعد، مع مُراعاة خُصوصيّة وطبيعة هذا النّمط من العمل، حيث قد لا يكون وقف العقد من قِبَلِ الْعَامِلِ عن بُعد محفّراً له في بعض الحالات.

المطلب الثاني

إنهاء عقد العمل عن بُعد

تمهيدٌ وتقسيمٌ:

يعني إنتهاء العقد إنقضاء الرابطة العقدية، وما يترتب عليها من حقوق والتزامات لكل من طرفيها، ويُعدّ إنتهاء العلاقة العقدية أمرًا طبيعيًا في عقود العمل؛ لأنها عقود مؤقتة بطبيعتها، وقد نظمت قوانين العمل أحكام إنتهاء عقد العمل؛ لتفادي أي تجاوز من طرفي العقد في التحلّل من الرابطة التعاقدية، حيث حدّدت الحالات التي ينتهي بها هذا العقد.

هناك أسباب عامة ومُشتركة تُؤدّي إلى إنهاء عقد العمل، كالإقالة أو الفسخ أو الإنفساح، ويمكن أن يتم إنهاؤه من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، ولتوضيح حالات إنتهاء عقد العمل عن بُعد من طرفيه، تمّ تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، كما يلي:

الفرع الأول: إنتهاء عقد العمل عن بُعد من جانب صاحب العمل.

الفرع الثاني: إنتهاء عقد العمل عن بُعد من جانب العامل.

الفرع الأول

إنهاء عقد العمل عن بُعد من جانب صاحب العمل

إذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد بسبب قوّة قاهرة، أو لسبب أجنبيّ خارج عن إرادته، فإنّ ذلك يُؤدّي إلى إنقضاء التزاماته، وينفسخ عقد العمل بقوّة القانون، ويتحقّق هذا الأثر سواء كان العقد مُحدّد المدة، أو غير مُحدّد المدة، ومع ذلك، فإنّ الإنفساخ بقوّة القانون لا يتحقّق إلّا إذا كانت هذه الإستحالة دائمة ونهائية، أمّا إذا كانت الإستحالة وقتيّة، فإنّ أثرها يقتصر على مُجرّد وقف العقد، وتشمل حالات وأسباب إنتهاء عقد العمل عن بُعد من جانب صاحب العمل، ما يلي:

أولاً: وفاة صاحب العمل:

كقاعدة عامة، فإن شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار في عقد العمل، فلا تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنفساخ العقد، كما هو الحال في وفاة العامل، بل يظل العامل مرتبطاً بالعقد مع ورثة صاحب العمل⁽¹⁾، إلا إذا تم إبرام العقد لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه، الذي ينقطع بوفاته العمل، كما لو كان العمل مرتبطاً بشخص صاحب العمل، كالسكرتير الخاص، أو إذا كان صاحب العمل طبيباً وبوفاته أغلقت العيادة⁽²⁾.

ثانياً: إغلاق المنشأة كلياً:

تنص قوانين العمل⁽³⁾، على أن عقد العمل ينتهي في حالة الإغلاق الكلي والنهائي للمنشأة والمرخص به من قبل الجهات المختصة، كما هو الشأن في حالة تصفية المنشأة وإفلاسها، وفيما عدا هذه الحالات كاندماج المنشأة مع منشأة أخرى، أو إنتقالها بالإرث، أو الوصية، أو الهبة أو البيع، ولو كان بالمزاد العلني أو التنازل، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات، فإن ذلك لا يمنع صاحب العمل من الوفاء بجميع الالتزامات القانونية؛ لأن عقد العمل يبقى قائماً⁽⁴⁾.

(1) المادة (49) من قانون العمل العماني، نصت على: "...وفي حالة وفاة صاحب العمل يلتزم الورثة بالتزامات صاحب العمل بمقدار حصصهم في حدود ما هو مقرر شرعاً، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق الكلي المرخص به يبقى عقد العمل قائماً...".

(2) المادة (670) من قانون المعاملات المدنية العماني نصت على: "...كما ينتهي بوفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند إبرام العقد؛ المادة (697) من القانون المدني المصري نصت على: "(1) لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد..."; المادة (123) من قانون العمل المصري، نصت على: "...ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته..."; المادة (22) من قانون العمل الأردني.

(3) المادة (49) من قانون العمل العماني، نصت على: "يلتزم صاحب العمل بجميع التزامات المنشأة في حالة حلها أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو البيع أو التأجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات... وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق الكلي المرخص به يبقى عقد العمل قائماً..."; المادة (9) من قانون العمل المصري؛ المادة (18) من نظام العمل السعودي.

(4) المبدأ رقم (285)، الطعن رقم (2017/243م)، جلسة يوم الاثنين 2018/1/29م، الذي نص على: "يظل عقد العمل قائماً ما لم تتم تصفية الشركة وإفلاسها أو الإغلاق النهائي لها بتصريح من الجهة المختصة، وأنه في حالة انتقال المشروع إلى صاحب عمل آخر بأية صفة كانت، فإن العمال ينتقلون إلى صاحب العمل الجديد بذات المزايا والمنافع التي كانوا يحصلون عليها"، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها=

وفي حالة الإغلاق الكلي والنهائي للمنشأة، يجب التمييز بين إغلاق المنشأة بسبب أجنبي، وإغلاقها بسبب يعود إلى صاحب العمل، فإذا كان الإغلاق بسبب أجنبي عن صاحب العمل، فإن عقد العمل يفسخ فوراً بقوة القانون ودون إخطار، سواء كان العقد مُحدّد المدة، أو كان غير مُحدّد المدة، ولا يُحقّق للعامل المطالبة بأيّ تعويض، ويتحقّق ذلك إذا دمرت المنشأة نتيجة حريق أو فيضان أو عمليات حربيّة، أو إذا صدر قرار إداري بإغلاق المنشأة دون أن يكون لصاحب العمل يد في ذلك، أو إذا عجز صاحب العمل عن الحصول على الموادّ اللازمة لممارسة نشاطه.

أمّا إذا كان الإغلاق، لا يرجع إلى سبب أجنبي عن صاحب العمل، فإنّه لا يُؤدّي إلى إنفاسخ عقد العمل، بل يبقى العقد قائماً، ولا ينتهي إلّا وفقاً للقواعد الخاصّة المنصوص عليها قانوناً، والإنهاء بغير ذلك، يُعدّ فصلاً تعسفياً من قبل صاحب العمل، يستوجب تعويض المتعاقد الآخر عمّا يُصيبه من ضرر⁽¹⁾.

ثالثاً: الأسباب الإقتصادية للمنشأة:

تنصّ المادة (43) من قانون العمل العماني على أنه: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٤٠) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه، بعد إخطار العامل في الحالات الآتية:...

٥- في حالة توفّر السبب الإقتصادي لدى المنشأة..."، وهو ما يتوافق أيضاً مع قانون العمل المصري⁽²⁾.

يتّضح من هذه المادة، أنّ لصاحب العمل الحقّ في تنظيم منشأته والتعامل مع الظروف الطارئة، التي قد تُؤدّي إلى إغلاق الجزئي للمنشأة، وتقليص حجمها، بما قد يمسّ بحجم العمالة بإنهاء عقود بعض العمال، أو إغلاق المنشأة كلياً، والاستغناء عن جميع العمال، بشرط وجود ضرورة إقتصادية، وذلك يستقّفه

= في الفترة من 2016/10/1م وحتى 2018/6/30م، للسنتين القضائيتين (17 و18)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص1532.

(1) المبدأ رقم (102)، الطعن رقم (2010/149م) عمالي، جلسة يوم الاثنين 2011/4/18م، الذي نصّ على: "إغلاق المؤسسة لعدم توفير الاشتراطات التي تتطلبها الجهات الحكومية لا يُعدّ ظرفاً طارئاً خارجاً عن إرادة المؤسسة، فصل العامل لذلك السبب يُعدّ فصلاً تعسفياً"، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2010/10/1م وحتى 2011/6/30م، السنة القضائية (11)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة الثانية، سنة النشر (بدون)، ص840.

(2) المادة (196) من قانون العمل المصري؛ المادة (31) من قانون العمل الأردني.

طلب يُقدّمه صاحب العمل إلى لجنة معنية بنظر هذه الطلبات في الجهة الإدارية المختصة، لتتولى دراسته ووفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل⁽¹⁾.

هنا يُقصد بالسبب الاقتصادي، الخسارة المالية التي قد يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن عامين متتاليين، كما لا يُعتبر عدم تحقيق الأرباح أو إغلاق صاحب العمل لأحد أنشطته أو فروعه لأسباب تتعلق بعدم الجدوى في استمرارها خسارة مالية تُجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل⁽²⁾.

رابعاً: تطبيق خطة التعمين:

اعتبر المشرع العماني إنهاء عقد العامل الأجنبي من قبل صاحب العمل تنفيذاً لخطة التعمين⁽³⁾، أمراً جائزاً قانوناً، شريطة قيام صاحب العمل بإخطار العامل قبل إنهاء العقد، وأن يُعين عامل عماني بديلاً عن العامل الأجنبي، الذي أنهى عقد عمله، وفي ذات المهنة التي كان يشغلها، نصت على ذلك المادة (43) من قانون العمل العماني، بقولها: "... يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه، بعد إخطار العامل في الحالات الآتية: 2...- إنهاء خدمة العامل غير العماني تطبيقاً لخطة التعمين في حال قيامه بتعيين عامل عماني بديلاً عنه في المهنة ذاتها التي كان يشغلها..."، وقد أكدت المحكمة العليا في سلطنة عُمان على ذلك⁽⁴⁾.

يرى الباحث أن إجازة المشرع لإنهاء عقد العامل الأجنبي في هذه الحالة، جاء تأكيداً على أن العمل حقّ للعُمانيين، ولا يجوز لغيرهم ممارسة العمل داخل سلطنة عُمان، إلّا وفقاً للشروط والإجراءات القانونية.

(1) المواد (44، و45، و46) من قانون العمل العماني؛ والمواد (197، و198، و199، و200، و201) من قانون العمل المصري؛ المادة (31) من قانون العمل الأردني.

(2) المادة الأولى من قانون العمل العماني.

(3) المادة الأولى من قانون العمل العماني، عرّفت التعمين بأنه: "منظومة التشغيل التي تعدها الوزارة للمهن بهدف تحقيق التشغيل وإحلال المستهدف للعمانيين".

(4) المبدأ رقم (174)، الطعن رقم (2014/59م)، جلسة يوم الثلاثاء 2014/11/17م، نصّ على: "تطبيق صاحب العمل لسياسة التعمين وإحلال العامل العماني محل العامل الأجنبي لا يعد من قبيل الفصل التعسفي كون أن الدول عامة ملزمة بتوفير فرص عمل لأبنائها"، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2014/10/1م وحتى 2016/6/30م، للسنتين القضائيتين (15 و16)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص595.

خامسًا: فصل العامل:

أجازت قوانين العمل إنهاء العقد، سواءً كان مُحدّد أو غير مُحدّد المُدّة بِالإرادة المُنفردة لِصاحب العمل، دون الحاجة لِإخطار العامل، أو حتّى دفع مُكافأة نِهائية الخِدمة له، وذلك في حالات مُعيّنة، نصّ عليها قانون العمل العُماني في المادّة (40) منه⁽¹⁾، ولِصاحب العمل كامل الحُرّيّة في استِعمال هذا الحقّ من عدمه⁽²⁾، نصّ على ذلك أيضًا، كلّ من قانون العمل الأردنيّ، ونِظام العمل السُعوديّ، وقانون العمل المصريّ⁽³⁾.

يرى الباحث إنّه من المُمكن إسقاط حالات الفصل في عقد العمل بصورته التّقليديّة على عقد العمل عن بُعد، فقد يقوم العامل عن بُعد بِانتِحال شخصيّة شخصٍ آخر، أو قد يُخل بِالتزاماته، إذا استُخدم الأجهِزة المُخصّصة لِلعمل كتحزين معلوماته الشّخصيّة على الحاسوب الخاص بِالمُؤسّسة، وفي حال ارتكاب العامل

(1) المادّة (40) من قانون العمل العُماني، نصّت على: "يجوز لِصاحب العمل فصل العامل دون سيق إخطاره، وبدون مكافأة نِهائية الخِدمة في أي من الحالات الآتية: ١ - إذا انتحل شخصيّة غير صحيحة، أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل. ٢ - إذا ارتكب خطأ نتجت عنه خسارة مادية جسيمة لِصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الجهة المختصة بالواقعة خلال (٣٠) ثلاثين يوم عمل من تاريخ علمه بوقوعها. ٣ - إذا لم يراع التعليمات المكتوبة واللازم اتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابيّة، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال. ٤ - إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من (٧) سبعة أيام متصلة، أو (١٠) عشرة أيام منفصلة خلال العام الواحد، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه (٥) خمسة أيام في الحالة الثانية. ٥ - إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها في غير ما هو مصرح به قانونًا. ٦ - إذا حكم عليه نهائيًا في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو في أثناء القيام به. ٧ - إذا وجد في أثناء ساعات العمل في حالة سكر، أو متأثرًا بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو مؤثر عقلي، أو ارتكب عملاً مخلًا بالآداب العامة. ٨ - إذا وقع منه في أثناء العمل أو بسببه اعتداء على صاحب العمل أو من يمثله، أو إذا وقع منه اعتداء على أحد رؤسائه، أو إذا اعتدى على أحد العمال في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض وتعطيل عن العمل. ٩ - إذا أخل العامل إخلالًا جسيمًا بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد العمل".

(2) المبدأ رقم (178)، الطعن رقم (2012/10م) والطعن رقم (2011/33م) - الدائرة العمالية، جلسة يوم الاثنين 15 أكتوبر 2012م، والذي قرر: "حق صاحب العمل في فصل العامل وفقًا للحالات المنصوص عليها في المادّة (40) من قانون العمل جوازي، له إن شاء استعماله متى توافرت شروطه - مؤداه - حرمان العامل من بدل مهلة الإنذار والتعويض"، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2012/10/1م وحتى 2014/6/30م، للسنتين القضائيتين (13 و14)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص781.

(3) المادّة (28) من قانون العمل الأردني؛ المادّة (80) من نظام العمل السُعودي؛ المادّة (129) من قانون العمل المصري.

عن بُعد خطأ يؤدي إلى خسارة كبيرة لصاحب العمل، كأن يُبرمج البرامج المُخصّصة للعمل برمجة خاطئة، ممّا يتسبّب في عدم عملها، وبالتالي خسارة صاحب العمل، فإنّ فصل العامل في هذه الحالة يكون مُبرّراً. كما أكّدت محكمة النقص الفرنسية، أنّ إنهاء العمل يُعدّ مشروعاً، إذا كان نتيجة لخطأ أو إهمال جسيم من جانب العامل عن بُعد في المنزل، خاصّةً إذا لم يلتزم بساعات العمل المُحدّدة له مُسبقاً، ويتقاضى أجراً عن طريق الإحتيال من صاحب العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني

إنهاء عقد العمل عن بُعد من جانب العامل

تتعدّد حالات إنتهاء عقد العمل من قبل العامل، حيث أنّ تطوّر بيئة العمل وتغيّر الظروف الإقتصاديّة والاجتماعيّة، وما قد يواجّه العامل من ظروف قاهرة أو صحيّة أو أُسريّة، قد يدفعه إلى قرار إنهاء عقد العمل، وفيما يلي أبرز حالات إنتهاء عقد العمل عن بُعد من جانب العامل.

أولاً: وفاة العامل:

نظراً للأهميّة الخاصّة لشخصيّة العامل في عقد العمل، فإنّ عقد العمل ينتهي بقوة القانون عند وفاة العامل، أيّاً كان سبب الوفاة، حتّى وإنّ كانت نتيجة إنتحار العامل، ولذلك فإنّ ورثة العامل ليسوا مُلزمين بالعمل لدى صاحب العمل بعد وفاة مورّثهم، كما لا يُمكن لِلوراث إجبار صاحب العمل على تشغيله⁽²⁾.

ثانياً: عجز العامل:

ينتهي عقد العمل في حالة عجز العامل عن تأدية عمله، أيّاً كان سبب هذا العجز، وسواءً كان كلياً أو جزئياً بحيث يسمح للعامل بالعمل لدى صاحب العمل في مهنة أخرى تتناسب مع عجزه، كما جاء

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 1992, 91-42.841, Inédit.

على الرابط: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007169501>، تاريخ الاطلاع

(تاريخ: 2024/11/5م، الساعة 10:15 صباحاً)، العنوان: REPUBLIQUE FRANCAISE.

(2) المادة (42) من قانون العمل العماني، نصّت على: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: ٣... - عجز العامل

عن تأدية عمله أو وفاته"؛ المادة (123) من قانون العمل المصري؛ المادة (21) من قانون العمل الأردني.

في قانون العمل العماني⁽¹⁾، فصاحب العمل غير ملزم بترتيب عمل بديل للعامل في حال ثبت عجزه عجزاً نسبياً، وهذا ما أكدّه القضاء العماني⁽²⁾.

إلا أنّ بعض قوانين العمل إشتطت لإنهاء عقد العمل بسبب العجز الجزئي للعامل، عدم وجود أي عمل آخر لدى صاحب العمل يُمكن للعامل القيام به بشكل مقبول، كما جاء في قانون العمل المصري⁽³⁾. وعليه، فالأصل في العجز الذي يؤدي إلى إنهاء عقد العمل، أن يكون هذا العجز دائماً، ممّا يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه بشكل مرضٍ، حتّى وإن كان بإمكانه القيام بعمل آخر مختلف، وعلى العكس من ذلك، إذا أصيب العامل بعجز في عضو ليس له تأثير كبير على تنفيذ العمل المتفق عليه، فلا يتم إنهاء العقد، كما أنّه لا يؤثر على إنهاء العقد، أن يكون العجز راجعاً إلى خطأ العامل نفسه⁽⁴⁾.

إستثناء من هذا الأصل، يُمكن أن يفرض المشرّع على صاحب العمل التزاماً بتشغيل العامل الذي يعاني من عجز جزئي مُستديم في أي مهنة أخرى تتناسب حالته وتُمكنه من أدائها بشكل مرضٍ، وذلك بناءً على طلب العامل، وفي هذه الحالة يستحق العامل الأجر المعتاد مقابل هذا العمل، ولكنّ ينتهي العقد في حال عدم توافّر عمل آخر.

(1) المادة (42) من قانون العمل العماني، نصّت على: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: ٣... - عجز العامل عن تأدية عمله".

(2) المبدأ رقم (172)، الطعن رقم (2006/212م) عمالي عليا، جلسة يوم الأحد 2007/2/19م، والذي نصّ على: "الإصابة بالمرض من حالات نهاية عقد العمل المحدد قانوناً. شرطه. عجز العامل عن تأدية عمله. علة ذلك. عدم تناسب المرض مع الوظيفة التي يمارسها العامل. اختلاف حالة العجز عن حالة غياب العامل بسبب المرض"، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2006/10/1م وحتى 2007/6/30م، السنة القضائية (7)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص1053.

(3) المادة (124) من قانون العمل المصري، نصّت على: "ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيّاً كان سبب هذا العجز. فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض...".

(4) أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، رقم الطبعة (بدون)، 2005م، ص220.

ثالثاً: طول فترة مرض العامل:

الأصل في حالة مرض العامل، أن يُؤدّي ذلك إلى وقف عقد العمل، كما تمّ بيّانه سابقاً، بينما استثناءً يترتب عليه إنفساخ العقد إذا استطال، فهو على خلاف عجز العامل، الذي يُؤدّي إلى إنفساخ العقد لاسيما تنفيذه، بينما المرض لا يترتب عليه إنفساخ العقد، إلا إذا كان طويلاً⁽¹⁾.

لهذا، لا يجوز إنهاء عقد العمل، إذا كان إنقطاع العامل عن العمل ناتجاً عن إصابة عمل، أو مرض مهني، ولو طال فترة إنقطاعه، وذلك حتّى يتمثل للشفاء أو تستقر حالته الصحيّة، بما يُمكنه من العودة إلى عمله، أو يتبيّن عجزه عن العمل عجزاً دائماً، فإذا ثبت عجزه جاز لصاحب العمل إنهاء العقد بناءً على ذلك⁽²⁾.

يجب لإنهاء عقد العمل، أن يتغيّب العامل عن العمل فعلياً لمُدّة تزيد عن الإجازة المرضيّة المقرّرة في القانون، فلا اعتبار لمُدّة الإجازة المرضيّة، أو فترة العلاج المذكورة في الشّهادة الطّبيّة، حيث يُمكن أن يتعافى العامل قبل مضي هذه الفترة.

يُعَدّ عقد العمل موقوفاً خلال فترة الإجازة المرضيّة، ولا يترتب على إنقضاء هذه المُدّة إنتهاء عقد العمل بقوة القانون، بل يبقى العقد موقوفاً، حتّى يُعلن صاحب العمل صراحةً أو ضمناً عن رغبته في إنهائه، وقد اشترطت بعض القوانين أن يُعلن صاحب العمل عن نيّته في إنهاء العقد قبل مُضيّ المُدّة التي تُقرّرها

(1) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص388.

(2) المادة (98) من قانون الحماية الاجتماعية العماني، نصّت على: "تتحمل جهة العمل أجر يوم إصابة العمل أيّا كان وقت وقوعها، وإذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله أوقف صرف أجره، ويتحمل الصندوق بدلاً يومياً يقوم بصرفه للمؤمن عليه طوال مدة عجزه عن أداء عمله حتّى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز الدائم...".

من تاريخ إنتهاء إجازة العامل، وتعافي العامل⁽¹⁾، فإذا لم يُعبّر صاحب العمل عن رغبته في إنهاء العقد، فإنّ وقف العقد ينتهي وتعود آثاره القانونيّة من جديد⁽²⁾.

يرى الباحث أنّ من الصّروحيّ أن يُعبّر صاحب العمل عن إرادته في إستمرار علاقة العمل مع العامل في حال طول مرضه، وتجاوز الإجازة المقرّرة قانوناً أو عدم رغبته في ذلك، قبل أن يتشافى العامل ويعود إلى العمل، فمن غير المنطقيّ أن ينتظر صاحب العمل شفاء العامل وعودته للعمل، ثمّ يتخذ قراراً بإنهاء عقد العمل، كما يُمكن للعامل عن بُعد أن يواصل عمله حتّى في حالات المرض الطويل، ما لم يكن المرض يمنعه تماماً من أداء مهامه.

رابعاً: إستقالة العامل:

لم يتطرّق المشرّع العمانيّ صراحةً إلى الإستقالة في قانون العمل، لكنّه أشار إليها ضمناً⁽³⁾، وترك تعريفها إلى القضاء، وقد عرّفت المحكمة العليا في سلطنة عُمان الإستقالة بأنّها: "حقّ للعامل في أن يقطع رابطة العمل إختياراً، فهي عمل إراديّ من جانب العامل، يترتب عليه إنتهاء علاقة العمل، طالما صدر صحيحاً صريحاً مكتوباً وكان نهائياً"⁽⁴⁾، وبذلك يُمكن تعريف الإستقالة بأنّها: "إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل، في الشّكل الذي حدّده القانون".

(1) المادة (127) من قانون العمل المصري، نصّت على: "يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له. وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل".

(2) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 600.

(3) المادة (37) من قانون العمل العماني نصّت على: "... ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة الاختبار إذا ثبت عدم ملاءمة الاستمرار في العمل، وذلك بعد إخطار الطرف الآخر بـ (٧) سبعة أيام على الأقل؛" المادة (38) منه نصّت على: "يجوز لطرفي عقد العمل - بالنسبة إلى عقد العمل غير محدد المدة - إنهاؤه في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بناء على سبب مشروع بموجب إخطار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل موعد الإنهاء...؛" المادة (42) منه نصّت على: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: ٢... - إنهاء العقد من قبل العامل...".

(4) المبدأ رقم (288)، الطعن رقم (2017/586م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/2/12م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2016/10/1م وحتى 2018/6/30م،

أجازت تشريعات العمل للعامل الحق في تقديم إستقالته من العمل، شريطة الالتزام ببعض الضوابط، من بينها، يجب أن تكون الإستقالة مكتوبة⁽¹⁾، وهذا قيد شكلي على الإستقالة، يهدف إلى تجنب نسبة الإستقالة غير الصحيحة للعامل، وبعض تشريعات العمل، كقانون العمل المصري، ونظام العمل السعودي، تُجيز للعامل الذي قدم إستقالته العُدول عن قراره كتابياً خلال المدة المقرّر في القانون، من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الإستقالة، وفي هذه الحالة، تُعدّ الإستقالة كأنّها لم تكن، حيث لم يجعل المُشرّع للإستقالة أثراً فورياً، فلا يترتب أثرها، إلّا من تاريخ موافقة صاحب العمل، أو بمضيّ المدة المحدّدة في القانون⁽²⁾.

على خلاف ذلك، قضت المحكمة العليا في سلطنة عُمان، بأنّ للإستقالة أثراً فورياً دون اشتراط موافقة صاحب العمل، ما لم يتراجع عنها العامل قبل قبول الإستقالة، فجاء في أحد قراراتها⁽³⁾ بأنّه: "لم يُنظّم قانون العمل أمر العُدول عن الإستقالة، ولم يُحدّد لذلك ميعاداً، فإنّه يرجع في ذلك إلى القواعد العامة، فلمّا كان ذلك، وكانت الإستقالة على هدي ما سلف حقّ للعامل، له أن يستعمله متى شاء، وينبغي عليه إنتهاء علاقة العمل بمجرد تقديمه (الإستقالة)، إلّا إذا عدل عنها قبل قبولها، فللعامل إذن الحقّ في العُدول عن الإستقالة، ما دامت لم تُقبل من جانب ربّ العمل".

أيضاً حدّد المُشرّع العُمانيّ في قانون العمل حالاتٍ مُعيّنة، جاءت على سبيل الحصر، تُجيز للعامل ترك العمل بعد إخطار صاحب العمل بذلك، دون الإلتزام بمهلة الأخطار الواجبة في حالة رغبته في إنهاء

للسنتين القضائيتين (17 و18)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون)، ص1544.

(1) المادة (38) من قانون العمل العُمانيّ؛ المادة (119) من قانون العمل المصري؛ المادة (23) من قانون العمل الأردني؛ المادة (75) من نظام العمل السعودي.

(2) المادة (119) من قانون العمل المصري، حيث نصّت على: "...وللعامل المستقل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة..."؛ المادة (79 مكرر) من نظام العمل السعودي.

(3) المبدأ رقم (293)، الطعن رقم (2017/634م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/4/9م، مرجع سابق، ص1566.

عقد العمل، يستوي في ذلك، أن يكون عقد العمل مُحدّد المدة، أو غير مُحدّد المدة، جاء ذلك في المادة (41) من قانون العمل العماني⁽¹⁾.

على نفس النهج، جاء قانون العمل الأردني، ونظام العمل السعودي، بل أكثر من ذلك، فقد أجاز المُشرّع فيها للعامل ترك العمل دون إخطار صاحب العمل⁽²⁾.

خامساً: تقاعد العامل:

من حيث المبدأ، يتمتّع طرفا عقد العمل بحريّة تحديد سنّ التقاعد، وإذا لم يتضمّن العقد نصّاً يُحدّد هذه السنّ، فإن لصاحب العمل الحقّ في تحديدها تبعاً لسلطته التنظيميّة في لائحة تنظيم العمل⁽³⁾، إلّا أنّ القانون يحدّد من هذه السلطة، بالنّصّ على عدم جواز تحديد سنّ للتقاعد تُقلّ عن بلوغ العامل سنّ كُبار السنّ الموجب لإستحقاق المعاش التقاعدي⁽⁴⁾، وهذا يعني أنّه لا يُمكن تحديد سنّ التقاعد بأقلّ من هذه السنّ، بينما يُمكن الإتّفاق على تجاوزها، وعند بلوغ العامل هذه السنّ ينتهي عقد العمل.

(1) المادة (41) من قانون العمل العماني، نصّت على: "يجوز للعامل ترك العمل دون التقيد بمدة الإخطار المنصوص عليها في المادة (٣٨) من هذا القانون، أو قبل نهاية مدة العقد إذا كان محدد المدة مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة ودون الإخلال بحقه في التعويض، وذلك بعد إخطار صاحب العمل بذلك في أي من الحالات الآتية: ١ - إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله غشاً في أثناء التعاقد مع العامل. ٢ - إذا لم يقدّم صاحب العمل بمنح العامل أجره أكثر من (٢) شهرين متتاليين، أو بتنفيذ التزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل. ٣ - إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب العامة تجاه العامل. ٤ - إذا وقع على العامل في أثناء العمل أو بسببه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله أو من رئيسه. ٥ - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر، ولم يقدّم بتنفيذ التدابير المقررة في هذا الشأن".

(2) المادة (29) من قانون العمل الأردني، نصّت على: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية..."; المادة (81) من نظام العمل السعودي، نصّت على: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات التالية...".

(3) محمد نبيب شنب، مرجع سابق، ص 590.

(4) المادة (43) من قانون العمل العماني، نصّت على: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٤٠) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه بعد إخطار العامل في الحالات الآتية: ١ - بلوغ العامل سن كبار السن الموجب لاستحقاق معاش تقاعدي بموجب قانون الحماية الاجتماعية، ما لم يتفق على غير ذلك..."; المادة (125) من قانون العمل المصري؛ المادة (74) من نظام العمل السعودي.

على ذلك، يُمكن للعامل أن يستمر في العمل بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش التقاعدي، إذا كانت مدة اشتراكه في التأمينات الإجتماعية لا تكفي لإستحقاق معاش التقاعد، فالعقد لا ينتهي، بل يحق للعامل الإستمرار في العمل، حتى يكمل المدة اللازمة لإستحقاق المعاش التقاعدي، وبالتالي، لا يُمكن لصاحب العمل إلتمسك ببلوغ العامل سن التقاعد كسبب لإنهاء عقد عمله.

تأسيساً على ذلك، يتم إثبات سن العامل من خلال شهادة الميلاد، أو مُستخرج رسمي منها، وفي حال تعذر ذلك، يُمكن إثبات السن بشهادة طبية، مع مراعاة أن يكون إثبات السن بنفس المُستند المُقدم عند التعاقد، ولا يُعتمد بأي مُستند آخر يُقدم لاحقاً⁽¹⁾.

سادساً: عدم صلاحية العامل للعمل:

يُقصد بعدم الصلاحية، هو إخفاق العامل في الوصول إلى مستوى الكفاءة المطلوبة منه، بعد إخطاره بأوجه عدم الكفاءة، حيث تنص المادة (43) من قانون العمل العماني على أنه: "... يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه، بعد إخطار العامل في الحالات الآتية: ... 3- إخفاق العامل في الوصول إلى المستوى المطلوب من الكفاءة، بعد إخطاره بأوجه عدم الكفاءة ومنحه مهلة مناسبة، لا تقل عن (٦) سنة أشهر للوصول إليها، فإذا أخفق العامل جاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل،..."، كما أكد المشرع المصري على هذا الأمر في قانون العمل⁽²⁾.

ومن ثم، يجب أن يُفهم عدم الصلاحية بالمعنى العام، فلا تقتصر الصلاحية على معناها الفني فحسب، بل تشمل أيضاً مدى تعاون العامل مع زملائه، والسلوكيات الأخرى المطلوبة في نوع العمل⁽³⁾.

(1) المادة (47) من قانون العمل العماني نصت على: "...ويكون إثبات السن بالمستند المقدم كمسوغ عند التعاقد، ولا يعتد بأي مستند آخر يقدم بعد ذلك".

(2) المادة (110) من قانون العمل المصري، نصت على: "...ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة...".

(3) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 804.

وقضت محكمة النقض المصرية في هذا الشأن، بأن عدم صلاحية العامل لأداء مهامه كمفتش إداري يُعدّ سبباً مشروعاً لإنهاء علاقة العمل⁽¹⁾.

يرى الباحث أنّ عقد العمل عن بُعد يستلزم تدريب العامل على استخدام الوسائل التكنولوجية والتقنية، حتى يُسهّل عليه التواصل مع صاحب العمل، وإنجاز العمل المطلوب منه، فإذا تبين لصاحب العمل أنّ العامل غير قادرٍ على التعامل مع هذه الوسائل، على الرغم من تلقّيه التدريب، يُعدّ العامل غير صالحٍ للعمل، ويحق لصاحب العمل إنهاء العقد.

أخيراً، في نهاية هذا المطلب، يرى الباحث أنّ الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل عن بُعد، لا تخرج عن نطاق أحكام إنهاء عقد العمل التقليدي، مع إضفاء بعض الخصوصية، التي تتناسب مع طبيعة عقد العمل عن بُعد.

(1) المبدأ رقم (92)، الطعن رقم (333 لسنة 31 القضائية)، جلسة 1965/5/12م، مكتب فني 16 ج 2 ق 92، ص564، على الرابط: <https://ahmedazimelgamel.blogspot.com/2023/03/333-31-12-5-1965>، تاريخ الاطلاع (تاريخ: 2024/12/3م، الساعة: 9:15 صباحاً)، العنوان: رواق الجمل.

الخاتمة

بعد الانتهاء من الرسالة التي كان الغرض الرئيسي منها تعزيز الفهم القانوني لعقد العمل عن بُعد، من خلال وضع إطار عام لمفهومه وأحكامه، وفقاً للقوانين المقارنة والاتفاقيات الدولية، بهدف تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وإزالة الغموض عن الراغبين في ممارسة هذا النمط من العمل، توصلت الرسالة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

1- يُعدّ العمل عن بُعد نمطاً حديثاً من أنماط العمل، ونتاجاً للتطور التكنولوجي في وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، حيث يؤدي العامل مهام عمله باستخدام هذه الوسائل من مواقع مختلفة خارج المقر التقليدي للمنشأة.

2- على الرغم من وجود بعض العيوب التي ترتبط بنظام العمل عن بُعد، إلا أن هناك عوامل ساهمت في انتشار هذا النمط من العمل؛ نظراً للمزايا الإيجابية له، وذلك لكل من العامل وصاحب العمل والمجتمع عموماً.

3- يتميز عنصر التبعية في عقد العمل عن بُعد بطابع خاص، حيث تُمارس هذه التبعية بشكل إلكتروني من قبل صاحب العمل، باستخدام وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات، وهذا يختلف عن التبعية التقليدية، التي تتطلب توجيهاً وإشرافاً ورقابة بشكل مادي وملمس.

4- عقد العمل عن بُعد يمنح حقوقاً ويفرض التزامات متقابلة على أطرافه، كعقد العمل التقليدي، مع تميز هذا النوع من العقود ببعض الخصائص، سواء من حيث طريقة تنفيذه بشكل إلكتروني أو من خلال إضافة التزامات أخرى تتطلبها طبيعة هذا العقد، كحماية البيانات الشخصية والحفاظ على خصوصية العامل.

5- إن تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل عن بُعد يواجه العديد من التحديات، حيث يعمل العامل في مكان مختلف عن الموقع التقليدي للمنشأة، مما يصعب تحديد ما إذا كانت الإصابة التي قد تحدث أثناء العمل عن بُعد، تُعدّ إصابة عمل أم لا، كما يصعب التحقق من توافر تدابير

السّلامة والصّحة المهنيّة؛ خاصّة أنّ معظم هؤلاء العاملين يُؤدّون مهامهم في منازلهم، لذا، من الصّروريّ توفير الحماية لهم من الأمراض المهنيّة وإصابات العمل.

6- إمكانية تطبيق القواعد العامة لعقد العمل التقليديّ على حالات وقف عقد العمل عن بُعد، كحالات حجز أو حبس العامل والإجازات الاعتياديّة والمرضيّة، وتفرّغ العضو النقابيّ، مع الأخذ في الاعتبار خصوصيّة هذا النّوع من العقود، خاصّة فيما يتعلّق بعدم تشجيع العامل عن بُعد على طلب الإجازات غير المدفوعة، أو التي تُؤثّر على أجره، حيث يتميّز العمل عن بُعد بقُدرة العامل على أداء مهامه من منزله، وفي الوقت المناسب له غالبًا.

7- إمكانية تطبيق القواعد العامة لعقد العمل التقليديّ، على حالات انتهاء عقد العمل عن بُعد، كحالات فصل العامل أو استقالته، أو التقاعد، أو السّبب الإقتصاديّ، مع الأخذ في الاعتبار خصوصيّة هذا النّوع من العقود، يتضمّن ذلك حالات إغلاق المنشأة بسبب الظروف المناخية الصّعبة أو الأوبئة، حيث يستمرّ العامل في أداء عمله عن بُعد، كما يُمكن للعامل عن بُعد أن يواصل عمله حتّى في حالات المرض الطّويل، ما لم يَكُنّ المرض يمنعُه تمامًا من أداء مهامه.

8- أسلوب الرّقابة والتّفتيش التقليديّ من قِبَل الجهات المُختصة، لا يتناسب وطبيعة العمل عن بُعد، لذا يُمكن اعتبار أنظمة الرّقابة الإلكترونيّة مثل: التّفتيش الذّكيّ، بديلًا مناسبًا.

9- غياب التّظيم التّشريعيّ لعقد العمل عن بُعد، وعدم كفاية القواعد القانونيّة التي تنظّم عقد العمل بصورته التقليديّة في تنظيم عقد العمل عن بُعد، ممّا يجعلها غير قادرة على مواجهة التّطوّرات التّكنولوجيّة في وسائل الاتّصالات وتقنيّة المعلومات.

ثانيًا: التّوصيات:

1- يُوصي الباحث وزارة العمل في سلطنة عُمان بضرورة تنظيم العمل عن بُعد، فقد تضطرّ منشآت القطاع الخاص إلى تطبيق هذا النمط من العمل، سواء نتيجة لظهور وباء أو بسبب ظروف مناخية صعبة، تمنّع العاملين من الوصول إلى مواقع عملهم، الأمر الذي قد يُسبّب إشكاليّات قانونيّة؛ لغياب التّشريع القانونيّ المنظّم للعمل عن بُعد.

2- يُوصي الباحث بضرورة تنظيم العمل عن بُعد، بالشكل الذي يراعي خصوصيته، خاصةً فيما يتعلق بكيفية التبعية التي تضمن لصاحب العمل حق الرقابة والإشراف، وفي الوقت نفسه تُحافظ على حق العامل عن بُعد في الخصوصية، ويُنظّم الجهات المسؤولة عن الرقابة وتطوير أساليب التفتيش في العمل عن بُعد، مثل: اعتماد أسلوب التفتيش الذكي.

3- يُوصي الباحث المُشرّع العُماني بضرورة وضع معايير يستقي منها القاضي وجود علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل عن بُعد، أو حالات يستنتج منها القاضي وجود هذه العلاقة، وتكون على سبيل المثال لا الحصر.

4- يأمل الباحث في وضع حدٍّ أقصى لساعات العمل عن بُعد، بحيث تكون هذه الساعات مُلزِمةً لكلٍّ من العامل وصاحب العمل، مع منح العامل الحق في قطع الإتصال خلال فترة مُحددة، كوقت الراحة والإجازات.

5- يُوصي الباحث بإطلاق وزارة العمل مبادرات في العمل عن بُعد، بهدف خلق فرص عمل للباحثين عن عمل الذين يواجهون صعوبات في دخول سوق العمل، كالمواصلات والبُعد الجغرافي وغيرها، وتقديم خيار توظيف أقل تكلفةً لأصحاب الأعمال، وتوزيع التنمية الاقتصادية عن طريق توفير فرص عمل في مناطق مُختلفة، والسعي نحو تحفيز سوق العمل من خلال تأهيل وإعتماد الدورات اللازمة في مجال تقنية المعلومات ووسائل الإتصال الحديثة.

6- يُوصي الباحث أيضًا بدعوة منظمة العمل الدولية إلى صياغة إتفاقية عمل دولية تنظم العمل عن بُعد، وتُحدّد الأطر العامة لهذا النمط من العمل، بهدف ضمان حقوق العاملين عن بُعد، خاصةً أولئك الذين يعملون عن بُعد من دولة مُختلفة عن الدولة التي يتواجد فيها صاحب العمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العامة:

- 1- أحمد بن حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الأول 1- مقدمة: التعريف بالقانون الاجتماعي ومراحل تطوره 2- الكتاب الأول: عقد العمل الفردي مع استعراض أحكام مشروع قانون العمل الموحد، الطبعة (بدون)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م.
- 2- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، رقم الطبعة (بدون)، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005م.
- 3- أسعد بن سعيد الحضرمي، الوسيط في شرح قانون العمل العماني والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، (بدون دار نشر)، 2021م.
- 4- أمجد محمد منصور، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001م.
- 5- توفيق حسن فرج، (تنقيح: وائل أنور بندق)، قانون العمل الجديد (دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003، والقرارات المنفذة له) في ضوء أحدث آراء الفقه وقضاء النقض، بدون دار نشر، 2007م.
- 6- جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2022م.
- 7- حسام الدين الأهواني، النظرية العامة للالتزام، المجلد الأول المصادر الإرادية للالتزام، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، بدون ناشر، القاهرة، 2000م.
- 8- حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، 1991م.
- 9- حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979م.
- 10- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007م.
- 11- رندا محمد صميذة، قانون العمل، (بدون دار نشر)، 2017م.

- 12- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005م.
- 13- شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، بغداد، 1968م.
- 14- عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم (12) لسنة 2003، 2006م.
- 15- عبد الرزاق أحمد السنهوري، (تنقيح:أحمد مدحت المراغي)، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، 2010م.
- 16- فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد (القانون رقم 12 لسنة 2003)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
- 17- محمد إبراهيم بنداري، الوجيز في مصادر الالتزام في قانون المعاملات المدنية العماني، رقم الطبعة (بدون)، مكتبة الدراسات العربية للنشر والتوزيع، نزوى، 2023م.
- 18- محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، 2010م.
- 19- محمد ليبب شنب، (تنقيح: وائل أنور بندق)، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010م.
- 20- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983م.
- 21- مصطفى أبو مندور موسى، أصول تطبيق قانون العمل في سلطنة عمان، الطبعة الأولى، مكتبة بيروت، القاهرة، 2009م.
- 22- ناصر صالح محمد الرند، الإنهاء التعسفي لعقد العمل طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشرعية الإسلامية، رقم الطبعة (بدون)، دار نشر أكاديمية شرطة دبي، دبي، 2010م.
- 23- نصر البلعاوي، الوافي في شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأحدث التشريعات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2022م.
- 24- يوسف إلياس، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد، الطبعة الأولى، 1984م.

ثانيًا: المراجع المتخصصة:

- 1- أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2024م.
- 2- حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، الطبعة رقم (بدون)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021م.
- 3- حمدي أحمد سعد، العمل عن بُعد (ذاتيته - تنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، الطبعة (بدون)، دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، 2010م.
- 4- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، آثار عقد العمل الإلكتروني "دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، 2018م.
- 5- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014م.
- 6- مايك جري، ونويل هدرسون، وجيل جوردن، دليل العمل عن بُعد، ترجمة: عمر بن عبد الرحمن العيسى، معهد الإدارة العامة، السعودية، 2001م.
- 7- محمد علي سويلم، عقد العمل عن بُعد، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2021م.
- 8- ممدوح محمد خيرى هاشم المسلمي، العمل عن بُعد في القانون المدني (العمل الإلكتروني - العمل من المنزل) "دراسة مقارنة"، الطبعة (بدون)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

- العربية:

أ- الدكتوراه:

1- سعاد بنور، حماية الحياة الخاصة للعامل، إطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2016م.

ب- الماجستير:

1- أبرار منذر نايف الطراونة، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن، 2020م.

2- خليل حسن جميل حامد، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2012م.

3- صديق عوض الله محمد حامد، التزامات عقد العمل، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة شندي، السودان، 2016م.

4- قاسي أمينة، وتقرشة ساجية، التأطير القانوني للعمل في المنزل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015م.

5- ملاك محمود برجاي، عقد العمل عن بُعد (عبر استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات)، رسالة الدبلوم العالي، الجامعة اللبنانية، 2017-2018م.

6- وسام ماجد سعيد كيوان، الأحكام القانونية للعمل عن بعد "دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والتشريعات البريطانية والفرنسية"، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن، 2024م.

- الأجنبية:

1- Amira Abdel Qader, **Benefits and Challenges of Remote Work in Egypt**, Master's Thesis, 2014, ESLSKA Business School, Free Higher School of Applied Business Sciences, Egypt.

رابعاً: البحوث والمقالات:

- العربية:

- 1- أحلام بن شريف؛ بوغرارة الصالح، أثر التطور التكنولوجي على إبرام عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد (1)، 2021م.
- 2- أسامة أبو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، بحث مقدم في: المؤتمر العلمي الثالث لكلية الحقوق (التطورات المصرفية والائتمانية المعاصرة في مصر والعالم العربي)، جامعة حلوان، 2004م.
- 3- أسيد حصن أحمد الذنيبات؛ باسل محمود النوايسة، عقد العمل المرن في المنزل، مفهومه، وإشكالياته، دراسة في القانون الأردني، مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد (4)، 2020م.
- 4- آمال بن رجدال، إشكالية العمل عن بُعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية، المجلد 36، العدد (3)، 2020م.
- 5- أميرة بدوي نجم، التنظيم القانوني في عقد العمل عن بُعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مصر، المجلد 57، العدد (3)، مايو 2023م.
- 6- بارودة خالد؛ عجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد (4)، 2020م.
- 7- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بُعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد 9، العدد (4)، 2020م.
- 8- حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 38، العدد (1)، 2016م.
- 9- حنان قاسم كاظم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بُعد، مجلة الجامعة العراقية، المجلد 3، العدد (54)، 2022م.

- 10- سرمد غانم صالح؛ إسراء طارق حسين، رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة - دراسة في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 6، العدد (17)، 2010م.
- 11- سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، الجزء الثاني، العدد (37)، 2022م.
- 12- سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة المناهج القانونية، العدد (13،14)، 2009م.
- 13- طارق نوير، العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، المجلد 95، العدد (473)، 2004م.
- 14- عبد العزيز الزومان؛ محمد العقيلي؛ عبد العزيز السلامة؛ ماجد الرسيني، العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، سلسلة دراسات ينتجها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبدالعزيز، (الإصدار 12)، السعودية، 2004م.
- 15- عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد (4)، مايو 2017م.
- 16- فاروق محمد الأباصيري؛ محمد عمار تركمانية غزال، تأثير الإنترنت على عقد العمل في القانون القطري والفرنسي، المجلة القانونية والقضائية، المجلد 12، العدد (1)، 2018م.
- 17- فاطمة محمد أحمد الرزاز، أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد (9)، 1999م.
- 18- فتحي بكار؛ فاطمة بوشريعة، استراتيجية العمل عن بُعد نقص في التشريع والممارسة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد 19، 2020م.
- 19- مالك حمد محمود أبو نصير؛ محمد عبد الحفيظ المناصير، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 14، العدد (2)، 2017م.
- 20- نبيل محمد بوحيمي، التأصيل لإبرام عقد عمل عن بُعد وإمكانية إثباته، المجلة المغربية للدراسات والاستشارات القانونية، العدد (4)، المغرب، 2013م.

- 21- نجلاء توفيق نجيب، التكييف القانوني للعمل عن بُعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 18، العدد (1)، 2018م.
- 22- نشوى توفيق أحمد ثابت، العمل عن بُعد ومنظومة العمل: ملامح التغير... رؤية اجتماعية، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، المجلد 27، العدد (2)، 2022م.
- 23- نصير صبار لفتة الجبوري الطبيعة القانونية لعقد البحث العلمي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإدارية والقانونية، بابل، المجلد 11، العدد (6)، 2006م.
- 24- يوسف محمد بداح العتيبي، عقد العمل: التحديد والخصائص - العناصر والأطراف: دراسة فقهية تطبيقاً على المحاكم الكويتية، مجلة الدراسات الإسلامية والبحوث الأكاديمية، العدد (107)، 2023م.

- الأجنبية:

- 1- Kathy Koch, 'Do They Really Improve Productivity ', (1998) 8 (30) CQ Researcher, (CQ Press, SAGE Publishing); 'History of Telework, Prysm, (2020 Prysm, Inc.).
- 2- Rasmussen, Erling, and Gareth Corbett, Why isn't teleworking working?, **New Zealand Journal of Employment Relations**, 33, (2), 2008.
- 3- Richard Kwiatkowski, Trends in Organization and Selection: an introduction, **Journal of Managerial Psychology**, Vol.18, N(5), 2003.
- 4- Utec, upem, une déclinaison et un enjeu pour l'It et le digitale, offrir des services green, mémoire de recherche, **université de paris et marne-la vallée**, paris 2015.
- 5- Yehuda Baruch and Ian Smith, The legal aspects of teleworking, **Human Resource Management Journal**, Vol 12, No (3), 2002.

خامساً: مجموعات الأحكام:

- العربية:

- 1- المبدأ رقم (92)، الطعن رقم (333 لسنة 31 القضائية)، جلسة 12/5/1965م، مكتب فني 16 ج 2 ق 92، على الرابط: <https://ahmedazimelgamel.blogspot.com/2023/0/>.
- 2- نقض مدنى الطعن رقم (٤٨٧) لسنة ٣٠ ق - جلسة ٢٦/١٠/١٩٦٥م - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ١٦ - ص ٩٢٥ - قاعدة رقم ١٤٦، على الرابط: <https://drwsa.yoo7.com/t9-topic>.
- 3- المبدأ رقم (6)، الطعن رقم (2004/90م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2005/1/10م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2004/10/1 وحتى 2005/6/31م، السنة القضائية (5)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون).
- 4- المبدأ رقم (99)، الطعن رقم (2005/145م)، جلسة 20/2/2006م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2006/1/1م وحتى 2006/6/31م، السنة القضائية (6)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون).
- 5- المبدأ رقم (172)، الطعن رقم (2006/212م) عمالي عليا، جلسة يوم الأحد 2007/2/19م، ورقم المبدأ (180)، رقم الطعن (2007/78م) عمالي عليا، جلسة يوم الإثنين 2007/6/18م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2006/10/1 وحتى 2007/6/31م، السنة القضائية (7)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون).
- 6- رقم القرار (١١٨) لسنة ٢٠٠٧م، تاريخ 15/٥/2007م، محكمة التمييز الأردنية (حقوق)، منشورات قسطاس.

- 7- المبدأ رقم (102)، الطعن رقم (2010/149م) عمالي، جلسة يوم الإثنين 2011/4/18م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2010/10/1م وحتى 2011/6/30م، السنة القضائية (11)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة الثانية، سنة النشر (بدون).
- 8- المبدأ رقم (178)، الطعن رقم (2012/10م)، الدائرة العمالية، جلسة يوم الإثنين 15 أكتوبر 2012م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2012/10/1م وحتى 2014/6/30م، للسنتين القضائيتين (13 و 14)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة الثانية، سنة النشر (بدون).
- 9- المبدأ رقم (174)، الطعن رقم (2014/59م)، جلسة يوم الثلاثاء 2014/11/17م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2014/10/1م وحتى 2016/6/30م، للسنتين القضائيتين (15 و 16)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون).
- 10- المبدأ رقم (272)، الطعن رقم (2016/870م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2017/12/31م، والمبدأ رقم (285)، الطعن رقم (2017/243م)، جلسة يوم الإثنين 2018/1/29م، والمبدأ رقم (286)، الطعن رقم (2017/425م)، جلسة يوم الإثنين 2018/2/12م، والمبدأ رقم (287) - س ق 17 - 18، الطعن رقم (2017/427م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/2/12م، والمبدأ رقم (288)، الطعن رقم (2017/586م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/2/12م، والمبدأ رقم (293)، الطعن رقم (2017/634م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/4/9م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2016/10/1م وحتى 2018/6/30م، للسنتين القضائيتين (17 و 18)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون).

11-المبدأ رقم (21)، الطعن رقم (2017/626م)، جلسة يوم الأربعاء 2018/12/26م، والمبدأ رقم (55)، الطعن رقم (2018/707م)، جلسة يوم الأربعاء الموافق 2019/5/22م، والمبدأ رقم (4)، الطعن رقم (2018/654م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2018/11/5م، والمبدأ رقم (9)، الطعن رقم (2017/850م)، جلسة يوم الأحد الموافق 2018/11/5م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العملية - التجارية - الإجارات) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 2018/10/1م وحتى 2019/9/30م، السنة القضائية (19)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر (بدون).

12-المبدأ رقم (28)، المبادئ القانونية في فتاوى الشؤون القانونية لعام 2019م، الكتاب الرابع والعشرون، وزارة العدل والشؤون القانونية، 2020م.

13-المبدأ رقم (32) - س ق (20)، الطعن رقم (2018/1369م)، جلسة يوم الاثنين الموافق 2020/3/16م، ورقم المبدأ (39) - س ق (20)، الطعن رقم (2019/467م)، جلسة يوم الأحد الموافق 2020/6/7م، مجموعة المبادئ والقواعد القانونية التي قررتها المحكمة العليا في الفترة من 2011م وحتى 2020م (الأحوال الشخصية، المدنية، التجارية، العملية، الإجارات)، المجموعة العشرية الثانية، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، الطبعة (بدون)، سنة النشر، 2023م-2024م.

- الأجنبية:

- 1- Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 1992, 91-42.841, Inédit
- 2- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mars 2000, 98-42.090, Publié au bulletin.
- 3- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 12 décembre 2000, 98-44.580.
- 4- Cass. Soc, 16 octobre 2001, Bull., V, n° 320.
- 5- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-18.499 16-18.501 16-18.503 16-18.504 16-18.507 16-18.517, Publié au bulletin.
- 6- Cour de cassation Pourvoi n° 19-13.316, 4 mars 2020.
- 7- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 février 2021, 19-13.783 19-13.855, Inédit .
- 8- Cour d'appel de Versailles 21 avril 2022 RG n° 21/06324.

سادساً: التشريعات:

أ-التشريعات المحلية:

- 1- النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2021/6) بتاريخ 27 من جمادى الأولى سنة 1442هـ الموافق 11 من يناير سنة 2021م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1374) الصادر في 12 من يناير 2021م، وهو مكون من (98) مادة.
- 2- القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ الصادر بتاريخ 9 رمضان من سنة 1367هـ الموافق 16 يوليو 1948م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (108 مكرراً) بتاريخ 29 يوليو 1948م، وهو مكون من (1149) مادة.
- 3- قانون البيانات الأردني رقم (30) لسنة 1952 الصادر بتاريخ 21 إبريل 1952م، المنشور على الصفحة رقم (200) من الجريدة الرسمية في العدد (1108) بتاريخ 17 مايو 1952م، وهو مكون من (73) مادة.
- 4- قانون اتحادي رقم (5) لسنة 1985 بشأن إصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بتاريخ 3 ربيع الثاني 1406هـ الموافق 15 ديسمبر 1985م، المنشور في الجريدة الرسمية رقم (158) بتاريخ 29 ديسمبر 1985م، وهو مكون من (1528) مادة.
- 5- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (2645) بتاريخ 5 شعبان 1396هـ الموافق 1 أغسطس 1976م، وهو مكون من (1449) مادة.
- 6- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 الصادر بتاريخ 2 مارس 1996م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (4113)، بتاريخ 16 إبريل 1996م، وهو مكون من (142) مادة.
- 7- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 الصادر بتاريخ 7 إبريل 2003م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (14 مكرر) الصادر في 7 إبريل 2003م، وهو مكون من (257) مادة.
- 8- نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23 أغسطس 1426هـ الموافق 27 سبتمبر 2005م، المنشور في جريدة أم القرى بتاريخ 25 رمضان 1426هـ الموافق 28 أكتوبر 2005م، وهو مكون من (245) مادة.

- 9- قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2008/68) بتاريخ 11 من جمادى الأولى سنة 1429هـ الموافق 17 من مايو سنة 2008م، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (864) بتاريخ 1 يونيو 2008م، وهو مكون من (106) مادة.
- 10- قانون تعزيز العمل عن بعد الأمريكي، الصادر بتاريخ 18 مارس 2010م، المنشور في القوانين العامة للولايات المتحدة برقم (111-147) بتاريخ 18 مارس 2010م.
- 11- قانون المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠١٣/٢٩) بتاريخ 25 من جمادى الثانية سنة 1434هـ الموافق 6 من مايو سنة 2013م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1012) الصادر 12 من مايو 2013م، وهو مكون من (1086) مادة.
- 12- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته الصادر بتاريخ 13 يناير 2014م، المنشور على الصفحة رقم (493) من عدد الجريدة الرسمية رقم (5267) بتاريخ 29 يناير 2014م، وهو مكون من (110) مادة.
- 13- قانون العمل الفرنسي لسنة 2017، الصادر بتاريخ 22 سبتمبر 2017م، المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 23 سبتمبر 2017م.
- 14- قانون رقم (148) لسنة 2019 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري الصادر بتاريخ 18 ذي الحجة سنة 1440هـ الموافق 19 أغسطس 2019م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (33) مكرر (أ) بتاريخ 19 أغسطس 2019م، وهو مكون من (170) مادة.
- 15- قانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل الإماراتي، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (712)، بتاريخ 26/9/2021م.
- 16- نظام المعاملات المدنية السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) بتاريخ 29 ذو القعدة 1444هـ الموافق 18 يونيو 2023م، المنشور في جريدة أم القرى العدد (4986) بتاريخ 1 ذي الحجة 1444هـ الموافق 19 يونيو 2023م، وهو مكون من (721) مادة.
- 17- قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) بتاريخ 1 من محرم سنة 1445هـ الموافق 19 من يوليو سنة 2023م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٠٣) الصادر في ٢٣ من يوليو ٢٠٢٣م، وهو مكون من (162) مادة.

- 18- قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠23/53) بتاريخ 7 من محرم سنة 1445هـ الموافق 25 من يوليو سنة 2023م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1504) الصادر في 30 يوليو ٢٠2٣م، وهو مكون من (150) مادة.
- 19- نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/273) وتاريخ 1445/12/26هـ، المنشور في جريدة أم القرى بتاريخ 1445/12/29هـ الموافق 2024/7/5م.
- 20- نظام العمل المرن الأردني رقم (44) لسنة 2024 الصادر بتاريخ 25 يونيو 2024م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (5942) بتاريخ 1 أغسطس 2024م، وهو مكون من (14) مادة.
- 21- قرار وزير العمل السعودي رقم (792) بتاريخ 1436/2/12هـ بعنوان اشتراطات تنظيم العمل عن بعد، المعدل بالقرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، المعدل بالقرار الوزاري رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ، المنشور بتاريخ 15 شوال 1442هـ الموافق 27 مايو 2021م.
- 22- القرار الوزاري رقم (٥٠٠ / ٢٠١٨) بشأن تشكيل وتسجيل وعمل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان الصادر بتاريخ 11 من ربيع الأول 1440هـ الموافق 19 من نوفمبر 2018م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٢٦٩) الصادر في ٢٥ نوفمبر ٢٠١٨م، وهو مكون من (67) مادة.
- 23- قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل الصادر بتاريخ 3 فبراير 2022م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (721) بتاريخ 15 فبراير 2022م، وهو مكون من (39) مادة.
- 24- القرار الوزاري رقم (٦١٨ / ٢٠٢٤) بإصدار نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقيعها الصادر بتاريخ 13 من ربيع الآخر 1446هـ الموافق 17 من أكتوبر 2024م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٦٧) الصادر في ٢٠ من أكتوبر ٢٠٢٤م، وهو مكون من (3) مواد.
- 25- القرار الوزاري رقم (٢٠٢٤/٦١٩) بشأن إصدار النموذج الاسترشادي لللائحة نظام العمل في منشآت القطاع الخاص الصادر بتاريخ 13 من ربيع الآخر 1446هـ الموافق 17 من أكتوبر 2024م ،

المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٦٧)، الصادر في ٢٠ من أكتوبر ٢٠٢٤م، وهي مكونة من (71) مادة.

26- القرار الوزاري رقم (2024/729) بشأن نظام حماية الأجور الصادر بتاريخ 13 يونيو 1446هـ الموافق 15 ديسمبر 2024م، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1575) الصادر في 15 ديسمبر 2024م.

ب- التشريعات الدولية:

- 1- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (1) بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية، المعتمدة 29 أكتوبر 1919م.
- 2- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (30) المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب، المعتمدة 28 يوليو 1930م.
- 3- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (31) بشأن تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم، المعتمدة 18 يونيو 1931م.
- 4- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948م.
- 5- اتفاقية العمل الدولية رقم (95) لسنة 1949 بشأن حماية الأجور.
- 6- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، رقم (100) لسنة 1951، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي.
- 7- التوصية رقم (161) بشأن ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، المعتمدة 27 يونيو 1979م.
- 8- الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.
- 9- اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم (177) لسنة 1996م، المعتمدة في 20 يونيو 1996م، في الدورة (83) لمؤتمر العمل الدولي.
- 10- توصية منظمة العمل الدولية رقم (184) بشأن العمل في المنزل، المعتمدة 20 يونيو 1996م.
- 11- الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بعد المصادق عليه بتاريخ 2002/7/16م.

سابعًا: الوثائق:

- العربية:

1- تقرير بعنوان "تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات"، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (113)، 2025م.

2- تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية والمؤسسة الأوربية لتحسين ظروف الحياة والعمل، تقرير جديد يسلط الضوء على فرص وتحديات توسيع العمل عن بعد، العمل في أي زمان ومكان، منظمة العمل الدولية، 15 فبراير 2017م.

3- دليل تدريبي بعنوان: تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل، منظمة العمل العربية، 2020م.

- الأجنبية:

1- International Labor Organization, Challenges and Benefits of Remote Work for Workers and Employers in the ICT and Financial Services Sectors, Geneva, 24-26 October 2016.

ثامنًا: المواقع الإلكترونية:

1- الموسوعة القانونية المتخصصة (العقد):

<https://arab-ency.com.sy/law/details/25607/5>

2- التأثير السلبي للعمل عن بُعد على الصحة وتأثيره على الظهر:

<https://columna.com/ar/teletrabajo-columna-vertebral> ICAC

3- تدريب Course Me الشرق الأوسط، العمل عن بعد: سلبياته النفسية والاجتماعية، وكيف يمكن تجنبها؟.

<https://www.course-me.com/detail/blog/47>

4- ماتش - احصائيات واتجاهات العمل عن بعد في عام 2024:

<https://www.matsh.co/2024>

5- المركز الوطني للأمن السيبراني:

<https://www.ncsc.gov.bh/ar/cyberwiser/professionals/network-enterprise/byod-security.html>

6- كل شيء عن إدارة السلامة والصحة المهنية (osha) بوزارة العمل الأمريكية:

https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/all_about_OSHA.pdf

7- هيئة تنظيم الاتصالات:

<https://www.tra.gov.om./pdf/517-puplic-consulation-telecenters-ar.pdf>

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإشراف على الرسالة
ب	لجنة المناقشة
ج	الإقرار
د	الآية القرآنية
هـ	الإهداء
و	الشكر والتقدير
ز	الملخص باللغة العربية
ط	الملخص باللغة الإنجليزية
1	المقدمة
2	أهمية الرسالة
3	أهداف الرسالة
3	مشكلة الرسالة
3	تساؤلات الرسالة
4	حدود الرسالة
4	منهجية الرسالة
5	الدراسات السابقة
7	خطة الرسالة
62-8	الفصل الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد
9	المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بعد
9	المطلب الأول: تعريف وخصائص عقد العمل عن بعد
10	الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بعد
16	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل عن بعد
25	المطلب الثاني: أشكال عقد العمل عن بعد ومزاياه وعيوبه
25	الفرع الأول: أشكال عقد العمل عن بعد
30	الفرع الثاني: مزايا وعيوب عقد العمل عن بعد
41	المبحث الثاني: عناصر عقد العمل عن بعد
41	المطلب الأول: عناصر العمل والأجر

الصفحة	الموضوع
42	الفرع الأول: عنصر العمل
44	الفرع الثاني: عنصر الأجر
48	المطلب الثاني: عنصر التبعية
49	الفرع الأول: المفهوم التقليدي لعلاقة التبعية
56	الفرع الثاني: المفهوم الحديث لعلاقة التبعية
143-63	الفصل الثاني: آثار عقد العمل عن بعد ووقفه وانتهائه
64	المبحث الأول: آثار عقد العمل عن بعد
65	المطلب الأول: التزامات الأطراف
65	الفرع الأول: التزامات صاحب العمل عن بعد
90	الفرع الثاني: التزامات العامل عن بُعد
104	المطلب الثاني: جزاء إخلال الأطراف بالتزاماتهم
104	الفرع الأول: جزاء إخلال صاحب العمل
111	الفرع الثاني: جزاء إخلال العامل
119	المبحث الثاني: وقف وانتهاء عقد العمل عن بعد
120	المطلب الأول: وقف عقد العمل عن بُعد
121	الفرع الأول: وقف عقد العمل عن بعد بسبب صاحب العمل
123	الفرع الثاني: وقف عقد العمل عن بعد بسبب العامل
131	المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل عن بعد
131	الفرع الأول: انتهاء عقد العمل عن بعد من جانب صاحب العمل
136	الفرع الثاني: انتهاء عقد العمل عن بعد من جانب العامل
144	الخاتمة
144	النتائج
145	التوصيات
147	المصادر والمراجع
163	قائمة المحتويات