المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني
اسم الكاتب: عمر أحمد العرايشي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8019
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 10:22 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية جامعة مؤتة ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني

عمر أحمد العرايشي *

تاريخ تقديم البحث:٢٠١٦/٣/٢٦م. تاريخ القبول: ٢٠١٧/٧/١٨م.

ملخص

يهدف هذا البحث إلى الوقوف على مفهوم عقد العمل عن بُعد وخصائصه، وبيان صور هذا النمط من العقود التى ظهرت فى ظل التطور العلمي والتكنولوجي، كمحاولة لإيجاد التكييف القانونى لعقد العمل عن بُعد، بهدف توفير الحماية اللازمة للعمال الذين يستخدمون هذا النمط الجديد من العقود، ولتحقيق هذه الأهداف قسم البحث إلى مبحثين، تناول المبحث الأول ماهية عقد العمل عن بُعد، وأما المبحث الثاني تناول التكييف القانوني للعقد الوارد على العمل عن بُعد.

الكلمات الدالة: العقد، العمل عن بعد، العامل، صاحب العمل.

The Legal Nature of the Teleworking Contract Under the Jordanian Legislation

Omar Ahmad Al-Araishy

Abstract

This paper aims to know intended the telework contract and telework forms, That for try know the legal concept, Until to do legal protection for workers in this contract, To achieve these aims, The paper was divided into two chapters: chapter one will tackle the legal concept of telework contract, chapter two will investigate the framing of legally for telework contract.

Keywords: The contract, Teleworking, Worker, Employer.

*كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر.

حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المقدمة:

لقد ساعدت الطفرة التكنولوجية الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى انتشار العمل بوسائل التكنولوجيا الحديثة، مما غيرت من مضمون العمل التقليدي، وأدّت إلى تطور أشكال الإستخدام وعلاقات العمل، مما أتاح الفرصة لولادة أنماط جديدة من العلاقات تقوم على عدم التقيد بمكان صاحب العمل وأيضا المرونة في وقت العمل (Flexibility of working hours) بحيث يتحدد ساعات العمل وفقاً لمصلحة أحد طرفي العلاقة أو كليهما(١)، ويعتبر "العمل عن بُعد" (Telework) أحد إفرازات تلك الثورة المعلوماتية والتي تُعنى باستخدام الحاسبات وأجهزة الاتصالات للقيام بالأعمال الوظيفية بدون الحضور إلى المكاتب التقليدية(٢).

وقد بدأ تداول مصطلح العمل عن بُعد أو العمل المرن (Flexible Work) في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٧٠، والذي ارتبط بإطلاق البرنامج الأمريكي الفضائي(٣)، وتبعها توجه الحكومة الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية لتحسين المبادئ المرتبطة بالعمل، وذلك من خلال وضع ترتيبات للعمل عن بُعد للعمال الذين تم تعيينهم وتبتعد أماكن إقامتهم عن مكان العمل التقليدي(٤)، وتطور هذا النمط وازداد استخدامه في المنازل وفي أماكن عديدة مع حلول الألفية الثالثة، فشمل العمل من منازل العمال ومراكز الأقمار الصناعية والعمل المتنقل(٥).

ويعود الإهتمام بهذا النوع من العقود لما حدث من تغيير جذري في المفاهيم القانونية لعلاقات العمل، على اعتبار أنها سبب في التخفيف من ظاهرة البطالة المؤرقة للدول، وخلق ديناميكية إقتصادية جديدة تؤدي إلى خلق وظائف مبتكرة تتفق مع الطفرة التكنولوجية(٦)، وسعياً منها إلى النهوض بإنتاجية العامل وتخفيض كلفة الإنتاج أو التخفيف من أعباء تشغيل العمال في كل الوقت، خاصة أنها تستخدم أشخاص من أصحاب الكفاءات أو الخبرات التي تركز على مجهودهم الذهني وأحياناً على مجهودهم

(١) إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، ص ٣٨.

(٢) نوير، العمل عن بُعد، ص٧.

(3)Nills, The Telecommunication,pp49.

(٤) موسى، أحكام عقد العمل عن بُعد، ص٢١.

(٥) ظهرت نتيجة في كندا تفيد باستخدام مايقارب (٢٧%) من العاملون عملهم عن بُعد ليوم واحد في الأسبوع، و(١٤%) منهم يزاولون عملهم كل الأوقات عن بُعد لمدة ست ساعات يومياً، وتزداد هذه النتيجة كلما تطور وسائل التكنولوجيا الاتصالات الحديثة، للمزيد راجع:

Dimitrova: The Telework mosaic, pp10.
http://www.academia.edu/28540844/The_telework_mosaic_How_people_telework.

(٦) موسى، مرجع سابق، ص٢٨.

الجسدي دون أن يرتبط بالمكان الجغرافي للمؤسسة لمباشرة عمله فيها، بالإضافة إلى فتح أفاقٍ جديدة للشباب في أسواق العمل المحلية والدولية، وتعزيز مشاركة ذوي الإعاقة في سوق العمل مما يؤدي إلى انخراطهم في المجتمع وتحويلهم إلى قوى بنّاءة ومنتجة.

وقد إخترنا البحث في الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد، باعتبار هذا العقد من الموضوعات الجديدة التي تكتنفها الصعوبات القانونية في تطبيق قانون العمل على العاملين عن بُعد، وعلى الرغم من صدور نظام العمل المرن في عام ٢٠١٧ الذي حاول تنظيم العمل عن بُعد للعاملين في الأردن، إلاّ أن التطبيق العملي يثير العديد من الإشكاليات القانونية التي ترجع إلى عدم كفاية الحماية القانونية للعاملين عن بُعد، بالإضافة إلى عدم تمتعهم بأي نوع من أنواع ضمانات الاستخدام المقررة للعمال التقليديين.

وتثير هذه الدراسة مجموعه من التساؤلات والإشكاليات التي تشكل في مجملها الحافز الذي دفعنا لاختيار البحث فيه، فمن جهة يثور السؤال حول تعريف عقد العمل عن بُعد؟ وهل يختلف عن عقد العمل التقليدي؟ وهل تنطبق عناصر عقد العمل التقليدي على عقد العمل عن بُعد؟ وهل ينطبق أحكام قانون العمل على هذا النمط من العقود؟ وهل تتوافر التبعيه القانونية في هذا العقد؟ وما مدى انطباق التبعية الاقتصادية على هذا العقد؟.

تلك التساؤلات وغيرها مما يمكن إثارته أثناء البحث في هذا الموضوع ليس لها إجابات واضحة موجودة سلفاً في نصوص القانون أو آراء الفقه أو حتى في الأحكام القضائية، مما يدعونا إلى تحليل النصوص القانونية والتعرف على مراميها للوصول إلى إجابات على تلك الأسئلة.

وسنتبع في دراستنا للطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد على المنَهج الوصفي التحليلي المقارنَ، وذلك بوصف ظاهرة العمل عن بُعد بهدف تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بها، مع تحليل النصوص القانونية ذات العلاقه في التشريع الأردني للوقوف على مضامينها ومراميها، وبذات الوقت الاستئناس بالقرارات القضائية المتوفرة، خاصةً إجتهادات محكمة التمييز الأردنية للتعرف على فحوى هذه الأحكام وتحليلها، ومايتعلق بها من آراء فقهية، كل هذا سيكون بالمقارنة ببعض التشريعات العربية والاتفاقيات الدولية لمعرفة موقفها من بعض المسائل كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك.

وتأسيساً على ماتقدم، فإننا سنقسم هذه الدراسة إلى مبحثين، نخصص المبحث الأول للتعرف على ماهية العمل عن بُعد، أما المبحث الثاني سنتعرف على التكييف القانوني للعقد الوارد على العمل عن بُعد.

المبحث الأول

ماهية العمل عن بُعد

أخذ أصحاب العمل في إيجاد طرق جديدة لأداء العمل–غير التقليدية–التي تقلل من نفقات الإنتاج، ولا سيما ما يتعلق بالأجور وتجهيزات في أماكن العمل [1]، ومما ساعد على ذلك التطور التكنولوجي والثورة المعلوماتية التي عملت على تطوير أماكن العمل وطرق الإنتاج[٢].

وأسلوب العمل عن بُعد أصبح أحد أهم أساليب العمل والتي ازداد استخدامها، لسهولة إمكانية التواصل بين العمال وأصحاب العمل، وعلى الرغم من ذلك لم يحظ بتعريف جامع مانع حتى الآن، ممايدعو البحث إلى تحديد مفهوم العمل عن بُعد وهذا ما نتناوله في المطلب الأول من هذا المبحث، ولابد من التعرف على خصائص هذا النمط من العقود ونتناوله في المطلب الثاني.

المطلب الأول

مفهوم العمل عن بُعد

إن الخلاف حول تحديد مفهوم العمل عن بُعد، يعود إلى عدم وجود تنظيم قانوني منضبط لهذه المسألة، على الرغم من المحاولات التنظيمية التي افتقرت إلى الدقة والوضوح القانوني للعقد الذي ينظمه هذا النمط، علاوةً على تعدد صور العمل عن بُعد والتي تتطلب تنظيماً خاصاً لكل منها[٣] (وهذا ما سنتناوله لاحقاً).

وعلى ذلك سنتناول في هذا المطلب، المقصود بالعمل عن بُعد في الفرع الأول، وأما في الفرع الثاني سنتناول صور عقد العمل عن بُعد.

(1) Harting , The Telework Tradeoff, pp.237.

(٢) لطفي، استخدام وسائل الإتصال الحديثة، ص٥.

(3) Verege, Canadian Labor Law, pp.281.

الفرع الأول

المقصود بعقد العمل عن بُعد

ويقصد (بالعمل) لغةً هو المِهنة والفِعل، والجمع أعمال، عَمِلَ عَمَلاً، وأعمله غيرهُ واستعمَلهُ[١]، أما مصطلح (عن بُعد) يقصد به لغةً هو خلاف القُرْب، أي تباعد[٢]، وعند جمعهما يصبح المقصود من العمل عن بُعد لغةً هو (المجهود الذي يبذله الإنسان من بعيد لتحصيل منفعة).

وفي اللغة الإنجليزية يشاع (Telework) أو (Telecommuting)، وهو تعبير مكون من مقطعين الأول (Tele) وهي كلمة يونانية تعني (عن بُعد) أو (بعيدة)[٣]، والمقطع الثاني (Work) أي (العمل) أو (الشغل)[٤]، وعند اقترانهما ببعض يصبح المعنى (العمل عن بُعد)[٥].

وأما في الاصطلاح القانوني نجد بأن المشرع الأردني لم يتناول تعريف (العمل عن بُعد) في قانون العمل، إلا أنه اكتفى بتعريف (العمل) على أنه جهد فكري او جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي [٦].

وفي نظام العمل المرن لسنة ٢٠١٧ [٧] قد عرّف العمل عن بُعد كأحد أشكال العمل المرن، بحيث تناولت المادة (٤/هـ) منه بأنه "يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية: هـ-العمل عن بُعد: يتم فيه انجاز العمل عن بُعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل"، واقتصر هذا التعريف على البُعد المكاني بين العامل وصاحب العمل دون أن يحدد الآليات التي يمكن أن تستخدم في تنفيذ العمل، ولم يشر إلى أن المكان قد يكون تابع لصاحب العمل أو مستقل عنه.

---

(١) ابن منظور، جمال الدين أبي الفضل محمد، لسان العرب، تحقيق عامر حيدر، دار الكتب العلمية، بيروت، مجلد الحادي عشر، ط١، ٢٠٠٣، ص٥٦٦.

(٢) ابن منظور، مرجع سابق، المجلد الثالث، ص١٠٨.

(٣) البعلبكي، منير، قاموس المورد (انكليزي-عربي)، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٧٦، ص٩٥٤.

(٤) البعلبكي، مرجع سابق، ص١٠٧٣.

(٥) وعُرف بمصطلحات عدة منها العمل في المنزل (Work at Home) , والعمل عبر شبكات الانترنت (Networking) , العمل البعيد (Remote Work) .

(٦) انظر في تعريف (العمل) الماده (٢) من قانون العمل الأردني، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ على الصفحة ١١٧٣ بتاريخ ١٩٩٦/٤/١٥.

(٧) نظام العمل المرن رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٧، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم٥٤٥٠، على الصفحة ١٩٢٤ بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٦.

كما وأنه بالعودة إلى تعريف عقد العمل المرن الوارد في المادة (٢) من ذات النظام بأنه "هو اتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام"، والذي جاء مطابقاً لتعريف عقد العمل الوارد في قانون العمل[١]، مضيفاً إليه "... وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام"، وعند العودة إلى أشكال عقد العمل المرن نجد بأنها ترتكز على المرونة في ساعات العمل وليس آلية تنفيذ العمل بإستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات[٢] .

وأما من جانب منظمة العمل الدولية قد عرّفت العمل عن بُعد على أنه (طريقة للعمل فيها: أ- يؤدى العمل بعيدا عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال الشخصي مع العاملين الآخرين، ب- وتقوم التكنولوجيا الحديثة بتعويض هذا الإنفصال من خلال تسهيل عملية الإتصال)[٣] ، كما أن اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم(١٧٧) لسنة ١٩٩٦[٤]، في الماده (١) منه حددت معنى العمل في المنزل بقولها (هو كل عمل يؤديه شخص يشار إليه بإسم (العامل في المنزل) وذلك: أ- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان صاحب العمل، ب- مقابل أجر ، ج- يؤدي الى ناتج او خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهه التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة).

وقد عرّفت الاتفاقية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد لسنة ٢٠٠٢ في المادة (٢) بأنها (شكل من أشكال تنظيم و/أو أداء العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ العمل والتي تتم بعيداً عن مكان صاحب العمل)[٥].

---

(١) نصت المادة (٢) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ بأن عقد العمل هو " هو اتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين".

(٢) ورد في المادة (٣) من نظام العمل المرن أشكال عقد العمل المرن والتي تتمثل بـ: (العمل لبعض الوقت، العمل ضمن ساعات مرنة، أسبوع العمل المكثف، السنة المرنة، العمل عن بعد).

(3) -International Labor Office , In the recent ILO, op.cit, pp.531.

(٤) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم(١٧٧) لسنة ١٩٩٦، والتي اعتمدت في ٢٠ حزيران ١٩٩٦ في الدورة الثالثة والثمانون لمؤتمر العمل الدولي.

(٥) الاتفاقية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد (European Framework Agreement on Telework) التي تم المصادقة عليها بتاريخ ٢٠٠٢/٧/١٦، للمزيد انظر:
https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf (last accessed: June 4, 2017).

وأما المشرع الأمريكي عرّف العمل عن بُعد وذلك في قانون خاص يسمى (قانون تعزيز العمل عن بُعد لسنة ٢٠١٠) بقوله في المادة (٣/٦٥٠٦) بأنه (الإتفاق الذي يرتب التزامات ومسؤوليات على العامل اتجاه صاحب العمل للقيام بأنشطة من موقع عمل غير مركز صاحب العمل)[١].

والمشرع الفرنسي عرّف العمل عن بُعد في تعديل لقانون العمل وذلك في المادة (٩/١٢٢٢) بقوله "هو شكل من أشكال تنظيم العمل الذي يتم تنفيذ العمل بإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يمكن يؤديها العامل من تلك الأماكن على أساس منتظم وطوعي وفقاً للاتفاق في عقد العمل أو التعديل عليه"[٢] .

وأيضاً، عُرِّفَ العمل عن بُعد في قرار وزير العمل السعودي لتنظيم العمل عن بُعد بقوله أنها (أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام وسائل الاتصال وتقنية المعلومات) [٣].

أما من جانب الفقهاء لا زال مفهوم العمل عن بُعد غير متفق عليه نظراً الى أن العمل عن بُعد يغطي أنواعا مختلفه من ممارسات العمل [٤]، فعرّفها البعض بقولهم أن (العمل عن بُعد) هو (طريقة مرنة للعمل وتغطي مجالاً واسعا من أنشطة العمل، جميعها تتضمن العمل بعيداً عن صاحب العمل، أو بعيداً عن مكان العمل التقليدي المعتاد، ولجزء كبير من وقت العمل، ودائما تكون باستخدام وسائل الإتصال الحديثه للابقاء على اتصال مستمر مع صاحب العمل أو الرؤساء في العمل)[٥].

وعرفها البعض الآخر على أنها (شكل من أشكال العمل المنجز بعيداً عن المكان الإعتيادي للإنتاج وذلك باستخدام أدوات الإتصال عن بُعد (كالهاتف، الفاكس، الحاسوب ..الخ) مما يسمح للمؤسسة

(١) صادق الكونغرس الاميركي على قانون عام رقم (١١١-٢٩٢) بعنوان (قانون تعزيز العمل عن بُعد لسنة ٢٠١٠ بتاريخ ٢٠١٠/١٢/٩)، للمزيد أنظر:
https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf (last accessed: June 8,2017).

(٢) قانون العمل الفرنسي لسنة ٢٠١٧، والذي تم تعديله بتاريخ ٢٠١٧/١/١، والصادرة بتاريخ ٢٠١٧/١/٥، للمزيد انظر: https://www.legifrance.gouv.fr (last accessed: June 4,2017).

(٣) قرار وزير العمل السعودي رقم (٧٩٢) تاريخ ١٤٣٦/٢/٢٢هـ، بعنوان (تنظيم العمل عن بُعد)، للمزيد انظر: (www.mol.gov.sa) (last accessed: June 4,2017).

(٤) جري، دليل العمل عن بُعد، ص٣٩.

(٥) جري، مرجع سابق، ص٣٩، ويتفق معه: Perez, The Organizational Implication, pp.26. http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/00483480310498693.

بتخفيض التكاليف)[١]، وهنا يضيف البعض إلى ضرورة تمتع العامل بقدر من الاستقلال عن صاحب العمل وسلطته في الرقابة والاشراف المباشرة [٢].

وعرفت أيضاً عمل لحساب المنشأة في أي مكان بمساعدة وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والتكنولوجيا الأخرى، سواء أكان العمل في المنزل أو مركز العمل عن بُعد أو في أي مكان)[٣] .

وجانب آخر عرفها من حيث الصور التي تستخدم فيها وذلك بقولهم (أن مصطلح العمل عن بُعد يستخدم الأعمال المنزلية الإلكترونية، ومراكز الأقمار الصناعيه، والعمل المتجول)[٤]، وبهذا يبدو العمل عن بُعد وكأنه نقل العمل إلى العامل بدلاً من نقل العامل إلى العمل [٥].

وعرّف بعض الفقهاء[٦] عقد العمل عن بُعد على أنه (الإتفاق الذي يبرم ويوقع بين طرفي العقد، لأداء العمل المؤدي في الأماكن البديلة، ووفقاً للشروط التي تضعها المنشأة، والتي تطبق على العاملين).

وهذا التعريف أشار إلى ضرورة وجود إتفاق للعمل عن بُعد وفي أماكن غير تقليدية، إلاّ أنه لم يشر إلى عناصر عقد العمل عن بُعد كالأجر وسلطة الإشراف والرقابة.

مما سبق نستخلص، أن التعريفات السابقة لمفهوم العمل عن بُعد منها ما اشتمل على خصائص العمل عن بُعد بإستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، ومنها ما اشتمل على صور العمل عن بُعد كالعمل المتنقل أو غيره من الصور الأخرى، ومنها ما حدد ضرورة أداء العمل في مكان غير مكان التقليدي للعمل.

---

(١) التعريف مشار اليه لدى: علوطي، المنظمة الالكترونية للعمل عن بُعد، ص٢٠١، **وبهذا المعنى أيضاً:**
Martino, Telework**,** pp. 529-532.
http://www.oit.org/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf.

(2) Ellison, Social Impact,pp.342
http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/089443939901700308.

(3) Jaakson**,** Beyond flexibility, pp.197.
https://www.researchgate.net/publication/227826575_Beyond_Flexibility_Reallocation_of_Responsibilities_in_the_Case_of_Telework.

(4) International Labor Office , In the recent ILO publication , pp. 530.

(٥) مشار اليه لدى: إلياس، ازمة قانون العمل، مرجع سابق، ص٩٦.

(6) Mello, Managing Telework Programs,pp.14.
https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10672-007-9051-1?LI=true.

وفي هذا الصدد، يذهب الباحث إلى ضرورة توافر ضابطين رئيسيين حتى نكون بصدد عقد العمل عن بُعد، يتمثلان بأداء العمل خارج الزمان والمكان المألوفين للعمل التقليدي، سواء قام العامل بأداء العمل من منزله أو من المراكز التكنولوجية، بالإضافة إلى ضرورة انفصال العامل عن صاحب العمل من حيث المكان والزمان مع ضرورة التواصل بتقنيات الاتصال الحديثة.

وبالنتيجة، يمكن التوصل إلى تعريف لعقد العمل عن بُعد بأنه (إتفاق بين العامل وصاحب العمل على بذل جهد مقابل أجر في مكان غير مكان العمل التقليدي لصاحب العمل وبإستخدام وسائل الاتصال الحديثه).

ومن هذا التعريف يكون (عقد العمل عن بُعد) قد اشتمل على العناصر الرئيسية التالية:

أولاً: الأجر: والتي تتمثل بالمقابل الذي يتفق عليه الطرفين مقابل أداء العمل.

ثانياً: العمل: تتمثل بالجهد الذي يبذله العامل في أداء العمل.

ثالثاً: التبعية: أن يعمل العامل عن بُعد تحت إشراف ورقابة صاحب العمل.

رابعاً: استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة: وتتمثل بأداء وتنظيم العمل عن بُعد من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، حيث يؤدي العامل عمله في أي مكان.

الفرع الثاني: صور العمل عن بُعد

تعددت صور العمل عن بُعد ولكل منها سماتها الخاصة بها، وهم: العمل عن بُعد في المنزل، والعمل عن بُعد المتنقل، ومراكز الاتصال عن بُعد، والعمل عن بُعد في الظروف الطارئة [١].

أولاً: العمل عن بُعد في المنزل (Working at Home)

يعدّ العمل في المنزل أول شكل ظهر للعمل عن بُعد وذلك بتأدية الأعمال في المنزل[٢]، وتعتبر من الصور الشائعه بحيث يستخدم العمال وسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ العمل المطلوب منه في منزله ولحساب صاحب العمل.

(١) تضمنت الاتفاقية الاوروبية بشأن العمل عن بُعد العديد من صور العمل عن بُعد، وتتخذ حسب طبيعة العمل والتي منها العمل عن بُعد في المنزل، والعمل عن بُعد المتنقل، والعمل عن بُعد من المراكز المجاورة.

(٢) وجدت طريقة العمل عن بُعد في القرن السابع عشر وذلك بالعمل في المنزل، حيث يعمل الافراد في المزارع المجاورة للمنازل، وكان يستخدم بدون أي من الوسائل التكنولوجية الحديثة، للمزيد انظر: **رشيد**، أسلوب العمل عن بُعد، ص٨٢.

وغالباً ما تميل النساء إلى استخدام هذا النمط من الأعمال نظراً الى إمكانية استثمار وجودهم في منازلهم للقيام بالأعباء المنزلية وتربية الأطفال، وبإمكانها مزاولة عملها وقتما تشاء وفقاً لظروفها العائلية والصحية [١].

ويتمتع هذا النوع من الأعمال بالعديد من المزايا للعامل تتمثل بمايلي:

١- توفير الوقت والمال، وتقليل الضغوط حين لا يضطرون للانتقال من والى المكان التقليدي[٢].
٢- أكثر استقلالية ومرونة في تحديد ساعات العمل، وتوفير فرص عمل في المناطق الريفية وغير الرئيسية [٣].
٣- يوفر المزيد من فرص العمل والإستفادة من العمالة الأقل أجراً والأكثر استعداداً للعمل في مراكز ومواقع مختلفة [٤].
٤- يركز على نتيجة العمل أكثر من الاسلوب، مما يخلق بيئة عمل أفضل للموظفين نتيجة الإستقلال والمرونة التي يعمل فيها العامل [٥].

والعامل في المنزل قد يؤدي عمله عبر الشاشات (Telework Through Internet) باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، مع امكانية صاحب العمل مراقبة أدائه أثناء تأدية العمل، وقد يؤديها أيضاً من داخل حدود دولة صاحب العمل أو خارجها عبر استخدام شبكة الإنترنت، خاصة في المجالات الاقتصادية والمعلوماتية والاستشارية وغيرها [٦].

(1) Phizacklea , Homeworking Women, pp.35.

(٢) جري ، مرجع سابق ، ص٥٢.

(٣) جامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بُعد،جدة،٢٠٠٨، ص١٨. والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.kau.edu.sa/Files/862/Files/.pdf. (last accessed: June 10,2017)

(٤) أبو حسان، تطبيق نظام العمل عن بُعد للمرأة السعودية ، ص٣٣٣.

(٥) أبو حسان، مرجع سابق، ص٣٣٤.

(٦) سعد، العمل عن بُعد، ص ٢١.

ثانياً: مراكز الاتصال عن بُعد (Satellite Officers)

هي أماكن يقوم أصحاب العمل بتشييدها قريباً من مكان اقامة العامل عن بُعد، وتتضمن هذا المركز على أجهزة اتصال حديثة ويكون العامل متصل مع صاحب العمل لتنفيذ العمل الذي يطلب منه [١].

وهذا النوع من الأعمال توجد عادة في المناطق الريفية، وتتيح استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة حتى يتمكن العمال من تقديم الخدمات للمستهلكين مثل حجوزات تذاكر الطيران، وبيع السلع.

وهناك شكل آخر يتمثل في إنشاء مراكز عمل قريبة من مكان اقامة العامل عن بُعد (كفرع إنتاجي للمصنع)، ويأتي هذا النوع لتعزيز الاقتصاد المحلي وتنميته، وفتح الأبواب لفرص جديدة من الأعمال، سواء لمؤسسات العمل أو للمقيمين في المناطق النائية والريفية، وبمساعدة التقنية يمكن لتلك المراكز أن تعين الأفراد والمؤسسات التجارية في الحصول على الموارد واستخدامها، واكتساب المعرفة والمهارة المطلوبة لتوظيفها في المشاركة الناجحة في الإقتصاد الرقمي [٢].

ثالثاً: العمل عن بُعد المتنقل (Working on The Road/ Mobile Work)

تتمثل هذه الصورة في العمل الذي يمارسه شخص لأداء أنشطة أساسية في أماكن متعددة، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة مع بقائه متصلا بمنشأته [٣] .

وهذه الصورة كثيرا ما تظهر في العمل الميداني (Field work) بحيث يخصص صاحب العمل لعامل منطقة معينة يعمل فيها لإنجاز المهام المكلف بها، وباستخدام الاجهزة والوسائل التي قام صاحب العمل بتوفيرها للعامل [٤]، كمراسل المحطات التلفزيونية، جباة فواتير الكهرباء، وغيرهم.

---

(١) يوجد تجربة في الأردن بحيث تم إنشاء مركز (call center) في محافظتي عمان واربد ويقوم كلا المركزين بالحصول على اتفاقية لتقديم خدمات الجمهور لبعض الشركات التي تعنى بتقيدم الخدمات للمستهلك كـ(شركات الاتصال والطيران .. وغيرها).

(٢) العمل عن بُعد، جامعة الملك عبد العزيز، مرجع سابق، ص٥٢.

(3)Kwiatkowski, Trends in Organization, pp.387.

http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02683940310483991.

(4)Martino, op.cit, pp.530.

رابعاً: العمل عن بُعد في الظروف الطارئة[1]

تتمثل هذه الصورة بالعمل في حالات الطوارئ التي قد تتعرض لها المؤسسة أو الدولة، كما في حالة الإضرابات أو المظاهرات أو الأعاصير والظروف الجوية التي يستحيل وصول العمال إلى مكان العمل، ويتطلب انجاز العمل من خارج مكان العمل.

وقد يؤدي العامل عمله بصورة غير منتظمة (كيوم أو يومين)، ولايشترط له إن يمارس عملاً رئيسياً في منزله، أو أن تكون عدد ساعات العمل محددة سلفا من قبل صاحب العمل.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل عن بُعد

يمثل العمل عن بُعد أحد مخرجات الثورة المعلوماتية والتطور التكنولوجي، والتي تعددت معها طرق أداء العمل والانتاج، والذي دفع الى استخدامه تتمتعه بالعديد من المزايا، وهذا ما نتناوله في الفرع الأول من هذا المطلب، واستخدام العمل عن بُعد له أثر على المجتمع وهذا ما نتناوله في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مزايا عقد العمل عن بُعد

يتمتع العمل عن بُعد بالعديد من المزايا التي تشكل الدافع لتطبيق نمط العمل عن بُعد في أداء العديد من الأعمال من قبل أصحاب العمل والعمال، والتي منها ما يلي:

أولاً: تأدية العمل في مكان خلاف المكان التقليدي لصاحب العمل

إن المكان التقليدي لتنفيذ العمل يتمثل بالمكان الذي يختاره صاحب العمل للإنتاج وتنفيذ إدارته فيها، وغالباً ما تكون مكاتب الإدارة وصالة الإنتاج أمام أعين صاحب العمل، ليمارس الرقابة والإشراف على العمال والانتاج.

وأتاح التطور التكنولوجي وظهور وسائل اتصال حديثة للعامل بتأدية العمل سواء في منزله أو أي مكان مناسب، مما يعود بالفائدة لكل من العامل وصاحب العمل على حد سواء، فالعامل يستطيع تأدية العمل دون الرقابة المباشرة من قبل صاحب العمل، كما أن صاحب العمل يستطيع تقليل نفقات استخدام عامل داخل المؤسسة من ناحية تجهيزات لوجستية.

(1) Kay, A Management Priority , pp.17.

ثانياً: إعتماد وسائل التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ العمل

إن تطور وسائل تكنولوجيا الاتصال عمل على توفير المرونة وفرص الاختيار من حيث طرق تجهيز خدمات الإتصال وإمكانية تجميع نظم التكنولوجيا، وهي النظم المرتبطة بعمليات الإتصال والتي تساهم في رفع الأداء داخل المؤسسة بشكل كبير(١).

وانعكس ذلك التطور على قطاع الأعمال الذي أعاد النظر في طريقة تنفيذ الأعمال من قبل العمال، والمهارات التي يجب أن يتمتعوا بها في إنجاز تلك الأعمال، فتطور وسائل التكنولوجيا جعلت الكثير من الأعمال التي لا تتطلب أن يكون العامل في مكان العمل التقليدي، واستخدام تلك الوسائل توفير الكثير من الوقت والجهد والأمور اللوجستية التي يجب على صاحب العمل أن يوفرها للعامل في مكان العمل.

ثالثاً: إشراف ورقابة صاحب العمل بشكل غير مباشر

غالباً في العمل التقليدي تكون رقابة صاحب العمل على العامل بصورة مباشرة، سواء من خلال أنظمة الدوام، أو تقارير المسؤولين المشرفون على العمال، أو غيرها من الأساليب التي يمارس فيها صاحب العمل رقابته المباشرة على العمال.

إلا أن العمل عن بُعد أتاح خضوع العامل للرقابة غير المباشرة من خلال وسائل الاتصال الحديثة، والتي أضحى بمقدور المشرفين من ممارسة مهام وظائفهم التقليدية من حيث الإشراف والرقابة عن بُعد على العاملين من خلالها (٢).

وكذلك يدعو الى إستخدام صاحب العمل طريقة إنجاز العمل المطلوب خلال وقت محدد مما يدعو العامل من استثمار وقته وإدارته بشكل جيد لكي ينجز تلك الأعمال خلال المدة المحددة، وأن تأخره عن إنجاز العمل سيعرضه إلى المسؤولية من قبل صاحب العمل.

الفرع الثاني: أثر العمل عن بُعد على المجتمع

منذ أن تحولت العديد من الدول من الأنظمة الاقتصادية الإشتراكية إلى أنظمة جديدة تقوم على احتياجات السوق واقتصادياته، وذلك في ظل النظام العالمي الجديد الذي يتظر إلى العمل نظرة عالمية، فتم الارتقاء بأساليب وطرق العمل التقليدية التي أطلت برأسها من خلال هذه الثورة برأسها من خلال هذه

(١) العلاويين، تكنولوجيا الإتصال، ص١٠، والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي:
https://meu.edu.jo/uploads/1/585e3a17e787f_1.pdf.(last accessed: June 10,2017)

(2) **Ruiz,** Home-based working, pp.417. Online: https://www.ons.gov.uk.(last accessed: June 10,2017).

الثورة التكنولوجية، وتعميم مفاهيم جديدة للإدارة الإلكترونية أو عن بُعد للتخلي عن طرق الإدارة التقليدية، مما أدى إلى ابتكار أساليب جديدة لتدريب العاملين والارتقاء بهم وتنمية مهاراتهم بلستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة[١] .

وتتمثل الدوافع للعمل عن بُعد لتحسين من ظروف العمل – وبشكل أكثر تحديداً، الطرق التي يمكن للعمال التوفيق بين العمل والحياة الشخصية – وكذلك تحسين الإنتاجية والأداء[٢]، وتكتسب المرونة في مكان العمل أهمية متنامية بالنسبة للشركات التي تسعى لجذب المواهب والحفاظ عليها وتنميتها، فخيارات العمل مثل ساعات العمل المرنة، والعمل عن بُعد، تسمح للموظفين بإعادة ترتيب عملهم بطريقة تسهم في رفاهية أسرهم، وقد أظهر مسح لسوق العمل العالمي لعام ٢٠١٣ أن نية المرأة في البقاء في منصب قيادي تزداد ثلاث مرات عندما تكون راضية عن مرونة مكان العمل[٣] .

وإضافةً إلى ذلك، أن هذا النمط يساعد في تحقيق التوازن في الوظائف بين المناطق الجغرافية المختلفة، مما يسمح بالمزيد من اللامركزية لأداء الأنشطة والمهام وبالتالي تخفيف الضغط على العواصم[٤].

ويؤدي إلى التقليل من استخدام السيارات مما يخفف من الإزدحام المروري، وبالتالي التقليل من تلوث البيئة، والمساهمة في إشراك العديد من فئات المجتمع للإنخراط في سوق العمل خاصةً ذوي الإعاقة، مما يكون له دور ملموس في المساعدة للقضاء على البطالة، ومن ثم التقليل من جرائم السرقة والفقر.

وبالنتيجة، إن تشجيع العمل عن بُعد وتوفير الحماية القانونية اللازمة له، من شأنه مساعدة الحكومات على تقليل نسب البطالة وخاصة بين النساء الذين يفضلون مثل هذا النمط مما يساعدهم لتحقيق التوازن بين أعمالهم وأسرهم، مما يعزز من مشاركتهم الفاعلة في سوق العمل باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.

---

(١) موسى، مرجع سابق، ص٢٨.

(2) ILO, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, report, 2017, pp.10. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.

(٣) منظمة العمل الدولية، تقرير بعنوان "العمل والأسرة–خلق مكان عمل صديق للأسرة، د. س، ص٤، http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@robeirut/documents/publication/wcms_445519.pdf.

(٤) موسى، مرجع سابق، ص١١٧.

المبحث الثاني: التكييف القانوني للعقد الوارد على العمل عن بُعد

لم يتناول المشرع التنظيم القانوني لعقد العمل عن بُعد نظراً لحداثتها على الساحة القانونية، مما يخرجه من ضمن العقود المسماة لتندرج ضمن العقود غير المسماة لكن بالقالب القانوني لعقد العمل التقليدي(١).

والتكييف القانوني لأي عقد على اعتباره عقد عمل يعتمد بشكل كبير على التطبيق العملي التي يمارس فيها نشاط العامل لمهام عمله ويرتبط بالتسمية التي يطلق عليها العقد (٢)، وهذا ما استقر عليه القضاء الأردني بأن العبرة في تكييف عقد العمل تعتمد على ظروف العمل التي يمارس فيها العاملون مهام عملهم(٣)، ولا تعتمد على الإرادة الظاهرة بوساطة الأطراف أو الأسماء التي يتوسم بها اتفاقهم.

وعقد العمل عن بُعد ينظم العمل الذي يؤدي في أماكن عمل بديلة لأماكن العمل التقليدية، لذلك فهو عقد ينظم طريقة لأداء العمل وليس عملاً في ذاته، وعند تكييفه لا بد من تطبيق القواعد التقليدية لعقد العمل –نظراً لإفتقار الأول إلى التنظيم القانوني–على الرغم من المزايا التي يتمتع بها، كتأدية العمل عن بُعد بإستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.

وتحقيقاً لذلك، سوف نتناول في هذا المبحث العناصر المتعلقة بعقد العمل التقليدي ومدى انطباقها على عقد العمل عن بُعد، وذلك من خلال مطلبين، نتناول في المطلب الأول عنصري العمل والأجر، وسنتناول رابطة التبعية في المطلب الثاني للبحث في العلاقة التبعية الحديثة بين صاحب العمل والعامل.

المطلب الأول: عناصر عقد العمل عن بُعد

وفقاً للقواعد العامة، يلزم لإنطباق قانون العمل على العلاقة القانونية التي تربط بين صاحب العمل والعامل توافر ثلاثة عناصر رئيسية تتمثل بـ (العمل، والأج، والتبعية)، وعندما توصلنا الى تعريف لعقد العمل عن بُعد وجدنا بأنه يشتمل على عناصر أساسية وهي (العمل عن بُعد، الأجر، والتبعية).

(١) ميرفت، عقد المشاورة ، ص٨٤.

(٢) المغربي، قانون العمل، ص٨٢.

(٣) قضت محكمة التمييز حقوق بأنه "لمحكمة الموضوع تكييف العقد المبرم بين الطرفين على ضوء الوقائع المشتركة للمتعاقدين، وحيث فسرت محكمة الموضوع ان العقد موضوع الدعوى هو عقد مقاولة وليس عقد عمل لإنتفاء عنصر التبعية فتكون الدعوى خاضعة لنظام رسوم المحاكم وهذه الحالة." تمييز حقوق رقم(٢٠١٥/٤٣٧٣)، قسطاس، وكذلك ورد في قرار آخر لذات المحكمة بأنه "إستقر الإجتهاد القضائي على أن تكييف الدعوى وإنزال حكم القانون على الوقائع الثابتة فيها هو من صميم عمل المحاكم ولا يخضع لإرادة طرفي النزاع وذلك وفقاً لقرار التمييز حقوق (٢٠١٢/٢٠٣)" ، تمييز حقوق رقم (٢٠١٢/١٣١٥)، قسطاس.

ولما كان لعنصر الرابطة التبعية محل دراسة تفصيلية في المطلب الثاني من هذا المبحث، فإن الدراسة هنا ستقتصر على تناول عنصري لعقد العمل عن بُعد والذي يتمثلان بعنصر تأدية العمل عن بُعد والذي نتناوله في الفرع الأول، بينما في الفرع الثاني نتناول فيه عنصر الأجر.

الفرع الأول: تأدية العمل عن بُعد

ينبغي على العامل عن بُعد أن يؤدي العمل المتفق عليه لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته لقاء أجر، وهذا ما سنتناوله في أولاً، وبما أن تنفيذ العمل عن بُعد يثير بعض المشكلات من ناحية السلامة والصحة المهنية، خاصةً أنه يتم تنفيذه في ظل بعض الظروف غير المهيأة والمناسبة له، وهذا ما سنتناوله في ثانياً.

أولاً: تنفيذ العمل عن بُعد

توصلنا –في المبحث السابق–الى مفهوم العمل عن بُعد على اعتبار أنه (أداء العمل في مكان غير مكان العمل التقليدي ويتبع لصاحب العمل، وباستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، ومقابل أجر).

ويلتزم العامل عن بُعد بتأدية العمل المتفق عليه مع صاحب العمل سواء في العقد أو بعد تعيينه من قبل صاحب العمل[١]، وهذا مانصت عليه المادة (١٩/أ) من قانون العمل بقولها على العامل (تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة) .

ومن حيث الأصل يجب أن يؤدي العامل عن بُعد العمل بنفسه، وخاصة أن عقد العمل عن بُعد كثيراً ما يقوم على الإعتبار الشخصي، وأن اصحاب العمل يعتمدون على صفة العامل ومهاراته وكفاءته في تنفيذ العقد المتفق عليه [٢]، إلا أنه نتيجة غياب العامل عن بُعد عن صاحب العمل مما يتيح للعامل أن يستعين بأشخاص غيره في تأدية العمل المتفق عليه، ففي هذه الحالة ذهب جانب من الفقه إلى 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، ففي هذه الحالة يجوز للعامل عن بُعد أن يؤدي العمل بنفسه أو يقوم بأدائه شخص آخر بدلاً منه [٣].

(١) المغربي، قانون العمل، مرجع سابق، ص١٢٤.

(٢) المغربي، مرجع سابق، ص١٢٤، حمدان، قانون العمل، ص١٨٠.

(3) Peschaud, Travail et teletravail, pp.10.

كما يجب أن يكون محل العقد واضحاً ومحدداً[١]، كما يقع على العامل في هذه الحالة الالتزام بالسرية وغيرها من الإلتزامات التعاقدية [٢]، وأن يبذل عناية الشخص المعتاد في تأدية العمل والمحافظة على المعدات والآلات وغيرها – أي يبذل عناية الرجل العادي[٣] .

ويثار التساؤل في هذا الصدد، هل يلتزم صاحب العمل تنظيم وقت العمل عن بُعد؟ أم أن العامل له حرية اختيار وقت إنجاز العمل خاصةً أنه يعمل خارج مكان العمل؟

للإجابة على هذا التساؤل نجد بأن صاحب العمل في الأصل ملزم ببيان أوقات العمل للعامل سواء في العقد أو في تعليماته، وذلك طبقاً لصراحة المادة (١/٨٢٢) من القانون المدني بقولها (يتوجب على صاحب العمل أن يهيء كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ إلتزاماته)، حيث يهتم صاحب العمل بمعرفة الوقت الفعلي الذي يؤديه العامل المكلف به، ومايترتب على ذلك من إستحقاق العامل للإجازة أو الراحة.

ونظراً إلى عدم تنظيم عقد العمل عن بُعد في القانون، مما يستوجب تطبيق القواعد العامة والتي تحدد ساعات العمل والتي يجب ألا تتجاوز الحد الأقصى لها وهي ثماني ساعات أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعياً [٤] .

وفي حال تحديد صاحب العمل لساعات العمل لتأدية العامل عمله، فإن الأمر لا يثير أية صعوبة وذلك بتطبيق الإتفاق، بيدَّ أن عدم تحديد ساعات للعمل في العقد، تثور المشكلة بشأن هذا التحديد في حالة عدم وجود اتفاق صريح أو ضمني على تحديده.

وفي محاولة لمعالجة هذه المسألة، نرى مع ماذهب إليه جانب من الفقه[٥] إلى أن عدم تحديد ساعات العمل من قبل صاحب العمل، هذا لايعني عدم تحديدها مطلقاً، إذ تكون محددة بطريقة مرنة وفقاً لما يدعى بالجدول المرن (Flexible Schedule) – أي أن العامل يعمل ساعات محددة أسبوعيا – مما يؤدي الى المهام المطلوبة منه بالكيفية المحددة له وفي الوقت والمكان الملائم لظروفه، وقد أيدت

(١) لم يرد في قانون العمل شروط خاصه بشأن محل عقد العمل، لذا يتوجب الرجوع إلى القواعد العامه الواردة في القانون المدني، علماً أن محل العقد الجوهري هو العمل والمدة والأجر، للمزيد إرجع: أبو شنب، مرجع سابق، ص١٧٠ ومابعدها.

(٢) انظر الماده (٨١٤) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة (١٩٧٦)، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٦٤٥ على الصفحة ٢ بتاريخ ١٩٧٦/٨/١.

(٣) راجع المادة (١٩) من قانون العمل الأردني، وكذلك الماده (١) من اتفاقية العمل في المنزل.

(٤) للمزيد انظر نص الماده (56/أ) من قانون العمل الأردني.

(5) Peschaud, op.cit,p.17

إحدى المحاكم الأمريكية هذا الرأي في قراراها إلى اعتماد هذا الجدول، فيمكن للعامل أداء العمل عن بُعد بفاعلية وزيادة الإنتاجية [١].

ولكي يتأكد صاحب العمل من سير العامل عن بُعد في أداء المهام المطلوبة منه، يمكن لصاحب العمل أن يحدد بداية ونهاية لساعات العمل يؤدي العامل العمل خلالها، ويحدد الطريق التي يشعر فيها المؤسسة ببدء تنفيذ العمل – كإرسال رسالة إلكترونية –.

ويضاف إلى ذلك، يمكن للمنشأة أن تنشيء حساب للعامل عن بُعد يعمل من خلالها في أداء المهام المطلوبة منه، وعندها يمكن تحديد ساعات العمل الفعلية – من وقت بداية ونهاية وساعات إضافية واوقات الراحة–للتحقق من تنفيذ العامل لمهامه.

ومما يثار حول مدى استحقاق العامل للعطلة الأسبوعية والإجازات؟ نجد بأنه يلتزم صاحب العمل بإعطاء العمال الإجازات المقررة له في قانون العمل، والتي تتمثل بـ (الإجازات السنوية، المرضية، الدراسية، الأمومة، الحج)[٢]، لكي يستعيد نشاطه ويتمكن من أداء عمله[٣].

وعلى الرغم من الفراغ التشريعي لعقد العمل عن بُعد، إلاّ أن العامل عن بُعد يستحق الإجازات المقررة في القانون، وإن أدى العمل خارج مقر المنشأة أسوة بزملائه العاملين، وذلك لإضفاء الحماية الفعّالة للعاملين عن بُعد.

ونخالف بعض الفقه[٤] الذين يرون أن تحرر العامل من الإرتباط بمكان العمل وبعلاقة النسبية بينه وبين صاحب العمل وإشرافه، فإنه يقل إحتياجه الى الإجازات نظراً لحريته في تحديد الوقت المناسب للعمل والراحة، ذلك أن الحماية القانونية للعمال يجب أن تشمل جميع العاملين سيان عن طريقة أداء العمل إذا ما كان عن بُعد أو في مكان المنشأة التقليدي.

وماسبق استنتاجه، يسري على فترات الراحة التي يستحقها العامل وهذا ما صرحت به الماده(٦٠) من قانون العمل التي قضت بإستحقاق العامل لعطلة أسبوعية يوم الجمعة ما لم يتم الاتفاق على يوم آخر دونما أية قيود.

---

(1) Podlas, Reasonable Accommodation, pp.64: حكم مشار إليه لدى
http://connection.ebscohost.com/c/articles/5206118/reasonableaccommodation-special-privilege-flex-time-telecommuting-ada.

(٢) نظم المشرع الاردني الإجازات في المواد (٦١–٧١) من قانون العمل.

(٣) المغربي، قانون العمل، مرجع سابق، ص157.

(٤) الرزاز، أثر التكنولوجيا الحديثة، ص١٢٦ ومابعدها.

كما وتستحق المرأة العاملة عن بُعد لإجازة الأمومة ومدتها عشرة أسابيع وفقاً لأحكام المادة(٧٠) من قانون العمل، على أن تلتزم مؤسسة الضمان الأجتماعي بدفع مستحقات بدل الإجازة وفقاً لما نصت عليه الماده (٤٥/أ) من قانون الضمان الاجتماعي بقولها (يصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة بدل يعادل أجرها وفقا لآخر أجر خاضع للاقتطاع عن بدء إجازة الأمومة) [١].

ثانياً: السلامة والصحة المهنية في إطار العمل عن بُعد

قد يتعرض العامل أثناء تأديته لعمله بعض المخاطر التي تحيط بممارسته لعمله، وإصابات العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل والتي تتجسد بصورة حوادث أو أمراض مهنية، وحفاظاً على بيئة العمل ألزم المشرع في الفصل التاسع من قانون العمل على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة من مخاطر العمل والحفاظ على بيئة العمل.

وفي ظل القصور التشريعي لعقد العمل عن بُعد يطرح عدة تساؤلات منها، هل يشترط على صاحب العمل في العمل عن بُعد أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل؟ وهل يلتزم صاحب العمل بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنية؟

وفقاً لصراحة الماده (٣٢/أ) والتي أكدت على توفير معايير السلامة والصحة المهنية في (... في مواقع العمل ...)، والإطلاق يؤخذ على إطلاقه مما يؤكد على أي مكان يتم تنفيذ العمل فيه يشترط أن تتوافر فيها معايير السلامة والصحة المهنية وإتخاذ التدابير والاحتياطات اللازمة.

وهذا الاستنتاج أكدت عليه المادة (٤/٢/أ) من إتفاقية العمل في المنزل التي نصت على أنه (يجب تعزيز المساواة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال وذلك بتوفير الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية)، ويشمل ذلك أيضاً إتخاذ صاحب العمل الإجراءات اللازمة لإبلاغ العمال بأي مخاطر وضمان تجهيز مواقع العمل بأجهزة السلامة والصحة المهنية [٢].

وقد قضت إحدى المحاكم الأمريكية بضرورة إلزام صاحب العمل بتأمين بيئة العمل والتأكد من مدى اتباع العامل لتعليمات الصحة والأمان والسلامة في بيئة العمل، ومن خلال التفتيش والرقابة[٣].

---

(١) قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة (٢٠١٤)، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم٥٢٦٧ على الصفحة ٤٩٢ بتاريخ ٢٠١٤/١/٢٩ .

(٢) انظر المواد (١٩-٢٢) من توصية بشأن العمل في المنزل رقم (١٨٤) لسنة ١٩٩٦ ، كما ونصت المادة (٨) من الاتفاقية الأوروبية بشأن العمل عن بُعد على ضرورة انطباق أحكام قانون التأمين الاجتماعي على العاملين عن بُعد أسوة بغيرهم من العاملين في المنشأة.

(3) Johnstone, Statutory OHS Workplace, pp.97 حكم مشار إليه لدى: http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1472-9296.2005.00160.x.

وإذا كان صاحب العمل ملزم بإتخاذ الإحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل، هذا يشمل إلزامية تأمين العامل عن بُعد في الضمان الإجتماعي وفقاً لنص المادة (٦/أ) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه (... يكون التأمين في المؤسسة إلزامياً للفئات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (٤) من هذا القانون.)

وبالرجوع إلى الماده(٤) من ذات القانون، لم يقيد الإشتراك بالضمان الإجتماعي من خلال مكان العمل وذلك بقوله (يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن أكمل ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات:

١- جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ.

٢- الأشخاص العاملون غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري.

٣- الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.

٤- العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشآتهم وذلك بصدور قرار عن مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس بشمولهم بأحكام هذا القانون خلال فترة لا تتجاوز تاريخ ١ /١ /٢٠١٥ على أن تحدد الأنظمة الصادرة بمقتضى هذا القانون الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والإجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون).

وترتيباً على ماسبق، يلزم صاحب العمل تغطية العاملين في الضمان الإجتماعي، بغض النظر عن المكان الذي يؤدي فيه العاملون المهام المطلوبة منهم، وهذا ما نصت عليه اتفاقية العمل في المنزل على أحقية العاملين في المنزل للاستفادة من أنظمة الضمان الاجتماعي أسوةً بغيرهم من العاملين.

واستنتاجاً لما سبق، يقع على عاتق صاحب العمل المسؤولية القانونية في تحمل إصابة العامل لأية مخاطر أو أمراض تحدث له نتيجة العمل الذي يقوم بتنفيذه [١]، وعلى الرغم تحديد المشرع لإصابات العمل وأمراض المهنة في جدول خاص ملحق بقانون الضمان الاجتماعي، إلا أنه أخذ بنظام الجدول المفتوح التي تسمح بتعديله واضافة امراض أخرى غير واردة فيه عن طريق مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعي، وهذا مانصت عليه المادة (٢) من ذات القانون عند تعريفها لإصابة العمل (... في الجدول رقم (١) والملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول..)[٢] .

الفرع الثاني: أن يكون العمل بأجر

يعد الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، ويشكل معياراً لتمييزه عن العقود الأخرى، ويعد من التزامات صاحب العمل اتجاه العامل عن بُعد، والأجر هو (كل مايستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الإستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي).

وفي ظل عدم وجود قواعد خاصة تحكم عقد العمل عن بُعد، الأمر الذي يدعو إلى الرجوع للقواعد العامة التي تحكم الأجر الواردة في قانون العمل والتي تنطبق على العامل التقليدي[٣]، وقواعد الحماية من الاقتطاعات سواء السلف أو استرداد مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه، واشتراكات الضمان الإجتماعي [٤].

وقد نصت اتفاقية العمل في المنزل على ضرورة المساواة في الأجور بين العمال في المنزل وغيرهم ممن يؤدون عملهم في مقر المنشأة [٥]، إلا إذا كان التفاوت في الأجر يعود إلى المخاطر التي قد يتعرض لها نتيجة طبيعة العمل التي يؤديها، أو إلى اختلاف المكان الجغرافي الذي يزاول فيه العامل

(١) المشرع الأردني في قانون الضمان الاجتماعي قد ساوى بين الإصابة والمرض المهني على الرغم أنه في الواقع كل من إصابة العمل وأمراض المهنة له مفهوم مختلف عن بعضه البعض، للمزيد انظر: المغربي ، حالات وقف عقد العمل، ص٢٩٦.

(٢) يأخذ المشرع المصري بنهج الجدول المفتوح في تحديد أمراض المهنة وذلك في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٣٥ لسنة ٢٠١٠، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٤ مكرر(د) بتاريخ ٢٢ ينويه ٢٠١٠.

(3) Ostroff, The Legal Landscape, pp. 71.

(٤) انظر المادة (٤٧) من قانون العمل الاردني.

(٥) هذا ما أكدت عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مساواة العمل والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم(١٠٠) لسنة ١٩٥١.

عمله[1]، على أنه يشترط ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور وفقاً لنص المادة (٥٢) من قانون العمل[2].

وفي حال عمل العامل ساعات عمل أكثر من ساعات العمل المتفق عليها، فإنه يستحق بدلاً عن العمل الإضافي وفقاً لصراحة الماده (٥٩) من قانون العمل والتي نصت على أنه (أ- يجوز تشغيل العامل بموافقتة أكثر من ساعات العمل اليومية او الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥% من أجره المعتاد. ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً عن (١٥٠%) من أجره المعتاد.).

وغالباً مايتحدد الأجر في العمل عن بُعد وفقاً للإنتاج – بأن ينتج العامل جزءاً من المهام المطلوبة منه مقابل أجر معين- كون هذه الطريقة هي الأنسب مع نمط العمل عن بُعد، حتى وأن حدد ساعات عمل لإنجاز العمل خلالها أو لم يحدد ساعات عمل محددة، إذ يسعى صاحب العمل بهذه الطريقة الى زيادة الإنتاجية، بغض النظر عن الوقت الذي أمضاه العامل في إنجازه.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بُعد

اشتراط قانون العمل في العمل الذي يزاوله العامل –لكي يخضع لأحكامه–أن يكون العامل تابعاً، وتعدّ التبعية عنصر جوهري من عناصر عقد العمل، وهو أهم مايميز الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل، وقانون العمل ينظم العامل التابع الذي يقدم به الشخص لحساب آخر وتحت إدارته ورقابته [3]، والمقصود بالتبعية تصوران أحدهما اقتصادي، والآخر قانوني.

وأن مدلول العلاقة التبعية تنصرف إلى أن العامل يؤدي عمله تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، بحيث يكون لهذا الأخير حق إصدار التوجيهات والأوامر المتعلقة بالعمل بشأن تحديد المطلوب منه، وحق توقيع الجزاء التأديبي على العامل متى ما خالف تلك التوجيهات أو الأوامر[4].

والعمل عن بُعد الذي يؤديه الشخص لحسابه الخاص لا يخضع لأحكام قانون العمل، طالما يتمتع باستقلالية عن صاحب العمل، لذلك يختلف عقد العمل عن بُعد عن عقد المقاولة أو عقد الوكالة[5].

(1) Institute of Management & Administration, Compensation, pp. 9.

(٢) انظر نص الماده (١٣) من توصية العمل في المنزل رقم ١٨٤.

(3) Peschaud, op.cit,pp.4.

(٤) برعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ص١٢٨.

(٥) للمزيد أنظر: المغربي، قانون العمل، رجع سابق، ص٨٢ ومابعدها.

وفي ضوء ذلك، يثار التساؤل عن مدى إنطباق المفاهيم التقليدية للتبعية بنوعيها الإقتصادي والقانوني على عقد العمل؟ وأي من تلك الأنواع يلائم نمط العمل عن بُعد؟ وهذا مايدعونا إلى البحث في رابطة التبعية من حيث المفهوم التقليدي وذلك في الفرع الأول، وأما الفرع الثاني نتناول فيه المفهوم الحديث لرابطة التبعية.

الفرع الأول: المفهوم التقليدي لرابطة التبعية

لقد اتخذت رابطة التبعية –في بادئ الأمر–مفهوماً إقتصادياً ينصرف إلى أن العامل يعتمد في معيشته على أجره الذي يحصل عليه من عمله لدى صاحب العمل الذي يستأثر بدوره على مجهود العامل مقابل أجر، والذي يعتبر المصدر الوحيد لرزقه[١].

التبعية الاقتصادية تتكون من عنصرين، الأول: أن يكون أجر العامل هو المصدر الوحيد لرزقه ولا يوجد مصدر دخل آخر، أما الثاني: فهو تكريس العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل الذي يستأثر بجهوده مقابل الأجر.

وكما يرى جانب من الفقهاء[٢] إن تحديد عنصر التبعية في عقد العمل يتم بالنظر إلى المركز الاقتصادي والاجتماعي لمن يُقدم العمل متى ما كان الأجر هو المصدر الوحيد الذي يتقاضاه العامل، وأن يكون مستخدماً بصورة كلية ومنتظمة.

وبالرغم من مزايا هذا المعيار[٣] ، إلا أنه تعرض للكثير من الانتقادات التي كانت سبباً إلى رفض الأخذ به حتى على مستوى القضاء الذي تطلب أن تتوافر التبعية القانونية لقيام عقد العمل وعدم الاعتداد بالتبعية الاقتصادية، ففي قرار لمحكمة التمييز الأردنية بأنه "استقر اجتهاد القضاء على أن الفرق بين عقد المقاولة وعقد العمل يتمثل في أن عقد العمل يتوفر فيه عناصر التبعية والإشراف والإدارة والأجرة بخلاف عقد المقاولة الذي يقوم فيه المقاول بتحقيق نتيجة مقابل اجر خلال فترة زمنية دون وجود عنصر التبعية والإشراف وذلك وفقاً لأحكام المواد (٧٨٠) و (٧٨١) و (٨٠٥) من القانون المدني."[٤]، وبهذا السياق أيضاً قضت محكمة العدل العليا في قرار لها على ضرورة توافر التبعية القانونية في عقد العمل بقولها "يُعتبر القرار الصادر عن لجنة شؤون الضمان بعدم اعتبار المُستدعية خاضعة لأحكام قانون

(١) المغربي، قانون العمل، مرجع سابق، ص٢٨.

(٢) الأهواني، قانون العمل، ص١٣٠.

(٣) من المزايا ان يستفيد الكثير من الأشخاص من الحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل، بحيث يشمل كافة الأفراد الذين يعملون لحساب غيرهم.

(٤) تمييز حقوق رقم ٢٠١٦/١٠٨٢، قسطاس.

الضمان الاجتماعي صحيحاً وموافقاً لأحكام القانون طالما انتفت التبعية القانونية بينها وبين صاحب العمل مما يترتب عليه عدم إنطباق مفهوم العامل عليها، وفقاً لنص المادة (٢) و (٣/ب) من قانون الضمان الإجتماعي"[١].

واتخذت التبعية مدلولاً قانونياً لقيام عقد العمل، وذلك بأداء العامل للعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، ويكون لهذا الأخير إصدار أوامر وتوجيهات للعامل، وأن يوقع الجزاء إذا لم يراعِ هذه الأوامر[٢].

وتتمثل تبعية العامل بتبعية تنظيمية أو إدارية يقتصر فيها إشراف صاحب العمل على تحديد الظروف الخارجية التي يتم فيها تنفيذ العمل في هذه الحالة نكون أمام التبعية التي يتطلبها قانون العمل، والتبعية التنظيمية لا يشترط فيها أن يقوم المستفيد بالإشراف بصفه مباشرة ومستمرة على العامل بل يكفي لثبوتها تحقق مكنة صاحب العمل في الرقابة والتوجيه وإن لم يمارسها [٣]، وهذه التبعية يتم استخلاصُها من خلال بعض القرائن: كطريقة تحديد الأجر وساعات العمل وطبيعة الالتزامات المتقابلة [٤].

وقد ذهب جانب من الفقهاء إلى كفاية توافر التبعية الادارية التي يكون فيها لصاحب العمل الإشراف الإداري على عماله دون الإشراف الفني [٥]، بحيث تكون التبعية جزئية وليست كاملة يتمتع العامل من

(١) العدل العليا الأردنية رقم٤٠٣ /٢٠٠٨، قسطاس.

(٢) بهذا المعنى: المغربي، مرجع سابق، ص ٨٤، الداودي، قانون العمل الأردني، ص٥٧، حمدان، مرجع سابق، ص١٩١

(٣) مشار إليه لدى: الجبوري، الطبيعة القانونية، ص١٤، والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي: http://previous.eastlaws.com/Uploads/Morafaat/17.pdf.(last accessed: June 5,2017)
ويجدر الإشارة في هذا السياق، بأنه قضي إذا وقع الفنان عقد من الناحية الفنية تحت ادارة المتعاقد الاخر ورقابته بأن حدد له هذا الاخير على نحو دقيق الدور المطلوب منه او استأثر دونه بكيفية تحقيقه او أرشده الى الوجه الصحيح للقايم به، وذلك بتلقيه التوجيهات في زمان العمل ومكانه ومدته والملابس الخاصة به، مهما كانت عبقرية الشخصية التي يظهرها الفنان اثناء العرض او الحفل، فبذلك تقوم التبعية التنظيمية والفنية بين المتعاقدين وهي ماتكفي لقيام عقد العمل، قرار مشار اليه لدى: السنهوري، الوسيط، ص١٣.

(٤) شنب، قانون العمل، ص٣٠.

(٥) يفرق الفقه بين ثلاثة أنواع من التبعية القانونية: **الأول** التبعية الفنية وهي (التي تفترض ان يكون صاحب العمل خبيراً في العمل ويكون هذا عادة في المؤسسات الصغيرة)، **الثاني** التبعية المهنية وهي (التي تمارس بالتوكيل حيث يتعذر الاشراف المباشر من قبل صاحب العمل على العامل)، **الثالث** التبعية الادارية وهي (تحديد ظروف المحيطة بالعمل من (ساعات عمل وغيرها))، للمزيد انظر: هاشم، مرجع سابق، ص٥١-٥٢، إلياس ، يوسف ، الوجيز في قانون العمل، ص٢٠ .

خلالها ببعض الاستقلال عن صاحب العمل[١]، وبذلك لا يستطيع العامل أن يحيد عن تعليمات صاحب العمل وأوامره [٢].

وبالنتيجة، إن ماسبق يعدّ من قبيل القواعد العامة لعلاقة التبعية في أي عقد عمل، ويجب أن تتوافر أيضاً في عقد العمل عن بُعد–ولا خلاف على ذلك–ولكن مفهوم هذه العلاقة في هذا النمط من العقود تأخذ مفهوماً جديداً، وهذا ماسنبحث فيه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: المفهوم الحديث لعلاقة التبعية

دخول التكنولوجيا في عالم العمل كان لها أثر ليس فقط في نشأة وتطور العمل عن بُعد، وإنما في تغير مفهوم التبعية وأشكاله المعروفة، لكي ينسجم مع نمط العمل عن بُعد، إذ العامل يمارس عمله بعيداً عن الإشراف والرقابة المباشرين لصاحب العمل[٣].

وبالرغم من تمسك بعض الفقهاء[٤]، بمعيار التبعية القانونية في عقد العمل عن بُعد إستناداً إلى إجماع الفقهاء في ترك المعيار إقتصادي لما يشوبه من عيوبه كانت سبباً في توحيد الانتقادات إليه، وأن معيار التبعية القانونية يعدّ كافياً لتكييف علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، إلاّ أن هذا الرأي يتجاهل مايتيمز به عقد العمل عن بُعد من خصوصية خاصةً أنه يمارس بعيداً عن الإشراف والرقابة المباشرين لصاحب العمل.

ويرى جانب آخر من الفقهاء[٥] – والذي نتفق معه – بأن تعريف العمل في المنزل والوارد في إتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ من خلال عبارة (مالم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية، ومن الاستقلال الاقتصادي لإعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين ..) قد قرّب العمل عن

(١) خليفة، عقد العمل، ص٢٤.

(٢) أبو شنب، مرجع سابق، ص١٨١، كما وان الماده (٢٨) من قانون العمل أعطت صاحب العمل الحق بإنهاء خدمات العامل في حال مخالفته لتعليمات وأومر صاحب العمل لما لهذه المسألة من اهمية.

(3) William, An Update on Telecommuting,p.33. http://www.freepatentsonline.com/article/SAM-Advanced-Management-Journal/138011934.html. (last accessed: June 5,2017).

(٤) سعد، مرجع سابق ، ص ٦١.

(٥) إلياس يوسف، قانون العمل المعاصر، مرجع سابق، ص٩٩.

كما ويجدر الإشارة الى أن الحق في الحماية الإجتماعية يعتبر أساسياً في ضمان حصول الأفراد على حقوقهم الأساسية في الصحة والتعليم والحياة الكريمة، وهي جوهر مبادئ العدالة الاجتماعية، للمزيد انظر: منظمة العمل الدولية، الحماية الاجتماعية، ص٤ ومابعدها.

بُعد إلى العامل التابع تبيعة قانونية لصاحب العمل، والذي يؤدي العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل في مكان العمل، وابتعد به عن العامل المستقل استقلالاً قانونياً واقتصادياً عن صاحب العمل.

إلاّ أن بعض الفقهاء[١] يجدّ أن هذا التعريف أعاد (التبيعة الاقتصادية) إلى ساحة التشريع وليس إلى ساحة الفقه كما كانت عليه الحال حين طرح جانب من الفقه التبيعة الاقتصادية بديلاً عن التبيعة 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 يعفى فيه العمال الآخرين من تحمل تلك المخاطر [٢].

وعليه، فإن التكنولوجيا الحديثة الذي أدت إلى ظهور العمل عن بُعد مكّن صاحب العمل من ممارسة الرقابة والإشراف عن بُعد، حيث أن العامل يمارس عمله تحت رقابة وإشراف صاحب العمل في أي مكان وفي أي وقت باستخدام شتى وسائل تكنولوجيا الاتصالات الحديثة.

وانسجاماً مع إضفاء الحماية الإجتماعية للعمال عن بُعد، نجد بأن المشرع الفرنسي تجاهل وجوب توافر عنصر التبعية القانونية في العمل في المنزل ويكتفي بالنص على أن يتم العمل لصالح المنشأة ومقابل الأجر، مما يدّل على كفاية توافر التبعية الاقتصادية في العمل عن بُعد، وأن يؤدي العامل لمهام عمله لحساب المنشأة أو أكثر مقابل أجر [٣].

ولما كانت رابطة التبعية القانونية لا تثير أية صعوبة في انطباقها على عقد العمل عن بُعد، ذلك أن العامل يعمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، ومنفذاً لأوامره وإلاّ تعرض للجزاء التأديبي، حتى وإن قام صاحب العمل بإعطاء الحرية للعامل في تنظيم زمان ومكان عمله[٤]، ويظلّ تابعاً وخاضعاً لأحكام قانون العمل متى ما قام بالعمل المطلوب منه .

وأيضاً لا ينفي توافر التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل في حالة العمل لدى أكثر من صاحب عمل، لأن الجمع بين أكثر من عمل أو مهنه لا يتعارض مع إمكانية توافر علاقة التبعية القانونية، فالعبرة بمدى خضوع العامل لإشراف وتوجيه وتعليمات كل صاحب عمل على حدى[٥].

---

(1) Peschaud: op.cit,p.6.

(٢) فرج، قانون العمل ، دار الجامعية، ص١٢٣.

(3) Peschaud: op.cit,p.6.

(٤) سعد، مرجع سابق، ص٧٧.

(٥)الأهواني ، مرجع سابق ، ص١٣٥.

وفيما يتعلق بالتبعية الإقتصادية، وإن كان المشرع الأردني لا يعتد بها كمعيار لانطباق قانون العمل – وهذا إتجاه القضاء الأردني[١]– إلا أنه لا يمكن هجره على الإطلاق ، ذلك أن عقد العمل عن بُعد إستند إلى عنصر جوهري من عناصر عقد العمل وهو الأجر[٢] ، والعامل عن بُعد يخضع في تنفيذ عمله لتوجيهات وتعليمات صاحب العمل، مع قدر من الحرية في أداء هذا العمل التي قد تتسع أو تتضيق وفقاً لظروف كل عمل، وبالتالي فإن نوعي التبعية يمتزجان في عقد العمل عن بُعد نظراً لاقتران التبعية الاقتصادية بالتبعية القانونية [٣]، وإذا لم تتوافر التبعية القانونية في العلاقة التعاقدية، فإنه يكتفي بالتبعية الاقتصادية انسجاماً مع مبدأ الحماية الاجتماعية للعاملين اللازمة لانطباق أحكام قانون العمل.

وبناءً على ماسبق، إن رابطة التبعية في عقد العمل عن بُعد يحوي على رابطة التبعية القانونية والاقتصادية معاً –أي مايسمى بالتبيعة المختلطة –والتي يمتزج فيها نوعي التبعية القانونية والاقتصادية معاً [٤].

وتتوافر التبعية بمجرد ممارسة صاحب العمل المتبوع تجاه تابعه سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه، بغض النظر عما إذا كانت تبعية قانونية خالصة أم تبعية اقتصادية أم مزيج بينهما، طالما وجدت تلك السلطة الفعلية توجد رابطة التبعية وإن كان بعيداً عن المتبوع.

وبالنتيجة نستخلص، إن المعيار المختلط هو الذي يتوافر في علاقة العمل عن بُعد، حيث أن العامل يؤدي عمله لمصلحة صاحب العمل، وفقاً للشروط المحددة له وأليات الرقابة والإشراف مما يفيد بتوافر التبعية القانونية، كما وأن العامل يعمل مقابل أجر وهو في حاجة إليه يتلقاه من صاحب العمل ليعتاش منه مع تمتعه بقدر من الاستقلال في أداء عمله، مما يفيد بتوافر التبعية الاقتصادية.

---

(١) ذهبت محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في قرارها رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٧، تاريخ ٢٠٠٧/٥/١٥، منشورات قسطاس، إلى أن "عنصر التبعية وهو أهم ما يميز رابطة العمل التي تقوم بين العامل وصاحب العمل ومقتضى التبعية أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل أو بإدارته بحيث يكون له حق إصدار أوامر العمل وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع جزاء والتبعية المقصودة هنا التبعية القانونية وتكون على صورتين تبعية مثبتة وتتمثل بخضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في جوهر العمل بدقائقه وجزيئاته وهي بالتالي تعتبر أشد أنوع التبعية . والثانية تبعية إدارية تنظيمية بحيث ينحصر خضوعه لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي ينحصر في ظل هذا التنفيذ كتحديد وقت العمل ومكانه مثلاً"، وكذلك ماقررته ذات المحكمة بقرارها رقم ١٧١٧ لسنة ٢٠٠٨، تاريخ ٢٠٠٨/٩/٤، وقرار محكمة التمييز حقوق رقم ١٩٢٤ لسنة ٢٠٠٥، تاريخ ٢٠٠٦/٦/٧، منشورات قسطاس.

(٢) تم بحث موضوع الأجر في عقد العمل عن بُعد في الفرع الثاني من المطلب الأول من هذا المبحث.

(٣) الأهواني، مرجع سابق، ص١٣٦

(4) Peschaud: op.cit,pp.6.

الخاتمة:

تناولنا بين ثنايا هذا البحث الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد، وقد استعرضنا ماهية عقد العمل عن بُعد، والصور التي يمارس من خلالها هذا النوع من العقود والخصائص التي تتمتع بها، ومن ثم تم البحث في التكييف القانوني لعقد العمل عن بُعد، وانتهينا إلى مجموعه من النتائج والنوصيات نوردها تباعا وكالتالي:

أولا: النتائج:

١- تطبيق قانون العمل في مجال العمل عن بُعد يواجه صعوبة في العديد من النواحي نظراً إلى عدم مراعاة طبيعة العمل عن بُعد، خاصةً أحكام ساعات العمل، والأجور، والإجازات.

٢- نظراً إلى عدم وجود تعريف متفق عليه للعمل عن بُعد، توصل الباحث إلى أن عقد العمل عن بُعد هو (اتفاق بين العامل عن بُعد وصاحب العمل، على بذل جهد مقابل أجر في مكان غير مكان العمل التقليدي لصاحب العمل، وباستخدام وسائل الاتصال الحديثة).

٣- على الرغم من تعريف المشرع الأردني للعمل عن بُعد في نظام العمل المرن لسنة ٢٠١٧، إلاّ أنه اقتصر في هذا التعريف على البُعد المكاني بين العامل وصاحب العمل دون أن يحدد الآليات التي يمكن أن تستخدم في تنفيذ العمل، ولم يشر إلى أن المكان قد يكون تابع لصاحب العمل أو مستقل عنه.

٤- تبين لنا عدم إختلاف العمل عن بُعد عن العمل التقليدي فيما يتعلق بتحديد الأجر، والذي يجب أن يحصل عليه العامل عن بُعد مقابل عمله على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

٥- إن تطبيق السلامة والصحة المهنية في مجال العمل عن بُعد يثير العديد من المشكلات، خاصةً غالبية هؤلاء العاملين يؤدون أعمالهم في منازلهم في ظل ظروف غير ملائمة ويستعملون بعض المواد التي قد تسبب في إصابتهم ببعض الأمراض، مما يتطلب توفير الحماية لهم في هذا المجال.

٦- تعتبر الإصابة التي تحدث للعامل عن بُعد من إصابات العمل التي ينطبق عليها أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

٧- لم تعدّ التبعية القانونية كافية لتغطية العاملين عن بُعد، وعادت التبعية الإقتصادية لتقلي بظلالها على المفهوم القانوني للتبعية لتعزيز الحماية الاجتماعية لطائفة العاملين عن بُعد، مما نتج عنه الازدواجية في التبعية القانونية والاقتصادية معاً.

٨- ولقد اتضح لنا أن العاملين عن بُعد ينطبق عليهم مفهوم العامل الوارد في قانون العمل وتنطبق عليه أحكام قانون العمل توفيراً للحماية القانونية لهذه الفئة.

ثانيا: التوصيات:

أ- نأمل من المشرع الأردني أن يدخل مفهوم العمل عن بُعد في قانون العمل تكون على النحو الآتي: "إتفاق بين العامل وصاحب العمل على بذل جهد مقابل أجر في مكان غير مكان العمل التقليدي لصاحب العمل وباستخدام وسائل الاتصال الحديثه".

ب- نتمنى من وزارة العمل أن تصدر القرارات اللازمة لكي تفعّل العمل بنظام العمل المرن الصادر في عام ٢٠١٧ مما يساهم في توفير الحماية القانونية للعاملين عن بُعد.

ت- ينبغي توضيح عناصر عناصر عقد العمل عن بُعد من قبل الدولة، لكي تسهل الاتفاق بين أطراف العقد من حيث الأجور والإجازات وغيرها.

ث- نتمنى على مشرعنا تعديل قانون الضمان الاجتماعي لكي يتضمن نصوص من شأنها توفير الحماية للعامل عن بُعد من حيث إصابات العمل والأمراض المهنية

المراجع

أولاً: الكتب

إلياس، يوسف، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مؤسسة المعاهد الفنية، ط١، بغداد، ١٩٨٤.

إلياس، يوسف، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان،٢٠٠٦.

الأهواني، حسام الدين، شرح قانون العمل، د.ن، القاهرة ،١٩٩١.

برعي، أحمد حسن، الوسيط في القانون الإجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ص١٢٨ ،٢٠٠٣.

جري، مايك وآخرون، دليل العمل عن بُعد، ترجمه عمر بن عبدالرحمن العيسى، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، الرياض،٢٠٠١.

حمدان، حسين، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،٢٠٠٥.

خليفة، عبدالمنعم، عقد العمل الفردي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة،٢٠٠٨.

الداودي، غالب، شرح قانون العمل الاردني، د.ن، ط١، عمان، ١٩٩٩.

السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، نسخة منقحه، دار الشروق، ط١، القاهرة، ٢٠١٠.

شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، دار النهضه العربية، القاهرة، ١٩٦٦.

العمل عن بُعد، جامعة الملك عبد العزيز، مركز الانتاج الاعلامي، جدة، ٢٠٠٨ والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي:. http://www.kau.edu.sa/Files/862/Files/.pdf.

عيد نايل، السيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعيه في المملكه العربية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض ،١٩٩٥.

فرج، توفيق، قانون العمل، دار الجامعية، بيروت ،١٩٨٦.

لطفي، محمد حسام، استخدام وسائل الاتصال الحديثة في التفاوض على العقود وابرامها، د.ن،١٩٩٣.

المغربي، جعفر، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة، عمان، الاردن،٢٠١٦.

موسى، خالد، أحكام عقد العمل عن بعد–دراسة مقارنة، مكتبة القانون والإقتصاد، الرياض، ٢٠١٤.

ثانياً: الرسائل الجامعية

عبدالعال، ميرفت ربيع، عقد المشاورة في مجال نظم المعلومات، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة،١٩٩٧.

لعلاويين، لبنى، تكنولوجيا الاتصال وعلاقتها بأداء المؤسسات الإعلامية مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية "إنموذجاً"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، عمان ،٢٠٠٩. والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي:
https://meu.edu.jo/uploads/1/585e3a17e787f_1.pdf.

ثالثاً: البحوث

أبو حسان، رنا وآخرون، مدى امكانية تطبيق نظام العمل عن بُعد للمرأة السعودية في مكاتب بيع التذاكر والحجوزات بالخطوط الجوية العربية السعوية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمان، المجلد الثانى عشرة، العدد الثانى،٢٠١٦.

الجبوري، نصير، الطبيعة القانونية لعقد البحث العلمي، مجلة جامعة بابل: للعلوم الادارية والقانونية، بابل، المجلد الحادى عشرة، العدد السادس ،٢٠٠٦، والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي:
http://previous.eastlaws.com/Uploads/Morafaat/17.pdf.

الرزاز، فاطة محمد، أثر تكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، القاهرة، العدد التاسع،١٩٩٩.

رشيد، صالح سليمان، استشراق امكانيات اسلوب العمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية، مجلد١٨، العلوم الادارية (١)، الرياض،٢٠٠٥.

سعد، حمدي احمد، العمل عن بُعد (ذاتيته–تنفيذه)، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، طنطا، العدد الثالث والعشرون، الجزء الثالث،٢٠٠٨.

علوطي، أمين، المنظمة الالكترونية للعمل عن بُعد، مجلة جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد(٣)، جوان، ٢٠٠٨. والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي:
http://dspace.univbiskra.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1390/8.pdf

المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الاردني، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الرابع،٢٠٠١.

منظمة العمل الدولية، الحماية الاجتماعية من الإمتيازات الى الحق، جنيف،٢٠١٤، والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/arabstates/robeirut/documents/publication/wcms_364799.pdf

منظمة العمل الدولية، تقرير بعنوان "العمل والأسرة–خلق مكان عمل صديق للأسرة، د.س،
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@robeirut/documents/publication/wcms_445519.pdf

المراجع باللغة الإنجليزية:

Books:

Phizacklea, Annie and Wolkowtz, Carol, Homeworking Women, Sage Publications, London, 1995.

Kay, James, Telework: A Management Priority a Guide for Managers, supervisors and Telework Coordinators, United states Office Personnel Management: Washington DC, May 2003.

Mello, Jeffrey A., Managing Telework Programs Effectively, Employ Response Rights J, Springer Science and Business Media, LLc, 2007. https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10672-007-9051-1?LI=true.

Jaakson, Krista and others, Beyond flexibility, reallocation of responsibilities in the case of Telework, Blackwell Publishing, Oxford, 2010. https://www.researchgate.net/publication/227826575_Beyond_Flexibility_Reallocation_of_Responsibilities_in_the_Case_of_Telework.

Thesis & Research:

Dimitrova, Dimitrina, The Telework mosaic: how people Telework, Ph.D. thesis, Graduate Department of Sociology, University of Toronto, Canada, 2002.

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

Ellison, Nicole B., Social Impact, New Perspectives Telework, Social science Computer Review,Vol.17,N.3,London, 1999.

http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/089443939901700308.

Harting, Terry and Others, The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration, An International Review, Blackwell Publishing, 2007.

Johnstone, Richard and Others, Statutory OHS Workplace arrangement for the modern labor market, the journal of industrial relations, Vol.47, No.1, March, 2005. http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1472-9296.2005.00160.x.

Kwiatkowski, Richard, Trends in Organization and Selection: an introduction, Journal of Managerial Psychology, Vol.18 N5, 2003. http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02683940310483991.

Martino, V. D. and L. Wirth, Telework: A New Way of Working and living, International labor Review, 129 (5), 1990. http://www.oit.org/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf.

Ostroff, Paul M., Telecommuting: The Legal Landscape and Best Practices For Employers, Thompson Publishing Group, 2008. http://www.lanepowell.com/wpcontent/uploads/2009/04/ostroffp_009pdf.pdf

Perez, Manuela and others, The Organizational Implication of Human Resources managers perception of teleworking, Emerald Journal, Vol 32 N.4, 2003.http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/00483480310498693.

Podlas, Kimberlianne, Reasonable Accommodation or Special Privilege? Flex-time Telecommuting, and the ADA, Business Horizons September, 2001, Vol. 44 Issue 5, p61.

http://connection.ebscohost.com/c/articles/5206118/reasonableaccommodation-special-privilege-flex-time-telecommuting-ada.

Ruiz, Yolanda and Walling, Annette, Home-based working using commination technologies, Labor Market Division, Office for National Statistics, October, 2005. https://www.ons.gov.uk.

Verege, Ppieree, How does Canadian Labor Law Fare in a Global Economy, Sage, London, 2000. http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002218560004200207

William, Crandall, an Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues, Sam Advance Management Journal, summer, 2005. http://www.freepatentsonline.com/article/SAM-Advanced-Management-Journal/138011934.html.

Report:

ILO, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, report, 2017, pp.10.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.

Institute of Management & Administration, Compensation, Employer cost for employee compensation average $29.71 per hour worked, the controller report, September, 2010.

المراجع باللغة الفرنسية:

Peschaud, Henri, Travail et teletravail a domcile, Juris Classear Travail Traite, Documant 1de1, cate 05 , 2004.