المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني – مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية
اسم الكاتب: د. أسيد حسن الذنيبات، د. باسل محمود النوايسة
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8126
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 08:49 +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.

عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته)
دراسة في القانون الأردني – مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية

د. أسيد حسن الذنيبات *

د. باسل محمود النوايسة**

تاريخ تقديم البحث: ٢٠١٩/١١/٦م. **تاريخ القبول: ٢٠٢٠/١/١٣م.**

ملخص

يعتبر عقد العمل في المنزل شكلا مستحدثاً من عقود العمل عن بعد، والتي بدورها تعتبر شكلاً من عقود العمل المرنة، ومناط مرونة عقد العمل في المنزل يتمثل في تنفيذها في إطار مكانيّ بعيدٍ عن موقع منشأة العمل المعتاد؛ ألا وهو المنزل كمكانٍ معدٍّ للسكنى، ويأتي هذا البحث ليتناول مفهوم عقد العمل في المنزل؛ تعريفه وتقييم فكرته وتنظيمه القانوني من جانب، وإشكالياته القانونية من جانب آخر، في ظل تنظيم المشرع الأردني لأحكامه كتطبيقٍ من تطبيقات العمل المرن مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية في هذا الشأن.

وقد خلص الباحث إلى أن تنظيم المشرع الأردني لهذا النوع من عقود العمل قد خلق إشكاليات قانونية كنا في غنىً عنها لو تداركها المشرع ابتداءً، يتصل بعضها باشتراط كتابة هذا العقد، بما يجعل منه عقداً شكلياً في خروجٍ على الأصل العام، ويتصل بعضها الآخر بإلزام صاحب العمل تحويل العامل إلى نظام العمل المرن حال تحقق بعض الشروط في خروجٍ على طبيعة هذا العمل الاتفاقية، في حين يتصل بعضها الآخر بطبيعة علاقة تبعية العامل لصاحب العمل في هذا العقد، كمعيارٍ مميزٍ لعقد العمل عن غيره من العقود، في ظل قصور معيار التبعية القانونية في تصوّره التقليدي عن تفسير تلك العلاقة، الأمر الذي تمنّى فيه الباحث على المشرع إعادة تنظيم هذا العقد بما يتجاوز هذه الإشكالات.

* كلية الحقوق، جامعة مؤتة.

** كلية الحقوق، جامعة مؤتة.

حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

The Flexible Contract of Work at Home (Concept and Problems): A Comparative Study in Jordanian Law and International Labor Organization Conventions

Dr. Ausid Hasan Al- Dniabat

Dr. Basel Al-Nawaisah

Abstract

The contract of work at home is an innovative form of telework, which in turn is a form of flexible work contracts. The feature of the flexibility of a work contract at home means that it is to be implemented in a spatial setting that is far from the usual workplace location of the house as a residential place. This articles discusses the concept of a domestic work contract, its definition and evaluation of its idea and legal organization on the one hand, and its legal problems on the other, in light of the Jordanian legislator's regulation of its provisions as an application of flexible work compared to the International Labor Organization conventions in this concern.

The researchers have reached the conclusion that the regulation of the Jordanian legislator for this type of contracts has created legal problems that were indispensable if the legislator remedied them initially; some related to the requirement of writing, making it a formal contract in the departure of the public rules, and some related to the obligation of the employer to transfer the worker to the flexible work system if some conditions are met in violation of the convention nature of this form of work. Other problems are related to the nature of the worker dependency relationship to the employer, as a distinct criterion for the work contract, in light of the failure of the standard of dependency in its traditional conception to interpret that relationship, the matter that makes the researcher recommend re-regulation of this contract.

المقدّمة:

على ضوء ما يشهده المجتمع من تطورات تكنولوجيّة وثقافية متلاحقة متتابعة بدأت تتقلّص الصورة النمطية لتنفيذ عقد العمل، والتي تفترض عاملاً يلتحق بعمله صباحاً ويغادره مساءً ذهاباً وإياباً كل يوم، وظهرت طائفة من الأعمال تعتمد بشكل أساسي على مجهود عقلي أو يدوي للعامل، كصنوفٍ كثيرة من أعمال الاستشارات والتصميم والرسم والحياكة وتدقيق الحسابات والتسويق عبر الإنترنت وإدارة المتاجر الإلكترونيّة وغيرها الكثير مما يمكن مزاولته لصالح صاحب عمل في مكان خارج موقع منشأة العمل المعتادة.

انطلاقاً من ذلك يحاول هذا البحث الوقوف على شكل من أشكال عقود العمل يزاوله العامل في منزله، عقداً يحمل في طياته كل عناصر صحة عقد العمل؛ من أجر، وتابعيّة، وبكونه عمل خاص، وبالتالي فإنّ الوقوف على إجاباتٍ واضحةٍ لكثير من التساؤلات والفرضيات المتعلقة بهذا الشكل المستحدث من أشكال عقد العمل يقتضي بيان المفهوم القانوني لهذا العقد، وقوفاً على ما تحققه فكرة هذا العقد من إيجابيات، وما تخلّفه من سلبيات، ثم التعريج على التنظيم القانوني لهذا العقد؛ تأصيلاً وتحليلاً، والوقوف بعد ذلك على ما تركه التنظيم القانوني لهذا العقد في ظل القانون الأردني مقارناً باتفاقيات منظمة العمل الدولية في هذا الشأن من إشكاليات قانونية، تلك الإشكاليات التي تأتت من حداثة هذا التنظيم القانوني، وهنا تحديدًا تكمن مشكلة الدراسة وعنها وحولها تدور تساؤلاتها.

ولعل أهمية بحث هذا الموضوع تتأتى من كونه عقداً ينفّذ بعيداً عن أعين الرقابة والتفتيش الإداري، الأمر الذي قد يجعله مجالاً خصباً للإجحاف بحقوق العمّال والافتئات على مصالحهم المشروعة، بالذات وأنّ الواقع العملي ينبئنا أنّ طائفة العمال الذين يفضّلون هذا النوع من العقود إنما تضطرهم ظروفٌ عائليةٌ أو شخصيةٌ أو قانونيّةٌ لهذا الأمر، ثم إنّ هذا العمل كذلك بعيد عن أعين رقابة صاحب العمل ذاته، الأمر الذي يترك تساؤلاتٍ جدّيةٍ حول نطاق توافر تبعيّة العامل لصاحب العمل.

وفي سبيل الوصول إلى نتائج وتوصياتٍ مرجوّةٍ من هذا البحث كان على الباحث الاتكاء على المنهج الوصفي التحليلي للظواهر المتعلقة بهذا النوع من العقود وللنصوص الناظمة لأحكامه، تحليلاً يقف على المعاني المقصودة وقياسها إلى الغايات والمقاصد المرجوة، ثم كان على الباحث أن يعتمدَ على المنهج المقارن في مقابلة ما جاء في التشريع الأردني من تنظيم قانوني لهذا النوع من العقود مع ما ورد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية إزاءه من أحكام، بالذات اتفاقية العمل في المنزل لسنة ١٩٩٦.

وفي سبيل تحقيق ذلك قسّم الباحث بحثه لمبحثين على النحو التالي:

المبحثُ الأوّلُ: مفهوم عقد العمل في المنزل

المبحث الثاني: إشكاليات في تنظيم عقد العمل في المنزل

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل في المنزل

لطالما كان عمل المرء في منزله مظهراً من مظاهر حياة الإنسان ونشاطه البشري وسلوكه الاجتماعي، فكثير من الآباء والأمهات يزاولون أعمالاً إنتاجية في منازلهم يعتاشون من خلالها وعيالهم، ولعل هذا المظهر من مظاهر حياة الإنسان ليس مقصوداً في هذا البحث؛ إذ يتعلق هذا البحث بشكل من أشكال عقد العمل مستحدث التنظيم القانوني نسبياً، يطلق عليه عقد العمل في المنزل، يحتاج الوقوف على مفهومه القانوني الإلمام به من عدة جوانب ووجوه، إذ يقتضي ذلك بيان تأصيل فكرته وتعريفه ابتداءً، ومن ثم التعريج على ما يحققه من مزايا وما يرتبه من سلبيات، يليه الوقوف على تنظيمه القانوني، وسنخصص لبحث كل موضوع من هذه الموضوعات الثلاث مطلباً مستقلاً وعلى النحو التالي:

المطلب الأول: تأصيل فكرة العمل في المنزل وتعريفه

سنتناول هذا المطلب في فرعين؛ نعالج في الأول منهما تأصيل فكرة العمل في المنزل، في حين نتناول في الثاني تعريف عقد العمل في المنزل وعلى النحو التالي:

الفرع الأول: تأصيل فكرة العمل في المنزل.

طالما أنّ عقد العمل في المنزل شكلٌ مستحدث التنظيم من أشكال عقد العمل عموماً فإن ما ينطبق على عقد العمل عموماً سينطبق بالنتيجة على عقد العمل في المنزل، إلا ما كان له تنظيم قانوني خاص بهذا الشكل من أشكال العمل، وعليه فإن الوقوف على تأصيل واضحٍ للعمل في المنزل يقتضي منا تتبع تطوّر عقد العمل خطوةً بخطوةٍ وصولاً لهذا الشكل من أشكال العمل، فإذا كان المنطلق عقد العمل عموماً فإنّ هذا العقد تفرّع عنه شكل مستحدث نسبياً سمي: عقد العمل المرن، وبدوره كان من أبرز صور هذا النوع من أنواع عقد العمل عقداً سمي عقد العمل عن بُعد، ومن بين صور هذا الشكل من أشكال العمل كان هناك عقد العمل في المنزل، فعقد العمل في المنزل هو بالنتيجة عقد عمل وهو عقد عمل مرن وهو عقد عمل عن بعد، بكل ما تقتضيه كل هذه التوصيفات من أحكام، الأمر الذي يقتضي منّا في سبيل تأصيل عقد العمل في المنزل الوقوف على مدلول كل محطة من هذه المحطات المتقدّمة، باعتبارها دوائر تضيق من عام إلى خاص إلى أخص.

فعقد العمل وسنداً لما نصّت عليه المادة(١/٨٠٥) من القانون المدني الأردني رقم(١٦) لسنة (١٩٧٦)[١] هو: "عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر"، وفي المقابل وسنداً لما نصت عليه المادة(٢) من قانون العمل رقم(٨) لسنة (١٩٩٦)[٢] وتعديلاته كان تعريف عقد العمل بأنه: " عقد العمل : اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين " .

وبإسقاط ذلك على عقد العمل في المنزل يظهر لنا أنّ عقد العمل في المنزل ينعقد بين طرفين؛ صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى، وأنّ عناصر عقد العمل العامة ينبغي أن تتوافر في عقد العمل في المنزل من كونه عمل خاص، مأجور، تابع، وشأنه شأن أيّ عقد عمل يمكن أن يكون محدد المدة أو عقداً غير محدد المدة.

ثم إنّ عقد العمل في المنزل هو عقد عملٍ مرنٍ، ويعرّف العمل المرن سنداً لما نصّت عليه المادة(٢) من قانون العمل بأنه: " كل جهدٍ فكريّ أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية"، ولمّا أشار هذا النصُّ لنظام يصدر لهذه الغاية فإنه وفي وقتٍ سابقٍ على هذا النص كان قد صدر نظام تولّى تنظيم هذا النوع من عقود العمل تحت مسمّى نظام العمل المرن رقم (٢٢) لسنة (٢٠١٧)[٣]. ولعل المستقرأ لأحكام هذا النظام يجد أنّ صفة المرونة الملحقة بعقد العمل هذا والمقصودة فيه يمكن أن تكون مرونة من حيث المكان أو مرونة من حيث الزمان، سنداً لما نصت عليه المادة (٤) من هذا النظام، والتي تولّت بيان الأشكال

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد ٢٦٤٥ ص٢ بتاريخ ١٩٧٦/٨/١، ولقد كان أول صدوره قانوناً مؤقتاً ثم وبعد إقراره من قبل السلطة التشريعية وحسب الأصول تحوّل إلى قانون دائم ونشر في الجريدة الرسمية مرةً أخرى بتاريخ ١٩٩٦/٣/١٦ في العدد ٤١٠٦.

(٢) نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية العدد ٤١١٣ ص ١١٧٣ بتاريخ ١٩٩٦/٤/١٥.

(٣) جاء هذا النص بموجب القانون المعدل لقانون العمل رقم (١٤) لسنة (٢٠١٩) المنشور في الجريدة الرسمية العدد (٥٥٧٣) تاريخ (٢٠١٩/٥/١٦) في حين أنّ نظام العمل المرن نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ (٢٠١٧/٣/١٦) العدد (٥٤٥٠)، ص (١٩٢٤)، تاريخ (٢٠١٧/٣/١٦).

التي يكون عليها هذا العقد في صورتيه هاتين[١]، ولعل ما يهمنا من بين هذه الأشكال الشكل الأخير والمتمثل بالعمل عن بعد، كتطبيقٍ من تطبيقات المرونة المكانية، والذي يعتبر العمل في المنزل شكلاً من أشكاله؛ وعليه فإن الوقوف على عقد العمل عن بعد ينقلنا إلى محطة جديدة من محطات توصيف هذا العقد؛ ذلك أنّ عقد العمل في المنزل عقد عمل مرن وعن بعد.

وقد حظي عقد العمل عن بعد كشكلٍ من أشكال الأعمال المرنة بشيء من الاهتمام الفقهي[٢] فعرّف بأنّه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يؤدي عملاً في أماكن مغايرة لأماكن العمل التقليديّة

(١) تنص هذه المادة على: " يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية: – أ– العمل بعض الوقت:– يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك. ب– العمل ضمن ساعات مرنة:– يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يوميا وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على أن لا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل. ج– أسبوع العمل المكثف: – ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة على ان لا تتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم. د– السنة المرنة: – يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على ان لا تتجاوز أحكام القانون. هـ– العمل عن بعد:– يتم فيه انجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل" .

(٢) انظر فيمن طرق هذا الموضوع:

- علا عزّام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة بين القانونيين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه جامعة حلوان، القاهرة ٢٠١٢م.
- مالك حمد أبو نصير ومحمد المناصير، الحماية القانونيّة للعامل في عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن الجمعيّة العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجيّة السنة (٧) العدد (٢)، (٢٠١٧م)، ص(١٤٩).
- عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، بحث منشور في المجلّة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة، مجلد ٩ عدد ٤ ٢٠١٧ ص ١١٧.
- محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد ٤٦ عدد ١، ٢٠١٩، ص٢٤٥.
- نبيل بوحميدي: التأصيل لإبرام عقد العمل عن بعد وإمكانية إثباته، بحث منشور في المجلة المغربية للدراسات والاستشارات القانونية العدد ٤ لسنة ٢٠١٣ ص ٨١.
- نجلاء توفيق فليّح، نادية محمد قزمار: التكييف القانوني للعمل عن بعد دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، الصادرة عن جامعة الزرقاء الخاصة، مجلد ١٨ عدد١، ٢٠١٨م، ص٢٠٢.

تحت رقابة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أياً كان نوعه"[١]، وكذا عُرّف بأنّه "اتفاق بين العامل وصاحب العمل على بذل جهد مقابل أجر في أماكن غير مكان العمل التقليدي لصاحب العمل وباستخدام وسائل الاتصال الحديثة"[٢]، وعرّف كذلك بأنّه "العقد الذي يبرم بين عامل ما وصاحب عمل، والذي يكون فيه تنفيذ العامل لعمله خارج مقر العمل المعتاد وبعيداً عن الإشراف المباشر لصاحب العمل عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة"[٣].

وكذا عرّف العمل عن بعد بأنّه: "العمل الذي يؤدّى في بعض الأماكن من غير أماكن العمل التقليديّة وباستخدام وسائل الاتصال المتصلة بمكان العمل[٤]، وعرفته اتفاقية الإطار الأوروبي لسنة(٢٠٠٢) والمتعلقة بتنظيم العمل عن بعد بأنه: "أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو لكليهما باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات حيثُ ينفذ العمل خارج إطار العمل المعتاد"[٥].

ولعل التعريفات التي حصرت الإشراف والرقابة لصاحب العمل على العامل باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة قد ضيّقت واسعاً؛ فإن كان معظم تلك العقود يتم بواسطة تلك الطريقة فإن المؤكد أنّ ذلك لا يشملها كلها؛ فسائق شاحنة النقل الذي يعمل لحساب شركة ما ويعبر الحدود ذهاباً وإياباً لا شك أنه يتمتع بوصف عامل ثم لا شك أنّ عمله هذا عمل عن بعد، ولكن لا يشترط رقابته من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة كالـ (GBS) مثلاً، وإنما قد يرتبط بمواعيد متوقعة للوصول والمغادرة يتوافق عليها مع صاحب العمل، وعليه فإني أجد أن التعريف الأكثر مناسبةً هو أنّ العمل عن بعد "نمط لأداء عمل تابع مأجور باستخدام وسيلة إلكترونية_ في الغالب_ للتواصل مع المنشأة التابع لها في مكان يغاير أماكن العمل التقليدية"، وإن كان هذا هو العمل عن بعد فإن "عقد العمل عن بعد هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بعد في أماكن بديلة، لأماكن العمل التقليديّة تحتَ رقابة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر"[٦].

---

(١) محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٤٧.

(٢) عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص١٢٥.

(٣) نجلاء فليّح، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٠٥.

(4) Howard Green Shaw and others، The homework revolution Considering the Property dimension Roulledge 18 August 2010 p. 304.

(5) European Framework Agreement on Tele Work.

صادقت عليها الدول المعنية بتاريخ (٢٠٠٢/٧/١٦).

(٦) علا عزّام، رسالتها، مرجع سابق، ص٣٩، ص٦٧.

والحقيقة أن العمل عن بعد أوسع نطاقاً كما تقدّم من اصطلاح العمل في المنزل؛ فالعمل عن بعد قد يكون في أماكن عملٍ مجهّزةٍ ولكنها بعيدة عن المنشأة الرئيسية حيثُ يتواجد صاحب العمل ويرتبطون مع المنشأة الرئيسية بأيّ وسيلة اتصال يتحقق من خلالها الإشراف والرقابة وهو ما يطلق عليه "العمل من مراكز"، كما ويمكن أن يكون في أماكن تتغيّر مع الوقت، أو في صورة العمل عبر شاشات، كما ويُتصوّر أن يكون العمل عن بعد عابراً للحدود، ومن المتصوّر كذلك أن يكون في المنزل وهي الصورة محلّ البحث(١).

وينصرف تعبير "بُعد" في مصطلح العمل عن بعد إلى البعد المكاني عن مكان العمل المعتاد لمنشأة العمل، وإن ذهب جانب من الفقه إلى تفسير تعبير "بعد" وفق معيار مزدوج مكانيٍّ من جهة وزماني من جهة أخرى، مرجحاً مرونة مكان العمل كمعيار لتفسير تعبير "بعد"، بمعنى "أداء العامل لعمله في الأماكن البديلة المحددة سلفاً من قبل صاحب العمل، وأن يزاول عمله لحساب المنشأة أي أن يكون تابعاً وليس مستقلاً. لكن متمتعاً بقدر من المرونة في وقت أداء عمله أي استقلالاً سمح به صاحب العمل"(٢).

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل في المنزل.

تأسيساً على ما تقدّم فإن العمل في المنزل باعتباره عملاً عن بعد يتأطّر نطاق البعد المكاني فيه بمزاولة العمل المتفق عليه في المنزل سواءً على نحوٍ كلّيّ من حيثُ الزمان أو على نحو جزئي؛ فالضابط الأساسي لمرونة العمل في المنزل هو مرونته المكانية حيثُ يزاول العمل في المنزل لا في منشأة العمل، وهذا لا يعني أنّه قد لا يجمع مع تلك المرونة المكانية مرونةً أخرى زمانية إزاء ذات العقد، كما لو اقتصر العمل في المنزل على بعض الوقت أو إذا ما تمّ تجميع ساعات العمل ليومين أو ثلاثة أيام دون الأيام الأخرى، كما هو الحال لو كان العامل مهندساً معمارياً في إحدى شركات المقاولات وجرى الاتفاق على أن يزاول عمله من منزله في ثلاثة أيام فقط من الأسبوع، ولكن بقدر أكبر من ساعات العمل المعتادة في اليوم الواحد بحيثُ يرسل ما يطلب منه إلى صاحب العمل بالطريقة والوسيلة المتفق عليها.

---

(١) انظر في تفصيل ذلك:

نجلاء فليح، نادية قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٠٥.

Yahuda Baruch and Ian Smith، The Legel aspects of teleworking، Human Resource management Journal Vol. 12، N' 3، 2002، P. 62.

(٢) علا عزّام، رسالتها، مرجع سابق، ص٨٠.

ومن الجدير ذكره أنّ منظمةَ العمل الدولية رعت اتفاقيّةً دوليةً بتاريخ ٤ حزيران ١٩٩٦ حملت هذه الاتفاقية الرقم(١٧٧) في ترتيب الاتفاقيات العمالية التي رعتها المنظمة، وجاءت هذه الاتفاقية متعلقةً بالعمل في المنزل، وقد جاء في المادة الأولى من هذه الاتفاقية بهذا الخصوص ما يلي: "تعني عبارة (العمل في المنزل) عملاً يؤديه شخصٌ يشار إليه باسم العامل في المنزل في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب العمل مقابل أجر ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد وسائر المدخلات المستخدمة".

والحقيقة أنّ هذا التعريف وإن عُنون بالعمل في المنزل إلا أنّه ينصرف مدلولاً إلى كل أشكال العمل عن بعد، إذ جاء فيه عبارة "في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب العمل"، وطالما يشمل المفهوم أماكن أخرى خارج المنزل فلم يعد المفهوم مقتصراً على العمل في المنزل إذن، وبات أقرب إلى العمل عن بعد كإطار أوسع.

وعرَّف جانبٌ من الفقه العمل في المنزل بأنه "طريقة بموجبها يؤدي العامل عمله في منزله بشكل منتظم أو مؤقت لحساب المنشأة مستخدماً غالباً وسيلة إلكترونية في أداء العمل أو في الاتصال بالمنشأة"[١].

وفي محاولة تحديد مفهوم المنزل ذهب رأيٌ إلى أنّه "المكان المسوّر الذي يستعمله الشخص للسكنى بصفة دائمة أو مؤقتة"[٢]، في حين ذهب آخر إلى أنّه مكان يتخذه الفرد سكناً لهُ[٣]، وعُرّف كذلك بأنه "المكان المستعمل فعلاً للسكنى أو المعد لها" [٤].

"والسكنى لا تعني مجرد وجود الشخص في المكان أو قضائه جزءاً من الوقت فيه، وإنما يكون المكان سكناً حينما يتخذه الإنسان مقراً يلتمس فيه السكينة والطمأنينة والهدوء"[٥]، ولعل هذه التعريفات للمنزل جاءت في سياق القانون الجنائي باعتباره مكاناً جديراً بالحماية الجنائية، ولربما ينبغي أن يضاف لها قيد موضوعي خاص لتنسجم مع المعنى المقصود للمنزل في عقد العمل في المنزل موضوع البحث، وذلك باعتباره نطاقاً مكانياً لمزاولة هذا العمل؛ فالمنزل في عقد العمل في المنزل المكان المعد لسكنى الشخص ومعيشته والبعيد عن منشأة العمل التي يدير من خلالها صاحب العمل عمله أو يراقبه؛ ذلك

(١) علا عزّام، رسالتها، مرجع سابق، ص٥٥٩.

(٢) رؤوف عبيد، الإجراءات الجنائية في القانون المصري، دار الجيل للطباعة، مصر ١٩٨٩، ص٣٧٢.

(٣) محمد نيازي حتاته، شرح الإجراءات الجنائية في القانون الليبي، ط١، جامعة قاريونس/بنغازى، ١٩٨٠، ص١٨٤.

(٤) عبد المهيمن بكر، إجراءات الأدلة الجنائية، ط١، ج١، دون ناشر، ١٩٩٦، ص٢٦٨.

(٥) آمال علي مخلوف عبد الله، حرمة المنزل بين الأصل والتقييد في قوانين الإجراءات الجنائية العربيّة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية / جامعة الزيتونة – كلية ترهونة / ليبيا السنة (١)، العدد (٢)، ٢٠١٣م، ص١٢٩.

أنّ بعض المنازل تتصل مكانياً بمنشأة العمل؛ كمن يعمل لدى صاحب العمل ويستعمل مكان العمل سكناً له بعد الانتهاء من عمله، وهذا ما لا ينطبق عليه مفهوم المنزل في عقد العمل في المنزل، بمعنى أنّ البعد المكاني للمنزل عن مكان العمل المعتاد بالنسبة لصاحب العمل ضابط واضح من ضوابط تمييز هذا العقد.

ولقد جاء بحث عقد العمل في المنزل كصورة من صور عقد العمل عن بعد لما تثيره هذه الصورة تحديداً من إشكاليات قد لا تتوافر في غيرها من صور العمل عن بعد، بالذات ما يتصل بطبيعة علاقة التبعيّة، فالعمل عبر شاشات كصورة من صور عقد العمل عن بعد لن يثير كثيراً من إشكالات عنصر التبعيّة؛ حيثُ الاتصال المباشر متوافر ولو كان عبر أثير إلكتروني، إذ الرقابة متاحة، والتوجيه ممكن، بخلاف العمل في المنزل في ظل كلّ ما يحاط به المنزل من حماية قانونية تراعي خصوصيته، الأمر الذي يشكل قيداً فعلياً على قيام الرقابة والإشراف الجدّي في صورته التقليدية وهو الأمر الذي سنطرقه لاحقاً وعلى نحوً مفصّل.

يتضح لنا بعد كل ما تقدّم أنّ العمل في المنزل شأنه شأن أيّ عقد عملٍ ينبغي لكي يتسم بهذا الوصف أن يكون مأجوراً ابتداءً، وبالتالي خاضع لكل القواعد التي تنظم الأجر قيمة واستحقاقاً وحمايةً وامتيازات، وأن يكون تابعاً، فمعيار تبعية العامل لصاحب العمل هو المعيار الفارق المميز لعقد العمل عن غيره من العقود، كما وينبغي أن ينفّذ بطريقة العمل عن بعد، وفي إطار المنزل كنطاقٍ مكانيّ للتنفيذ، سواء على نحو كلي أو على نحو جزئي.

المطلبُ الثّاني: تقويم فكرة العمل في المنزل

لا شك أن تقييم الظواهر الإنسانيّة عموماً والقانونية على وجه الخصوص ينبغي أن ينحو نحو ما تحمله من إيجابيات وما ترتبه من سلبيات؛ إذ ليس في الظواهر الإنسانية المتصلة بنشاط الإنسان الاجتماعي ما هو خير مطلق أو ما هو شر مطلق، وعليه فإن تسليط الضوء على جانب من هذين الجانبين يجعل التقييم مشوباً بعيب الاجتزاء، ومفتقراً للمنطقية وللمشروعية المطلوبتين لموضوعية أيّ تقييم.

ففكرة العمل في المنزل تحمل في طياتها قدراً وازناً من الإيجابيات والمزايا لا يمكن إغفالها، ولكنها في الوقت ذاته تحمل في طياتها قدراً آخر من السلبيات والعيوب لا يمكن القفز عنها دون إشارة مستفيضة لها، سعياً للتغلب عليها كلياً أو جزئياً، الأمر الذي سنعالجه تباعاً في فرعين اثنين؛ نخصص الأول منهما لبحث إيجابيات الفكرة، ونخصص الثاني لبحث سلبيات الفكرة، وعلى النحو التالي:

الفرع الأول: إيجابيات الفكرة

لعل فكرة العمل في المنزل_ وفق المفهوم المتقدّم_ تحمل إيجابيات كثيرة بعضها يخدم العامل نفسه، وبعضها الآخر يخدم صاحب العمل، في حين أنّ بعضها يخدم المجتمع، وسنحاول أن نجمل أبرز هذه اللإيجابيات في النقاط التالية:

١- من شأن تمكين العامل من العمل في المنزل مراعاة ظروف العامل الشخصية وبعض متطلباته الأسريّة؛ فالعمل في المنزل من شأنه أن يمكّن الأبوين من أداء الواجبات الأسريّة، ويظهر ذلك إزاء الأمهات أكثر وضوحاً في حال كانت تعنى بأطفال صغار إذ تستطيع أن تجمع بين العمل المطلوب منها والعناية بطفلها، فولادة طفل في العائلة من شأنه في بعض الحالات أن يحرم الأم من فرصة العمل.

كما أنّ العمل في المنزل يتناسبُ مع ظروف بعض العمال الشخصيّة، كما هو الحال في المصابين ببعض الإعاقات الجسديّة التي تجعلُ من مغادرتهم منازلهم شيئاً من الصعوبة والعناء، فيحرموا بسبب ذلك من العمل، فيأتي تمكينهم من العمل نافذة أمل إلى الحياة[١].

٢- توفير الوقت: يقضي العاملون أوقاتاً ثمينة في التنقل ما بين منازلهم ومواقع العمل ذهاباً وإياباً مع ما يرافق ذلك من تكاليف وأعباء نفسيّة وجسديّة وفترات انتظار مهدورة، وما يسببه كل ذلك من أزمات في المواصلات تؤدي إلى ارتفاع تكاليفها بالنتيجة، لذلك فإن من شأن تمكينهم من العمل في المنزل توفير أوقات ثمينة يمكن استثمارها في إنجاز أعمال مفيدة [٢].

٣- تعزيز الإنتاجية: إن من شأن تمكين العامل من العمل في منزله توفير قدر وفير من الوقت يمكن استغلاله في تعزيز الإنتاجية كماً ونوعاً، كما وتتعزز هذه الإنتاجية من خلال الاستفادة من قوىً وأيدي عاملة قد تكون فاعلةً ماهرةً ولكن اضطرارها مغادرة المنزل والتوجه لموقع العمل قد يحول بينها وبين انخراطها في سوق العمل وبالتالي فإن تمكينها من العمل في المنزل من شأنه أن يمكّن هؤلاء من العمل ابتداءً وبالتالي المساهمة في الإنتاج [٣].

---

(١) انظر في ذلك:

- علا عزام، رسالتها، مرجع سابق، ص٤٨ وما بعدها.
- نجلاء فليح، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٠٧.

(2)Brenda B. Thompson: Telecommuting Pluses & Pitfalls, M. Lee Smith Publishers LLC, 1999. , p.27

(٣) طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، بحث منشور في مجلة مصر المعاصرة، العدد ٤٧٣، السنة ٩٥، القاهرة ٢٠٠٤، ص ٣٦٠.

٤- تقليل تكاليف العمل: كما أنّ من شأن العمل في المنزل تقليل كثير من التكاليف التي تذهب باتجاه تجهيز مكاتب العمل، والتي يمكن من خلال توفيرها تعزيز أجور العاملين بديلاً عنها وبالتالي مزيداً من العمل ومزيداً من الإنتاجيّة(١).

٥- الاحتفاظ بالعمال من ذوي الكفاءة والخبرة والتحكم في توزيع حجم العمل على العاملين؛ إذ تتيح المرونة المكانية والزمانية للعمل في المنزل الاستفادة من خبرات عمال من ذوي الكفاءة؛ فالعامل من ذوي الكفاءة يطمح غالباً للبحث عن فرصة عمل تتناسب مع خبراته وقدراته(٢)، فيكون أمام صاحب العمل إما أن يخسر هذا العامل الكفء أو أن يضطر لدفع أجرٍ كبيرٍ لا يتناسب مع حجم العمل، لذلك فإن المرونةَ الزمانية والمكانية التي يتيحها العمل في المنزل تمكن من الاستفادة من خبرات أمثال هؤلاء العمال، في الوقت الذي تعطيه حرّية أكثر في الانطلاق وتحقيق ذاته، كما أنّ العمل في المنزل يمكّن صاحب العمل بالفعل من توزيع أعباء العمل على العاملين كلٌ بقدر ما يحسنه، وبذلك تظهر الفروقات الفرديّة؛ فالعمل الجماعي المشترك وإن كان يحمل قدراً من الإيجابيات إلا أنه أحياناً يطمسُ بعض القدرات الفرديّة أو يتجاهلها بخلاف العمل في المنزل، الذي يفتح الطريق لإثبات مثل هذه القدرات.

٦- يعود العمل في المنزل بإيجابيات على المجتمع.

إذ أنّ من شأن تشجيع العمل في المنزل تقليل استخدام وسائل المواصلات الأمر الذي يخفف من انبعاث الغازات الضارة بالبيئة، ويقلل استهلاك الوقود ويخفف من التلوث الضوضائي الذي تحدثه أزمات المواصلات والتزاحم للوصول إلى العمل كما أنّ من شأن العمل في المنزل تقليل اضطرار العمال للهجرة من مواطنهم تجاه المدن الصناعية، وبذلك يتوزع العمل على نطاقات جغرافية أوسع(٣).

---

(١) انظر في تفصيل ذلك:

Yehuda Baruch and Ian Smith: the legal aspects of teleworking, Human Resource management Journal,. Vo1.12, N3, 2002,. p. 533

- مالك أبو نصير، مرجع سابق، ص١٧٣.

(٢) علا عزّام رسالتها، مرجع سابق، ص٥١.

(٣) – نجلاء فليح، نادية قزمار، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٠٧.

– فاطمة محمد الرزاز، أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، بحث منشور في مجلة اتحاد الجامعات العربيّة العدد (٩) نيسان (١٩٩٩)، ص١٢٧.

الفرع الثاني: سلبيات فكرة العمل في المنزل

تخلّف فكرة العمل في المنزل بعضاً من السلبيات إلى جانب ما تحققه من إيجابيات سنجمل ذكر هذه السلبيات في النقاط التالية.

١- في الوقت الذي تعزز فكرة العمل في المنزل وتسهّل اندماج بعض الفئات في المجتمع، بتعزيز شعورها بالقدرة على الإنتاجية كما هو الحال في ذوي الإعاقات مثلاً، إلا أنّ العمل في المنزل يعزز لدى البعض الآخر شعوراً نفسياً بالعزلةِ ويحرمها من تعزيز اندماجها المجتمعي مما يؤثر على صحة العامل النفسية، ولعل هذا الأمر سيظهر في حالة العمل الكلي في المنزل، دون العمل الجزئي، وربما ينعكس هذا الشعور بالعزلة على مستوى انتماء العامل لمنشأة العمل(١).

هذا وإن ذهب جانب من الفقه من وجه آخر إلى أنّ العزلةَ ذاتها قد تكون مفيدةً ومنتجةً، بالذات لبعض الأعمال التي تحتاج تركيزاً وصفاءً ذهنياً لن يتاح له في منشأة العمل(٢).

٢- يشكّل العمل في المنزل مجالاً خصباً للإجحاف بحقوق العمّال؛ إذ أنّ غالب العمال الذين يسعون للحصول على فرصة عمل في المنزل يكونون في حاجة ماسّة له لتعذّر صعوبة انتقالهم لموقع منشأة العمل، الأمر الذي قد يَستغل فيه البعض تلك الحاجة فيتعاقد معهم بأجور زهيدة إذا ما قورنت بأجور العمال في منشأة العمل، كما أن حجم العمل المطلوب من عمال المنزل قد يكون كبيراً على نحوٍ يتعدى فيه الوقت اللازم لإنجازه السقف الزمني للعمل اليومي دون مراعاة لساعات العمل الإضافي، كما أنّ بعد موقع العمل عن أعين الرقابة والتفتيش قد يسهّل عدم إشراك العامل في الضمان الاجتماعي والصناديق المالية الخاصة بالمنشأة(٣).

ويظهر ذلك في الحالات التي يكون فيها العامل غير حاصلٍ على ترخيص مزاولة المهنة، فيضطر لمباشرة العمل من منزله بعيداً عن منشأة العمل التي قد يكون فيها العامل غير حاصل على ترخيص مزاولة المهن، فيضطر لمباشرة العمل في منزله بعيداً عن منشأة العمل التي قد تكون معرّضةً للرقابة.

ولعلّ منظمة العمل الدولية وبعد أن أدركت هذه النقاط السلبيّة لاستغلال العمالة المهاجرة وعمالة اللاجئين، وغالباً في منازلهم بعيداً عن أعين الرقابة، قد سعت إلى إبرام اتفاقيات دولية بين الدول المنضوية للمنظمة تكافح من خلالها مثل هذه المظاهر السلبية، فظهرت مثلاً اتفاقية العمال المهاجرين

(1) Howard Green Shaw and others. Op.cit p. 327

(٢) علا عزام، رسالتها، مرجع سابق، ص٥٤.

(٣) المرجع السابق، ص٥٥.

لسنة ١٩٤٩[١]، ومن ثم اتفاقية العمال المهاجرين (تكميلية) لسنة ١٩٧٥[٢]، واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة ٢٠١١[٣]، وفي هذا الصدد نصت المادة (١/٩) من اتفاقية العمل في المنزل على ما يلي: يكفلُ نظامُ تفتيش يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقيدَ بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل".

٣- يخلق العمل في المنزل بعض الإشكالات في موضوع الإشراف والرقابة على العامل؛ إذ من جانب ولكون العمل داخل المنزل فإن تحقق هذه الرقابة وعلى الوجه الأمثل لن يكون يسيراً بالنسبةِ لصاحب العمل، ومن جانب آخر فإنّ مباشرة صاحب العمل لحقه في الرقابة والإشراف قد ينتهك من خلاله خصوصية العامل في منزله وعائلته، فحق احترام الحياة الخاصة للعامل أمرٌ يرتبط بالحقوق الأساسية للإنسان، والتي أكدت عليها المواثيق الدولية المختصة في هذا الشأن إذ جاء في المادة (١٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[٤] ما يلي:"عدمُ جواز التدخل التعسفي في الحياة الخاصة لأحد أو في شؤون أسرته أو مراسلاته..."[٥].

إذ أنّ وجود العمل في المنزل يجعل من الصعب الفصل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية[٦]، وبالتالي الوقت الخاص ووقت العمل، والمكان الخاص ومكان العمل، إذ يصعب أحياناً إطلاق الوصفين على ذات الأمر، فتكون هذه الساعة مثلاً ساعة عمل وساعةً خاصة، الأمر الذي يؤدي إلى غلبة أحد الأمرين على الآخر وهو ما سيضر بأحد الأمرين.

٤- في الوقت الذي يترك فيه العمل في المنزل أثراً إيجابياً إزاء المجتمع عموماً؛ من تخفيف أزمة المواصلات وتقليل التلوث، إلا أنّه في ذات الوقت يترك أثراً سلبياً إذا ما نظرنا للأمر من جانب آخر؛ ذلك أن بقاء العمال في منازلهم من شأنه التأثير على النشاط التجاري وحركة السوق؛ فتخفيف الضغط على المواصلات من شأنه أن يحرم الناقلين من فرصة الحصول على مستهلك

(١) حملت هذه الاتفاقية الرقم ٩٧ من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
(٢) حملت هذه الاتفاقية الرقم ١٤٣ من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
(٣) حملت هذه الاتفاقية الرقم ١٨٩ من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
(٤) صدر عن منظمة الأمم المتحدة بتاريخ (١٩٤٨/١٢/١٠).
(٥) انظر في تفصيل ذلك: خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونيّة للحياة الخاصة للعمال، دار النهضة العربية/ القاهرة، ص١٦ وما بعدها.
(٦) علا عزام، رسالتها، مرجع سابق، ص٥٤.

لهذه الخدمة بما ينعكس سلباً على نشاطه التجاري، والأمر ذاته على كثير من أوجه النشاط التجاري كالمطاعم مثلاً[١].

ناهيكَ عن أنّ الإضرارَ بالمجتمع بفعل العمل في المنزل قد يتأتى من خلال الإضرار بالعمالة الوطنية؛ كونه يسمح بالتعاقد مع عمالٍ أجانبَ قد لا يكونون حاصلينَ على ترخيصٍ بذلك، ويتعذّر عليهم الالتحاق بمنشأة العمل؛ لأنّ ذلك سيجعلهم تحت الرقابة فيحل بذلك محل العامل الوطني في الحصول على هذه الفرصة، وهو ما يزيد من مستويات البطالة على المستوى المحلّي[٢].

وبالرغم من كل ما تقدّم فإني أجد أن إيجابيات العمل في المنزل تغلب سلبياته إذا ما قسنا ذلك بمعيار عام، أما في التقييم الفردي لكل حالة على حدة، فإن بعض هذه الحالات الفرديّة ستغلب سلبياته إيجابياته وبعضها ستغلب إيجابياته سلبياته، بحسب ظروف كل حالة وخصوصيتها.

المطلبُ الثالث: التنظيم القانونيّ لعقد العمل في المنزل

لمّا كان عقد العمل في المنزل عقد عمل بالمعنى الدقيق لهذا الاصطلاح فإنّ أول التشريعات الناظمة لهذا العقد هو قانون العمل ذاته، ولما كان هذا القانون وسنداً لمقاصد تشريعه ابتداءً إنما جاء حمائياً بغاياته؛ إذ يستهدف إقامة التوازن العقدي المطلوب فإنّ كافة الضوابط الحمائية التي يتضمنها هذا القانون تنطبقُ على العامل في المنزل؛ باعتباره طرفاً مرعياً في هذا القانون، إلا ما كان يتعلق بخصوصية هذا العقد تحديداً، فالأصلُ إذن شموله بكافة الضوابط المرعية في قانون العمل، والاستثناء مراعاة أيّ نصٍ خاصٍ في هذا الشأن، ولما قد أشار القانون لعقد العمل المرن في معرض تعريفه لمصلحات القانون في المادة الثانية منه فإنه قد أحال لنظامٍ خاصٍ يصدر لينظّم هذا النوع من عقود العمل تحديداً، بما يمثله ذلك من أساسٍ قانونيٍّ لصدور هذا النظام وبالتالي مشروعية أيّ خروجٍ على قواعد القانون في هذا الشأن؛ باعتبار هذا التشريع خاصٌ يقدّم على أيّ تشريع عام، وإن كان في مرتبةٍ تشريعيّةٍ أدنى من القانون؛ ذلك أن إصداره وفق هذا التفصيل يستندُ لنصّ قانوني عادي فوّض المشرّع من خلاله السلطة التنفيذية ترتيبَ أحكامه وبالتالي أراد المشرّع لهذا النص أن يكون سنداً تشريعياً لنظام العمل المرن رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٧، وإن كان التعديلُ التشريعيّ الواردُ على قانون العمل والناظم لتعريف

(١) محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٥١.

(٢) نجلاء فليح، نادية قزمار، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٠٧.

العمل المرن لاحق تشريعياً لصدور النظام، فالنظام لحظة صدوره استند للمادة ١٤٠ من قانون العمل(١).

والحقيقة أنّ نصّ هذه المادة لم يكن ذا علاقة مباشرة بموضوع هذا النظام، باعتبار النظام لم يذكر العمل المرن قبل التعديل الأخير بالمطلق، فكيف يأتي نظام تنفيذي لينظم أمرا لم يذكره القانون ابتداء ولم يعرفه، الأمر الذي دفع بعض الآراء للتشكيك في دستوريته ابتداءً(٢).

ولما قد أدرك المشرّع احتمال قيام شبهة دستوريّة في ذلك فقد عمد من خلال تعديل قانون العمل بموجب القانون المعدل رقم ١٤ لسنة ٢٠١٩ إلى تضمين هذا القانون نصاً عرّف من خلاله العمل المرن وأحال في تنظيمه لنظام خاص، وإن كنت لازلت أعتقد ببقاء شيء من الشبهة في سلامة الأساس؛ فالنظام سابق في تاريخه على النص المعدل فإذا ثبت وجود شبهة فإن النظام قد يكون معرضا للإبطال بحكم القضاء المختص، وليس من شأن هذا التعديل أن يبعث فيه الحياة، ولكن وعلى أيّ حال فإنّ هذا النظام تضمّن تنظيماً قانونياً لعقد العمل المرن بكافة صوره المشار لها، والتي من بينها عقد العمل عن بعد والذي من بين صوره وكما تقدّم عقد العمل في المنزل، فهذا التسلسل القانوني يجعل عقد العمل في المنزل خاضعا ابتداءً لقانون العمل كتنظيم قانوني عام، ثم إنه يخضع لنظام العمل المرن كتنظيم قانوني خاص يقيد العام حيثُ تعارضا.

وقد وأكد المشرع في هذا النظام على كثير من الأحكام سنرجئ الإشارة لبعضها في المبحث الثاني من هذا البحث، ولعل ما جاء في المادة (٩) من هذا النظام يلخّص نطاق ما يتمتع به العامل في العمل المرن من حماية إذ جاء فيها: "مع مراعاة أحكام المادة (٧) من هذا النظام يتمتع العامل في عقد العمل المرن بكافة الحقوق التي يتمتع بها العامل بموجب عقد العمل ووفقا لما نص عليه القانون إذا لم ينص أي عقد أو نظام على حقوق أفضل".

وبالرجوع إلى المادة السابعة من هذا النظام والمشار لها في النص السابق نجدها تنص على: "تحدد أحقية العامل في عقد العمل المرن للإجازات السنوية والمرضية وأي إجازات أخرى على أساس النسبة المئوية من ساعات العمل التي ينجزها" ويظهر لنا أنّ المشرّع خصّ إجازات العامل في العمل المرن سواءً السنوية منها أو المرضية أو أي إجازات أخرى بأحكام خاصة، إذ أنّ مقدار هذه الإجازات

(١) تنص هذه المادة على: "**لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون**".

(٢) انظر: تسنيم سليمان، مقال بعنوان: نظام العمل المرن مخالف للقانون وللدستور، منشور على موقع https://www.ammonnews.net/index.php?page=article&id=391541

يحسب على أساس النسبة المئوية من ساعات العمل التي ينجزها بالقياس إلى ساعات العمل المعتادة في المنشأة.

فالمشرع من خلال هذا النص قد اتخذ الساعات معيارا لتحديد إجازات العامل لا الأيام، فمن حق العامل العادي أن يحصل على إجازات سنوية مقدارها (١٤) يوما في السنة تزاد لتصبح (٢١) يوما في حال تجاوزت مدة عمل العامل لدى صاحب العمل خمس سنوات سندا لما نصت عليه المادة (٦١) من قانون العمل، وفي ظل معرفتنا أن يوم الجمعة هو يوم عطلة رسمية، وأن باقي أيام الأسبوع هي أيام عمل سندا لما نصت عليه المادة (٦٠) من قانون العمل، وأن الحد الأعلى لعدد ساعات العمل في اليوم الواحد هو(٨) ساعات يوميا فإن ذلك يعني أن عدد أيام العمل في الشهر الواحد محسوما منها عطلة يوم الجمعة على فرض لم يتخللها أي عطلة رسمية أخرى هو ٢٦ يوما وهو ما يعني (٢٠٨) ساعات، فإذا كان العامل العادي يستحق عن هذه الأيام إجازة سنوية مقدارها حاصل المعادلة التالية (١٤÷١٢= ١.١٦ يوما عن كل شهر) وعليه فإن العامل بالعمل المرن يعطى هذا المقدار من الإجازة عن مجموع الساعات لا مجموع الأيام، فإن كان يعمل (٤) ساعات في اليوم الواحد ضمن شكل من أشكال العمل المرن ومن بين ذلك العمل في المنزل فلكي يحصل على ذات مقدار إجازات العامل العادي فإنه يحتاج شهرين من العمل لا شهراً واحداً.

ومن الجدير ذكرهُ كذلك أنَّ المشرّع الأردني قد أصدر تعليمات تنفيذية لنظام العمل المرن سمّاها "تعليمات العمل المرن لسنة ٢٠١٨" [(١)]، والحقيقة أنَّ هذه التعليمات جاءت تنفيذية لما ورد في النظام، ولكنّي وجدتها وفي أكثر من موضع تعالج نقاطاً أساسية لم يرد ذكرها في النظام ابتداء، أو تتعارض معه في أحيان أخرى، وهو ما سنشير له تفصيلاً في المبحث الثاني من هذا البحث كإحدى الإشكاليات المقصودة.

لعل ما تقدم يخص التنظيم المباشر لعقد العمل في المنزل على الصعيد الوطني، أما على الصعيد الدولي فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٦ والمسماة: "اتفاقية العمل في المنزل" تولّت تنظيمَ جوانب أساسية من هذا العقد، وبرغم أن الدولة الأردنية قد انضمت لمنظمة العمل الدولية سنة ١٩٥٦ إلا أنّها لم تصادق بعد على هذه الاتفاقية[(٢)]، إذ لم تعتبر الاتفاقية ذاتها أعضاء المنظمة مصادقين حكماً على الاتفاقية، وإنما استلزمت بموجب المادة ١٢ منها تصديقاً مباشراً من الدول

(١) نشرت هذه التعليمات في الجريدة الرسمية العدد ٥٥٠٩ الصفحة ١٩٨٢، تاريخ ٢٠١٨/٤/١م.

(٢) انظر موقع المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org، حيث يشير للدول المنظمة وتاريخ انضمام كل دولة.

الأعضاء عليها لكي تعتبر نافذةً في الإطار الوطني، إذ جاء في هذه المادة ما يلي: "لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها".

ولعل من أبرز الضوابط التي جاءت بها هذه الاتفاقية ما نصّت عليه المادة (١/٤) منها والتي جاء فيها ما يلي: "تعزز السياسة بشأن العمل في المنزل بقدر الإمكان المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدى في المنشأة"

ومن الجدير ذكره في هذا المقام أنّ الباحث وهو بصدد استقراء التشريعات الناظمة لعقد العمل المرن عموماً ولعقد العمل في المنزل على وجه الخصوص قد وقف على تعليمات حديثة نسبياً لا تتعلق بتنظيم أحكام هذا العقد وإنما تتعلق بمنح الترخيص الإداري لمزاولة العمل في المنزل، وقد وجدت نوعين من هذه التعليمات أولاها يتعلق بالعمل في المنزل داخل إقليم أمانة عمان الكبرى بعنوان "تعليمات ترخيص ممارسة المهن من المنزل لعام ٢٠١٧"[١]، وثانيها "تعليمات ترخيص ممارسة المهن من داخل المنزل ضمن حدود المناطق البلدية"[٢].

ويلاحظ أن كلتا هاتين التعليمات تضمنتا أحكاماً ملفتةً للنظر؛ إذ حددت التعليمات المتعلقة بأمانة عمان مثلاً (٥٩) عملاً يجوز مزاولته من داخل المنزل على سبيل الحصر دون أن تشير لذلك تعليمات المناطق البلدية الأخرى[٣]، ومن الجدير ذكره في هذا الصدد أنّ اتفاقية العمل في المنزل قد تركت للتشريعات الوطنية بموجب المادة (٧) منها صلاحية تحديد الأعمال التي تصلح للمزاولة في المنزل من عدمها بالنظر لضوابط السلامة والصحة وغيرها[٤].

(١) صدرت هذه التعليمات بموجب المادة (٥) والمادة (٦) من قانون رخص المهن لمدينة عمان وتعديلاته رقم (٢٠) لسنة (١٩٨٥) والمادة (٢٨) من نظام الأبنية والتنظيم في مدينة عمان وتعديلاته رقم (٦٧) لسنة (١٩٧٩) ونشرت هذه التعليمات في الجريدة الرسمية العدد ٥٤٧٩ ص٥٥٠٧، تاريخ ٢٠١٧/٨/٣٠.

(٢) صدرت هذه التعليمات بالاستناد لأحكام المادة (٥) من نظام الأبنية وتنظيم المدن والقرى رقم (١٣٦) لسنة (٢٠١٦) وتعديلاته ونشرت في الجريدة الرسمية لسنة (٢٠١٧)، ص٤٦٩٢، العدد ٥٤٧٤، تاريخ ٢٠١٧/٨/١.

(٣) جاء من أبرز هذه الأعمال: أعمال الطباعة، الاستشارات الإدارية والتسويق الغذائية، الضريبيّة، التصميم الداخلي، تصميم المجوهرات، تصميم الأزياء، دراسات الجدوى، الرسم المعماري، الحياكة، الرسم .... وغيرها.

(٤) نصت هذه المادة على: "تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل مع مراعاة سماته الخاصة، وتحدد الشروط التي يحظر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

كما ومن الجدير ذكره كذلك أن تعليمات ترخيص مهن العمل في المنزل سواء ما تعلق بإقليم أمانة عمان أو ما تعلّق بالمناطق البلديّة الأخرى قد أرست ضوابط جدّية موضوعيّة وشكلية لترخيص عمل الشخص في منزله، فهل تنطبق هذه الشروط على عمل الشخص في منزله لحساب غيره أم تقتصر على عمل الشخص في منزله لحسابه؟ الحقيقة أنّ التعليمات لم تشر إلى هذه الثنائية وإنما نظمت الترخيص للعمل في المنزل على إطلاقه، فإذا كانت هذه الضوابط تُستلزم في حال عمل الشخص لحسابه فإنه ومن باب أولى تستلزم كذلك في حال عمل الشخص لحساب غيره في منزله.

ومن أبرز الشروط التي نصّت عليها هذه التعليمات ما ورد في المادة (٤) من التعليمات المتعلقة بأمانة عمان وبذات الصيغة في المادة (٣) تعليمات المناطق البلدية والتي جاء فيها: "يشترط في المهن التي يتم تحديدها وفقا لأحكام الفقرة (أ) من المادة (٣) من هذه التعليمات ما يلي: أ. ان لا تتطلب ممارستها استخدام معدات، أو القيام بعمليات تصنيع أو إنتاج أو تقديم خدمة من شأنها إحداث ضجيج، أو اهتزاز، أو وهج، أو دخان، أو غبار، أو رائحة أو تأثير كهربائي أو مغناطسي، وان لا يكون لها تأثير سلبي على الجوار. ب. ان لا تستخدم أو تنتج مواد خطرة مثل المواد القابلة للاشتعال والمواد المتفجرة والمواد السريعة الاشتعال، والمواد المشعة، والمواد السامة. ج. أن لا تكون ذات تأثير سلبي على الصحة أو السلامة العامة، كتلك التي تتعلق بإنتاج أو تصنيع أو تحضير أو معالجة أو تعبئة أو تغليف أو تجهيز أو نقل أو حيازة أو توزيع أو عرض أو بيع أو تقديم المواد الدوائية أو المستلزمات الطبية. د. أن لا تستخدم أو تنتج أو تتطلب استخدام معدات أو عملية تصنيع من شأنها استهلاك الخدمات أو البنية التحتية للمنطقة السكنية بما في ذلك المياه والكهرباء والصرف الصحي بشكل يتجاوز الحدود المألوفة للاستهلاك في المناطق السكنية".

وبخصوص طبيعة المنازل التي يجوز أن تزاول فيها الأعمال ابتداءً فكان من أبرز شروط تلك الأبنية والمنازل ألا تزيد المساحة المستعملة في العمل عن (١٥٪) من المساحة الأرضية الإجمالية للمنزل أو (٢٥) متراً مربعاً أيهما أكثر. وألا تتجاوز الأعمال خارج حدود البناء، وألا تحدث مزاولة الأعمال تغييراً في شكل البناء من الخارج وألا يثر العمل على طبيعة استخدام السكن والالتزام بعدم وضع لافتة على المنزل من الخارج[١] كما ولا يمنح ترخيص العمل في المنزل لأكثر من عامل واحد في المنزل الواحد مع عدم الإشارة لموقع المنزل في أيّ إعلان تسويقي[٢].

(١) انظر نص المادة (٧) من التعليمات المتعلقة بأمانة عمان، تقاربها في المضمون المادة (٦) من تعليمات المناطق البلدية.

(٢) انظر المادة (٨) من التعليمات المتعلقة بأمانة عمان والمادة (٧) من تعليمات المناطق البلدية بذات المضمون تقريبا.

وإذا كانت كل هذه الشروط متطلبة للحصول على ترخيص إداري للعمل في المنزل فهل تعتبر هذه الشروط لازمة لصحة عقد العمل في المنزل كجزء من شروط مشروعيته بالرغم من أنّها جاءت لتنظم الحصول على ترخيص لمزاولة تلك المهنة؟.

للإجابة على هذا التساؤل يلزمنا استقراء آراء الفقه من جانب ومواقف القضاء من جانب آخر، ففي الفقه وقفنا على رأيٍّ غالب يذهب باتجاه بطلان عقد العمل الذي لا يحصل فيه العامل الأجنبي على ترخيص مزاولة العمل باعتبار الترخيص _والحالةُ هذه_ شرطاً لمشروعيّة العمل، وتأسيساً على أنّ النصوص الناظمة لشرط حصول العمالة الأجنبية على ترخيص إنما هي نصوص آمرة تتعلق بالنظام العام ويترتب على مخالفتها جزاء جنائي الأمر الذي يترتب على مخالفة ذلك البطلان(١).

وإذا كان علّة اعتبار الترخيص شرطاً للمشروعية في هذا الصدد هو مدى اتصال عدم الترخيص بغرامات جزائية بنصوص تتعلق بالنظام العام فإن عدم الترخيص للعمل في المنزل هو الآخر يتصل بذات الأحكام؛ إذ أن تخلّف العامل عن الحصول على ترخيص للعمل في منزله يعرّضه لغرامات جزائية أشارت لها المادة (١١) من التعليمات المتعلقة بأمانة عمان والمادة (١٠) من تعليمات المناطق البلديّة الأمر الذي ينبغي أن ينسحب فيه مضمون هذا الرأي على الفرض محل البحث.

ولكن رأياً آخر في الفقه _جديراً بالتأييد_ ذهب باتجاه صحة العمل الذي لا يحصل فيه العامل على الترخيص الإداري اللازم؛ باعتبار هذا الترخيص إجراء تنظيمي لا يتعلق بأركان عقد العمل وعناصره بقدر ما يتعلق بإجراءات إدارية وتنظيمية تقع خارج نطاق عناصر العقد ابتداءً(٢).

أما بخصوص أحكام القضاء فإن محكمة التميز الأردنيّة ذهبت في البداية إلى اعتبار عقد العمل باطلاً، إذ تقول في حكم لها "يستفاد من المادة ١٢/أ من قانون العمل أنه لا يجوز لغير الأردني أن يزاول أيّ عملٍ في الأردن إلا بعد حصوله على تصريح عمل، ولا يحق له مباشرة العمل قبل الحصول

(١) انظر في هذا الرأي:
– أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠١م، ص١٣٨.
– حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف/ الإسكندرية، ط٣، ١٩٧٩م، ص٤٠٥.

(٢) انظر في هذا الرأي: جعفر محمود المغربي: شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، ٢١٦، ص١٠٥.

على التصريح وعليه فيكون عقد العمل على فرض ثبوته مخالفاً لقانون العمل وأن العقد المخالف للقانون هو عقد باطل"[١].

ولكن محكمة التمييز سرعان ما عدلت عن توجهها هذا، وذهبت ومن خلال حكمٍ صادر عن الهيئة العامة إلى عدم بطلان هذا العقد إذ تقول فيه: " وحيثُ أنّ عقد العمل المعقود بين العامل وصاحب العمل قد استجمع الأركان الأساسية التي يتطلبها القانون وهي العمل والأجر وعلاقة التبعيّة فإن عدم حصول صاحب العمل على تصريح عمل للعامل من الجهات المختصة حسب أحكام المادة ١٢ من قانون العمل لا يبطل هذا العقد ولا يؤثر على الحقوق العمالية التي منحها القانون للعامل..."[٢].

المبحث الثاني: إشكاليات في تنظيم عقد العمل في المنزل

سنحاول في هذا المبحث أن نجيب على تساؤل مفاده مدى وجود إشكالياتٍ في تنظيم القانون الأردني لعقد العمل في المنزل مقارنةً باتفاقيات منظمة العمل الدولية؟ وذلك في ظل معرفتنا أنّ عقدَ العمل في المنزل إنما هو عقد عمل مرن يجري تنفيذه عن بعد وفي المنزل تحديداً كما تقدّم وصفهُ، وفي ظل ما ينظم هذا النوع من عقد العمل قانوناً سواء في إطاره العام أو في إطاره الخاص.

سنقسم هذا المبحث لثلاثة مطالب، نعالج في الأول منها مدى وجود إشكاليات في انعقاد العقد، ونعالج في الثاني مدى وجود إشكاليات في تنظيم أحكام شخص العامل في المنزل، ونعالج في الثالث مدى وجود إشكاليات في توافر عنصر التبعيّة، وعلى النحو التالي:

المطلب الأوّل: مدى وجود إشكاليات في انعقاد عقد العمل في المنزل

سنتناول هذا الموضوع في فرعين، نعالج في الأوّل منها مدى رضائية عقد العمل في المنزل، ونعالج في الثاني مدى خصوصية رضا الطرفين في عقد العمل في المنزل، وعلى النحو التالي:

(١) تمييز حقوق رقم (٢٠٠١/٧٧٢) تاريخ (٢٠٠١/٨/٥) قسطاس وفي ذات المعنى والتوجه تمييز حقوق رقم (١٩٩٩/٧٦٦) تاريخ (٢٠٠٠/٢/٢٧م)، قسطاس.

(٢) تمييز حقوق (هيئة عامة) رقم ٢٠٠٤/٣٧٠٥ تاريخ ٢٠٠٥/٢/٢٠ وفي ذات المعنى ٢٠٠٨/١٢٠٧ تاريخ٢٠٠٩/٢/٢٤ ، ٢٠١٦/٢٢٦٣ تاريخ ٢٠١٦/٩/١٨ ، ٢٠١١/١٥٣١ تاريخ ٢٠١١/٧/٦ منشورات قسطاس.

الفرع الأوّل: مدى رضائية عقد العمل في المنزل.

لطالما اعتبرت رضائية عقد العمل عموماً سمة من سمات هذا العقد؛ إذ يكفي لانعقاده صحيحاً نافذاً بين طرفيه مجرد توافق الإرادتين بتطابق الإيجاب والقبول على محل العقد وشروطه(١)؛ إذ لا يشترط لصحة انعقاد هذا العقد كأصلٍ عامٍ اتخاذ أيِّ شكل معين، فهو ليس من العقود التي تخضع للتسجيل ولا يشترط لصحته الكتابة؛ إذ جاء في تعريف هذا العقد بموجب المادة الثانية من قانون العمل إشارة واضحة الدلالة باتجاه رضائية هذا العقد ألا وهي عبارة: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني..." إذ طالما وصف اتفاق العمل بكونه شفاهي أو كتابي فهو يعني بالضرورة أنه عقد رضائي في أساسه لا يشترط لانعقاده شكل معين.

وغالباً ما تساق سمة رضائية هذا العقد في سياق اعتبارها شكلاً من أشكال حماية العامل وحفظ حقوقه العمالية(٢)، فاشتراط شكليةٍ لهذا العقد من شأنه أن يعرّض حقوق العامل للخطر في حال عدم اتخاذ تلك الشكلية؛ أنّ مؤدى ذلك بطلان العقد، ومؤدى بطلان العقد هدر حقوق عمالية أساسية للعامل.

فإلى أيّ مدىً يعتبر عقد العمل في المنزل كتطبيقٍ من تطبيقات العمل المرن عقداً شكلياً من عدمه؟ يلزمنا للفصل في ذلك الرجوع إلى التنظيم القانوني لهذا الشكل من أشكال عقد العمل، إذ جاء في المادة الثانية من نظام العمل المرن وبصدد تعريف عقد العمل المرن ما يلي: "اتفاق كتابيّ يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين وفقا لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام".

إذ يلاحظ أنّ هذا النص يشترط في عقد العمل المرن شرط كتابته وجرى تأكيد هذا الشرط في تعريف هذا العقد في المادة الثانية من تعليمات العمل المرن لسنة (٢٠١٨)، فإلى أي مدى يجعل شرط كتابة هذا العقد من عقد العمل المرن وتطبيقاته التي منها عقد العمل في المنزل عقداً شكلياً في ظل

(١) انظر في تعريف العقد الرضائي وأحكامه: طلبه خطاب، النظرية العامة للالتزام، (مصادر الالتزام الإرادية) (د.ن) (د.ت) ص ٢٩.

(٢) جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص٨٠.

معرفتنا أنّ العقد الشكلي هو كلُّ عقد لا يكفي لانعقاده مجرد توافق الإرادات وإنما يلزم بالإضافة لذلك اتخاذ شكل معين نصّ عليه القانون أو تطلبه الاتفاق(١).

الحقيقة أنّ صراحة هذا النص تُبدي لك أن هذا الشرط مقصود من قبل المشرّع، الأمر الذي يدفعنا للقول بشكلية هذا العقد سنداً لهذه النصوص؛ فالإشارة إلى كتابة العقد تعني أحياناً متطلباً لغايات الانعقاد يصبح بها العقد شكلياً، وفي أحيان أخرى تكون متطلباً لغايات الإثبات فقط، وإن كنت أرجّح سنداً لمنطوق النص أنّ المشرّع يقصد به شرطاً للانعقاد؛ لأن السياق ليس سياق إثبات حقوق أو التزامات، وإنما سياق تعريف؛ إذ وصف الاتفاق بأنه كتابي في دلالة واضحة على اشتراط شكليته، وعلى أيّ حال حتى في ظل القول باشتراط الكتابة لغايات الإثبات فإنّ الإشكال لا يزولُ فتقييد العامل بقيد الكتابة كوسيلة للإثبات فيه إجحاف كبير في حقه.

أمّا عن مدى مشروعية هذه الشكلية في ظل رضائية عقد العمل كأصلٍ عام، فإن قانون العمل ذاته أحال تنظيم هذا الشكل من أشكال العقد لنظام خاص يصدر لهذه الغاية، وعليه فإن هذا النظام مخوَّلٌ من قبل المشرّع في هذا التنظيم، الأمر الذي يجعل هذا النص خاصاً بهذا الشكل من أشكال العقود في مقابل نص الرضائية باعتباره نصاً عاماً، وخضوعاً بالنتيجة لقاعدة أنّ الخاص يقيّد العام.

وعليه فإن اشتراط الشكلية في عقد العمل في المنزل باعتباره تطبيق من تطبيقات العمل المرن يشكّل بحد ذاته إشكاليةً مقصود الإشارة إليها في هذا البحث، ففي الوقت الذي تتجه فيه التشريعات العمالية نحو إزالة أي عوائق قانونية بين العامل وبين أن يحصّل حقوقه تأتي هذه النصوص لتفرض قيداً شكلياً يعرّض حقوق العمال لاحتمالية الهدر والضياع، ويدخلهم في إشكاليات قانونيّة هم في غنىً عنها، بالذات إذا علمنا أنّ أصحاب العمل يسعون إلى إخفاء هذه العقود بعيداً عن أعين الرقابة والتفتيش تجنباً لالتزامات إشراكهم في الضمان الاجتماعي، مستغلين حاجة بعضهم أو ظروفه للعمل لتعذر حصولهم على ترخيص مزاولة، لذلك يأتي اشتراط شكلية هذا العقد في مصلحة صاحب العمل أكثر منه في مصلحة العامل وإن كانَ من شأن تحقق هذه الشكلية تحقيق مصلحة العامل إلا أنّ من شأن عدم تحققها أن يكون في غير مصلحته.

ولربما كان مقصود المشرّع من اشتراط كتابة هذا العقد أن يلزم أصحاب العمل بإظهارها للعلن، ولكن الإشكال يأتي عند أحجام أصحاب العمل عن اتخاذ هذا الشكل.

(١) انظر في مفهوم شكلية العقود وآثارها: سالم حماد شعبان الدحدوح، الشكلية في العقود المدنية في القانون الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ١٩٨٩.

ومع ذلك فإنّ ليَ رأياً في أثر غياب الشكلية في هذا العقد المتمثلة بضرورة كتابته؛ فالعمل المرن عموماً لم يكن محلّ منعٍ قانونيّ في ظلّ قانون العمل وقبل صدور نظام العمل المرن، ولكنّه كان يخضعُ لذات الأحكام التي يخضع لها العمل العادي من حيثُ شروطه وآثاره، وبالتالي ولهذا السبب لم يكن مرغوباً في ظلّ ذلك؛ إذ ما الذي يدفع صاحب عملٍ لتشغيل عامل في منزله مدة ساعتين يومياً فقط طالما أنه سيحصل على إجازات سنوية ومرضية وخاصة بذات القدر الذي سيحصل عليه العامل العادي، لذلك جاء نظام العمل المرن ليتعاطى مع بعض آثار هذا العقد على نحو خاص وبما يتناسب مع حجم العمل الفعلي[١] الأمر الذي نقل العمل المرن على ضوء هذه الأحكام المستحدثة إلى نطاق مرغوب.

وتأسيساً على ذلك فإن غياب شكلية هذا العقد يجعل من عقد العمل المرن باطلاً إلا أنّه لا يجعل عقد العمل باطلاً؛ إذ لا نكون أمام عقد عمل مرن ولا يخضع هذا العقد لنظام العمل المرن ولا يصلح محلاً لتطبيقه، ولكننا نكون في ذات الوقت أمام عقد عمل صحيح وإن كان لا يخضع لنظام العمل المرن إلا أنّه يخضع لأحكام قانون العمل مباشرةً سواء اعتبرنا هذه النتيجة متأتيةً من تطبيق نظرية انتقاص العقد [٢]؛ أن إذا بطل العقد في شقٍ منه كان العقد كلّه باطلاً إلا إذا أمكن عزل الشق الصحيح عن الشق الباطل فيبطل الشق الباطل ويصح الشق الصحيح، فبطلان العقد لغياب ركن الشكلية لا يعني أنّ كلّ العقد باطلٌ وإنما هناك جزءٌ أساسي صحيح، أو إذا اعتبرنا أن هذه النتيجة متأتيةٌ من نظرية تحوُّل العقد[٣] في حال توافرت في وقائع عقد باطل أركان عقد آخر صحيح، باعتبار عقد العمل المرن عقدٌ له ذاتيته الخاصة وأن من شأن بطلانه لغياب ركن الشكلية توافر أركان عقد آخر ألا وهو عقد العمل العادي في الوقائع التي خلفها العقد الباطل، إذ يصح العقد في صورة جديدة ألا وهي كونه عقد عمل عادي.

(١) انظر المادة (٧) من نظام العمل المرن سالف الإشارة لنصها.

(٢) في هذا الصدد تنص الفقرة (١) من المادة (١٦٩) من القانون المدني على: "**إذا كان العقد في شق منه باطلاً بطل العقد كلّه إلا إذا كانت حصة كل شق معينة فإنه يبطل في الشق الباطل ويبقى صحيحاً في الباقي**". انظر في تفصيل نظريّة انتقاص العقد وأحكامُها: عبد العزيز المرسي حمود: نظريّة إنقاص التصرف القانوني في القانون المدني المصري (دراسة تحليلية وتأصيلية مقارنة)، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس ١٩٨٨ ص١٧ وما بعدها.

(٣) انظر: طلبه خطاب، النظرية العامة في الالتزام، مرجع سابق، ص٣٩٥.

وبالرغم من هذه النتيجة فلقد كنا في غنىً عن هذا الإشكال من أساسه في حال انسجمت قواعد النظام في هذا الشأن مع قواعد القانون في اعتبار عقد العمل رضائي في صورتيه العادية والمرنة، وسيكون تكييف هذه الطبيعة وتلمّسها من مهمة القاضي دون اعتداد بما يطلقه الأطراف من مسميات وتوصيفات على اتفاقاتهم.

والحقيقة أنّ محكمة التمييز الأردنية تجاهلت ركن الشكلية في عقد العمل المرن إذ أيدت حكماً لمحكمة البداية بصفتها الاستئنافية ذهبت فيه إلى تكييف عقد عمل أبرم سنة ٢٠١٤ كعقد عمل عادي على أنه مرن وأخضعته لنظام العمل المرن رغم أنه سابق على صدور النظام أصلاً ولم يتفق طرفاه كما استلزم النظام اتفاقاً خطياً على تحويل العقد من عادي إلى مرن إذ تقول في حكمٍ لها "وعن أسباب التمييز الأول المقدم من المميزة ريم ..... ومفادُها تخطئة محكمة البداية بصفتها الاستئنافية بما توصلت إليه من نتيجة وذلك بتطبيق نظام العمل المرن على عمل المدعية والحكم لها بمبلغ (٧٣١،٣٧٠) ديناراً بدل ساعات العمل الإضافي ورد المطالبة بالباقي في ذلك نجد أنّ محكمة البداية بصفتها الاستئنافية ومن خلال البينات المقدمة في الدعوى توصلت إلى أن المدعية تخضع لنظام دوام مرن في الشركة المدعى عليها (المميز ضدّها) بحيثُ تعوّض النقص في عدد ساعات العمل، وذلك بأن تعملَ في أيام أخرى ساعاتٍ إضافيةٍ وأن المدعية كانت تعمل في بعض الأوقات ساعات عمل إضافية أكثر من ساعات العمل وبحد أدنى ساعة يومياً، وأنها أيضاً تعملُ مرةً في الشهر في يوم العطلة الأسبوعية، وعلى ضوء ذلك قامت بإجراء عملية حسابية لما تستحقه المدعية بدلاً عن ذلك، والذي نجد أنّ ما توصلت إليه من نتيجة جاء ضمن الصلاحيات الموضوعية المعطاة لها ومحكمتنا تؤيدها في ذلك وعليه فإن هذه الأساليب لا تنالُ من حكمها ويتوجب ردّها"[١].

ولعل استقراءً متفحصاً لاتفاقية العمل في المنزل لسنة ١٩٩٦ المشار لها ينبئنا أنّ هذه الاتفاقية لم تشترط من قريب أو من بعيد شرط كتابة هذا العقد، بما معناه أنّ الاتفاقية تجري مع الأصل العام في رضائية هذه العقود.

الفرع الثاني: مدى خصوصية رضا الطرفين في عقد العمل في المنزل

إنّ تتبع طبيعة الرضا كركنٍ في عقد العمل في المنزل كتطبيق من تطبيقات العمل المرن سنداً لما جاء بخصوصه من تنظيم قانوني يقتضي منا الوقوف على آلية انعقاده في نظام العمل المرن ابتداءً ومن ثم في التعليمات المنبثقة عنه بدرجة ثانية.

(١) تمييز حقوق ٢٠١٩/١١٦٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ قسطاس.

فالمستقرأ لنصوص نظام العمل المرن يجد تركيزاً واضحاً في تنظيم تحويل عقد العمل العادي لعقد عمل مرن، دون تنظيم مباشر لموضوع انعقاد العقد مرناً ابتداءً، وإن كانت النصوص لم تمنع ذلك إلا أنها لم تفرد له تنظيماً خاصاً كما فعلت مع تحويل عقد العمل العادي لعقد عمل مرن إذ جاء في المادة (٥) من هذا النظام ما يلي: " أ- للفئات المنصوص عليها في المادة (٣) من هذا النظام طلب تحويل عقد العمل إلى عقد عمل مرن بما يتفق مع طبيعة العمل. ب- لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل تحويل صفة عقد العمل وتحت طائلة إبطال أي إجراء ممكن أن ينقص من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون".

وأشار هذا النص لحق العامل الذي توفرت فيه بعض الشروط التي أشارت لها المادة (٣) من النظام طلب تحويل عقد العمل العادي إلى عقد عمل مرن، وأكد في الفقرة (ب) من هذه المادة على عدم جواز إلزام العامل تحويل عقده إلى عقد عمل مرن تحت طائلة البطلان، ولكن السؤال الذي يفرض نفسه في هذا المقام إلى أيّ مدىً يكون طلب العامل تحويل عقده من عقد عمل عادي إلى عقد عمل مرن في المنزل كتطبيق من تطبيقات العمل المرن ملزماً لصاحب العمل؟ الحقيقةُ أنّ نصّ المادة (٥) المشار إليه لم يُشر إلى فكرة إلزامية صاحب العمل في قبول هذا التحويل، وإنما أشار لحق العامل في طلب هذا التحويل، ولعل طلب التحويل _والحالة هذه_ ليس إلا إيجاباً يتوقف نفاذ مضمونه في حق الطرفين على موافقة الطرف الآخر ألا وهو صاحب العمل، أما إشارة المشرع في الفقرة الثانية إلى عدم جواز إجبار العامل على تحويل عقده إلى عقد عمل مرن فلا تعني أنّ الفقرة الأولى ينصرف مدلولها إلى إجبار صاحب العمل على هذا التحويل.

ونحن إذ نطرق هذه الفكرة البديهيّة قانوناً فإننا لا نفعل ذلك إلا لكوننا قد اصطدمنا بنص في التعليمات التنفيذيّة لهذا النظام جاء فيه من خلال المادة (٤) منها ما يلي: "لا يجوز لصاحب العمل رفض طلب تحويل عقد العمل الأصلي لأي عامل إلى فئة العمل المرن في المؤسسة، إلا إذا استند قراره إلى أحد الأسباب التالية: أ- إذا ترتب على تحويل صفة العقد تكاليف مالية إضافية على صاحب العمل. ب- إذا ترتب على ذلك أثر سلبي على جودة العمل وأداء العامل. ج- إذا كانت طبيعة عمل العامل تتطلب تواجده اليومي في مكان العمل وضمن ساعات العمل المعتادة".

ومؤدى هذا النصّ أنّ تحويل عقد العمل من عادي ضمن شروط متفق عليها مسبقاً إلى مرن وجوبيٌ في حق صاحب العمل، وليس له أيُّ خيار في الموافقة من عدمه إذا تحققت الشروط المشار لها في النص.

والحقيقة أنّ شكوكاً جدّية لدى الباحث في مدى انسجام هذا النصّ مع ما جاء في النظام من أحكام وما جاء في القانون من قبله من أحكام عامة؛ إذ حرص النظام في معرض تعريفه لعقد العمل المرن إلى وصفه بـ "اتفاق كتابي"، ويعني تعبير "اتفاق" ضرورة توافق إرادتي طرفي العقد على مضمونه وبغير هذا التوافق فلا يمكن أن يطلق على أيّ واقعة اتفاقا، ثم إنّ المادة (٤) من النظام والتي تولت تنظيم أشكال العمل والتي من بينها العمل عن بعد حيث يعتبر العمل في المنزل تطبيقاً من تطبيقاته قد حرصت إزاء كل شكلٍ من هذه الأشكال التأكيد على موافقة صاحب العمل على ذلك؛ فعندما ذكرت الأشكال التالية من أشكال العمل المرن أعقبتها بعبارة "بعد موافقة صاحب العمل" ألا وهي (العمل بعض الوقت، العمل ضمن ساعات مرنة، أسبوع العمل المكثف، العمل عن بعد) وفي معرض ذكرها لشكل السنة المرنة أعقبته بعبارة "بعد الاتفاق مع صاحب العمل".

فإذا كانت أشكال العمل المرنة جميعها تتطلب اتفاقاً مع صاحب العمل بصريح النص المشار إليه فإنني أجد _والحالة هذه_ أن النص الوارد في التعليمات والذي يجبر صاحب العمل على قبول تحويل العقد لعقد عمل مرن يتعارضُ مع نصوص أسمى منه مرتبةً الأمر الذي يجعل من الواجب الالتفات عنه لعدم دستوريّته.

وفي هذا الإطار نصّت المادة (٨) من النظام على: "يجوز للعامل الذي حول عقد عمله من عقد عمل إلى عقد عمل مرن العودة إلى نظام العمل غير المرن بناء على طلب يقدمه لصاحب العمل وبموافقة الطرفين". ولعل هذا النص كذلك تأكيد على الطبيعة الاتفاقية لعقد العمل المرن بكافة صوره وتطبيقاته والتي من بينهما عقد العمل في المنزل.

وإذا كان النظام قد أغفل الإشارة الصريحة لانعقاد عمل المرن ابتداءً كعقد عمل مرن إلا أنّ التعليمات حرصت على تأكيد ذلك من خلال نص المادة (٧) والتي جاء فيها: "مع مراعاة ما ورد في المادة (٣) من النظام، يجوز لصاحب العمل التعاقد بشكل مباشر ولأول مرة مع عامل جديد من خارج المؤسسة ضمن أي شكل من أشكال العمل المرن المتبعة بالمؤسسة".

المطلب الثاني: مدى وجود إشكاليات في تنظيم أحكام شخص العامل في المنزل

حرصت المادة الثانية من نظام العمل المرن على تعريف العامل في عقد العمل المرن على النحو التالي: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملا لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل ضمن أحد

أشكال عقد العمل المرن المحددة في هذا النظام" ولعل هذا التعريف لا يختلف كثيراً عن تعريف قانون العمل للعامل(١).

وبالرغم من أنّ تعريف قانون العمل للعامل حرص على إصباغ وصف عامل على العامل بالتجربة دون أن يفعل ذلك تعريف النظام للعامل عملاً مرناً إلا أنّ ذلك لا يمنع من وجود عامل تحت التجربة في العمل في المنزل كتطبيق من تطبيقات العمل المرن.

ولكن تنظيم أحكام شخص العامل في العمل المرن لم يقف عند هذا النص وإنما تولى نصٌ آخر أيضاً تنظيمَ الأمر إذ جاء في المادة (٣) من هذا النظام بهذا الخصوص ما يلي: " أ. العامل الذي أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة. ب–. العامل الذي لديه مسؤولياتٍ عائليةٍ ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض. ج– العامل المنتظم بالدراسة الجامعية. د. العامل ذو الإعاقة".

وطالما حدّدَ النظام أشخاص الخاضعين له من العمّال فإنّه وبمفهوم المخالفة لن يخضع له خارج هذا النطاق أشخاص عمالٍ آخرين، وتالياً التعريفُ بالفئات الخاضعة لنظام العمل المرن وبالتالي الفئات التي يمكن ابتداءً أن تكون عمالاً في المنزل:

١– العامل الذي لديه مسؤولياتٍ عائلية: وقد حرص المشرّع إزاء هذه الحالة أن يذكر أمثلة غير حصريّة؛ ذلك أنه عبّر بتعبير ويشمل في دلالة على التمثيل وهي (المرأة الحامل، العامل الذي تتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض.

ويستوي أن يكون العامل وفق هذا التوصيف ذكراً أو أنثى، ولعل في النص على هذه الحالة مراعاة الظروف الخاصة بالعامل، إذ مرّ معنا أنّ من إيجابيات العمل في المنزل مراعاةَ ظروف العمال الخاصّة، بالذات ما يتصل بواجباتهم الأسريّة وارتباطاتهم العائلية وهو ما يتبدى من خلال حرص المشرّع على تنظيم هذه الحالة من الحالات الخاضعة للعمل المرن.

وتجدرُ الإشارة إلى أنّ هذه الحالة من حالات العمل المرن يمكن أن تظهر في صورة تحويل عقد عمل عادي لعمل مرن أو أن ينعقد العقد ابتداءً كعقد عمل مرن.

٢– العامل المنتظم بالدراسة الجامعيّة: وطالما أن وصفت الدراسة بالجامعيّة فهذا يعني أنّها تتم في رحاب جامعة، وطالما وصف الطالب بأنه منتظم بتلك الدراسة فإن ذلك يستبعد باعتقادي الطالب

(١) عرفت المادة الثامنة من قانون العمل العامل بأنّه: "**كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل**".

في الدراسة غير المنتظمة والتي تتم بالانتساب أو عن بعد لغياب الغايات التي وجد هذا الاستثناء من أجلها، ولعل حرص المشرّع على النص على هذه الحالة يتأتى من رعايته طموحات العمّال في تنمية ذواتهم علمياً، فأتاح لهم أن يزاوجوا بين العمل والدراسة، وإذا كانت طبيعة العمل المعتاد تتعارض مع أوقات الدراسة الرسمية فإن بإمكانهم –والحالة هذه –الاتفاق على الانتقال إلى نظام العمل المرن، كما ويمكن للعامل الذي يتمتع بهذا الوصف أنْ يتعاقد مباشرةً كعاملٍ في عمل مرن.

ويذكر أن المشرّع ومن خلال المادة ٦٦/ب من قانون العمل قد أعطى العامل الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة أربعة أشهر لغايات الدراسة في ذات المسعى والتوجه في مراعاة العامل الدارس.

٣- العامل ذو الإعاقة: وينصرف مدلول الشخص ذو الإعاقة إلى "كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية، يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال"(١).

ولعل النص على هذه الحالة من الحالات التي تخضع لنظام العمل المرن يتأتى من الرعاية التشريعيّة التي يحيطها المشرّع بهذه الفئة الكريمة من فئات المجتمع؛ إذ يمكن للعامل من هذه الفئة أن يحوّل عقدهُ الأصلي إلى عقد عمل مرن كما ويمكنه أن يتعاقد لأوّل مرة عقد عمل مرن.

٤- العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة (٣) سنوات متصلة: فالقيد الزمني الوارد بخصوص هذه الفئة يتحدد بأمرين اثنين؛ ضرورة أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة ثلاث سنوات، ثم ضرورة أن تكون هذه المدة متصلة لم يتخللها أيُّ انقطاعٍ عن العملِ.

ولعل المشرع من خلال اشتراط هذا الشرط قد افترض أنّ عاملاً بهذه المواصفات قد بات من ذوي الخبرة الذين يستأهلونَ رعاية عن غيرهم، والحقيقة أنّ هذه الحالة تحديداً لا تتصور إلا بتحويل العامل من عقد عمل عادي إلى عقد عمل مرن، وطالما أن خدمة العامل لدى صاحب العمل بلغت (٣) سنوات فأكثر متصلةً فإنّ عقد العمل المرن لن يكون عقداً جديداً بالمعنى القانوني لهذا الاصطلاح وإنما سيكون استمراراً للعقد السابق مع كل ما يرتبه هذا الاستمرار من آثارٍ قانونيّةٍ، حتى وإن بدأ عقد العمل العادي رضائياً شفاهياً وجرى تحويل العامل إلى عمل مرن بموجب عقد

(١) انظر نص المادة (٣) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة (٢٠١٧)، منشور في الجريدة الرسمية العدد (٥٤٦٤) تاريخ (٢٠١٧/٦/١)، ص٣٧١٠.

كتابي خطي استجابةً للشرط القانوني في هذا الصدد؛ إذ لن يكون العقد المكتوب إلا تعديلاً للعقد السابق وليس عقداً جديداً ابتداءً.

ولعل الإشكال المقصود من بحث أحكام شخص العامل في عقد العمل في المنزل كتطبيق من تطبيقات العمل المرن يتأتى من فرضية أن لو كان العامل المطلوب تحويله إلى العمل المرن أو التعاقد معه مباشرةً بعقد عمل مرن من غير هذه الفئات المذكورة؛ كالعامل الذي أمضى في الخدمة أقل من ٣ سنوات أو العامل الذي يتمتع بخبرة واسعة ويحتاجه صاحب العمل يوماً واحداً في الأسبوع فقط أفلا يمكن أن يتعاقد معه مباشرة بعقد عمل مرن، إنّ حصرَ عقد العمل المرن بهذه الفئات تحديداً يُضيّع كثيراً من الغايات المقصودة من تشريعه ابتداءً، ويفوّت كثيراً من الإيجابيات التي تتبدى للعمل في المنزل.

ومن الجدير ذكرهُ إزاء بحث إشكاليات أحكام شخص العامل في عقد العمل المرن أنّ هذا العامل قد يكون ذكراً أو قد يكون أنثى، كما وقد يكون كبيراً وقد يكون صغيراً أو كما عبّر عنه قانون العمل بمصطلح "الحدث"(١).

وحيث لم يرد بهذا الخصوص أيُّ قيدٍ في نظام العمل المرن فإن ما يسري في ظل قانون العمل إزاء عقود العمل العاديّة من هذا الجانب سيرى أيضاً إزاء عقود العمل المرن والتي منها عقد العمل في المنزل، ولكنّ الأشكال الذي قد يبرز في هذا الصدد يتعلق بكون المشرع في قانون العمل قد أحاط عمل المرأة وعمل الحدث بقيود قانونيّة تتعلق بوقت العمل وبعض أنواعه؛ إذ يحظر مثلاً تشغيل الحدث بعد الساعة الثامنة مساء وقبل الساعة الساسة صباحا، سنداً لما نصّت عليه المادة (٧٥) من قانون العمل، في حين تحدد بقرار من الوزير الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها سندا لما نصت عليه المادة (٦٩) من ذات القانون.

فإلى أيّ مدىً تسري هذه القيود القانونيّة على المرأة أو الحدث إزاء العمل في المنزل عملاً مرناً؟ إن تفسير النصوص الناظمة لتلك القيود تفسيراً حرفياً يقف عند دلالة المصطلحات بعيداً عن مقاصدها يقودنا للقول بسريان تلك القيود على العامل في المنزل، وفي المقابل فإن تفسير النصوص الناظمة لتلك القيود تفسيراً مقاصدياً يراعي مقاصد النص وغاياته يدفعنا للقول بعدم سريان تلك القيود على عمل المرأة وعمل الحدث في المنزل؛ لغياب علّة النص واتساقاً مع روحه ومقاصده.

(١) جاء في المادة (٢) من قانون العمل من تعريف الحدث ما يلي: "**كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة**".

والحقيقةُ أنّ أياً من كان لا يستطيع الجزم بكل ما يريده المشرّع من مقاصد وغايات، وأن محاولة الوقوف على تلك المقاصد ليست إلا محاولةً فقهيةً أو قضائية قد تصيب وقد لا تفعل، وعليه فإذا سمح بالخروج على تلك القيود الواضحة اتكاءً على تقدير وجود عللها من عدمه والذي قد يختلف باختلاف مستنبطها فإن كثيراً من النصوص ستكون محلَّ هدرٍ وتجاوز بحسب تقدير من يفسّر النص، فالأصل أن تسري تلك القيود بمنطوقها ومضمونها إلى اللحظة التي يُعمِل المشرّع تعديله إزاءها، انطلاقاً من ذلك فالمشرّع مدعوٌ لاستثناء العمل في المنزل ومن خلال نظام العمل المرن من تلك القيود، إذ ربما يكون العمل ليلاً بالنسبة للمرأة أنسب من العمل نهاراً لانشغالها نهاراً بواجبات أسريّة وعائلية.

المطلب الثالث: مدى وجود إشكاليات في توافر عنصر التبعيّة

يعتبر عنصر تبعيّة العامل لصاحب العمل أحد عناصر وجود هذا العقد، إذ لا يتصوّر وجود عقد العمل دون وجود هذا العنصر الأساسي الذي يضاف إلى عنصرين آخرين أساسيين ألا وهما؛ كون العمل خاصاً وكونه مأجوراً، فهل يسري هذا الأمر على عقد العمل في المنزل كذلك؟ وهل لعنصر التبعيّة أيَّ خصوصية في هذا الشأن؟

يلزمنا للإجابة على هذه التساؤلات أن نقف ابتداءً على المدلول القانوني لعنصر التبعيّة في عقد العمل عموماً، ثم أن نعرّجَ على موقف قانون العمل الأردني من ذلك، لكي نحاول إسقاط ما تقتضيه القواعد العامة في عقد العمل على عقد العمل في المنزل محل البحث، لنستبين مدى وجود خصوصيّةَ من عدمه في هذا الشأن.

يتنازع مفهوم علاقة تبعيّة العامل لصاحب العمل نظريتان، أولاهما؛ نظرية التبعية القانونية، وثانيهما نظرية التبعيّة الاقتصاديّة، فبأيّ النظريتين أخذ المشرّع الأردني في قانون العمل إزاء العمل عموماً؟ وإلى أيّ مدىً ينسجمُ ذلك مع عقد العمل في المنزل؟

ينصرف مدلول نظريّة التبعيّة القانونيّة إلى خضوع العامل أثناء العمل أو بمناسبته لإدارة وإشراف وسلطة من يُمارس العمل لحسابه؟ وينبني على ذلك قدرة صاحب العمل على إصدار الأوامر والتوجيهات للعامل بشأن العمل ومراقبته في تنفيذه له، ويستتبع ذلك قدرة صاحب العمل على إيقاع جزاءات تأديبيّة في حق العامل حال مخالفته تلك الأوامر والتوجيهات، طالما كانت مشروعةً وتتصل بالعمل المطلوب منه، ولعل هذه التبعيّة وفق هذا المفهوم تتضمن شيئاً من تنازل العامل عن حريته

واستقلاليته؛ بوضع نفسه تحت إشراف صاحب العمل فيما يتصل بموضوع العمل المتفق عليه وذلك لقاء حصوله على أجر منه(١).

وانطلاقاً من ذلك عرّف جانبٌ من الفقه رابطة التبعيّة بكونها "الرابطة القانونيّة الناشئة عن عقد العمل والتي تربط شخص العامل بأوامر وتعليمات وإشراف رب العمل وهي التي تخوّل هذا الأخير سلطة تأديبية واعتماداً عليها تُبرر مختلف الإجراءات التنظيمية التي يخضع لها العامل بالمؤسسة"(٢).

وفي المقابل فإن مدلول التبعيّة الاقتصادية ينصرف إلى استئثار صاحب العمل بمجهود العامل مقابل أجر يشكّل مصدر رزق العامل الوحيد يعتمد عليه في معيشته اعتماداً كلياً مما يجعله تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل(٣).

ولعل استقراءً دقيقاً لقانون العمل الأردني يظهر لنا تبني المشرّع الأردني لنظرية التبعية القانونيّة كأصل عام، وإن كان قد انفرد في ذلك بشيء من الخصوصية؛ فإذا كانت التبعيّة القانونية تقتضي قدرة صاحب العمل على الإشراف من جانب والإدارة من جانب آخر، فإنّ المشرع الأردني في معرض تعريفه لعقد العمل استلزم لقيام التبعيّة توافر أحد هذين العنصرين؛ فجاء في هذا التعريف العبارة التالية "وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر".

ويقصد بالإشراف أن يكون من حق صاحب العمل تحديد شروط العمل للعامل ومراقبته في تنفيذ تلك الشروط والقدرة على إيقاع الجزاءات في حال عدم الالتزام بها، وإن لم يكن لدى صاحب العمل الخبرة الفنية في كيفيّة هذا التنفيذ(٤)، في حين يقصد بالإدارة حق صاحب العمل في تحديد آلية تنفيذ هذا العمل وكيفيّة أدائه فنياً، وهو ما يتصل بالنتيجة بالتبعيّة الفنية لصاحب العمل(٥).

(١) انظر في تفصيل ذلك:
- محمد الكشبور، علاقة التبعيّة كعنصر مميز لعقد العمل، بحث منشور في المجلة المغربيّة للاقتصاد والقانون المقارن، جامعة القاضي عياض، المغرب، العدد ١٢ السنة ١٩٨٩، ص٨.
- جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص٢٩.
- حسن كبيرة، أصول العمل، مرجع سابق، ص١٤٨.

(٢) علي عضو حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دار الثقافة بالقاهرة، ١٩٧٥م، ص١٩.

(٣) بنور سعاد: تبعيّة العامل لصاحب العمل أساس تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، بحث منشور في مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي/ الجزائر، العدد (٥٤)، ماي ٢٠١٧م، ص٣١٩.

(٤) جعفر المغربي شرح أحكام قانون العمل مرجع سابق، ص٣٠.

(٥) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص٩٣.

وبذلك يكون المشرّع الأردني قد تبنّى مفهوماً موسعاً للتبعيّة القانونية لا مفهوماً مضيقاً، فإلى أيّ مدىً يسري ما تقدم على العمل في المنزل موضوع البحث؟ من الجدير ذكره ابتداء أنّ طبيعة علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد عموما قد أثارت كثيرا من النقاش الفقهي مما سيشار إليه لاحقا، بحكم أنّ العامل ينفّذ عمله بعيداً عن صاحب العمل ومنشأته المعتادة، وإذا كان ذلك قد أثار هذا النقاش في العمل عن بعد بكل صوره فإنه في العمل في المنزل تحديدا يبدو أكثر خصوصية، ويثير تساؤلات أكثر جدية؛ فالعمل عن بعد يتم غالبا خلف شاشات وفي مراكز عمل متصلة تكنلوجيا بمنشأة العمل، إلا أنّ ذلك ربما لن يتم بذات الطريقة في حال العمل في المنزل؛ بحكم ما يتمتع به المنزل من خصوصيةٍ أدركها المشرع فأحاط حرمته بحماية خاصة جنائية وغير جنائية، وجعل من انتهاك حرمة هذا المنزل جريمةً جنائيةً مستحقة للعقاب، فكيف سيتأتى لصاحب العمل _والحالة هذه_ رقابة عمل العامل والإشراف عليه والقدرة على توجيهه، وهو يزاول ذلك العمل في مكان عصيٍّ على صاحب العمل في الدخول إليه دون إذن، ولن تكون حريته في فرض سلطته واسعة في ذلك المكان.

هذا وإن أمكن قيام تلك الرقابة بواسطة وسائل التكنلوجيا الحديثة؛ إذ يمكن له الاطلاع على طبيعة عمل العامل ومنتجه وتوجيهه والرقابة عليه، إلا أن ذلك لا يكون في كل صور العمل في المنزل إذ يظل هناك نطاق واسع يحول دون تمام هذه الرقابة ، ولعل بعض وسائل الرقابة في العمل عن بعد محدودة الأثر في المنزل كما هو الحال في الشاشات مثلاً، فحرمة المنزل تحول دون التوسع في هذه الوسيلة من وسائل الرقابة، بالنتيجة فإن نطاقاً من هذه الأعمال لن يكون تحت الرقابة المباشرة لصاحب العمل وستتعذّر في كثير من الفروض القدرة على التوجيه المناسب، الأمر الذي حدا ببعض الفقه للمناداة بتصوّرٍ جديد لعلاقة التبعيّة في عقود العمل عن بعد عموماً وعقود العمل في المنزل على وجه الخصوص كما سيأتي تفصيله.

إذ يقر جانبٌ من الفقه بقصور معيار التبعيّة القانونيّة في صورته التقليديّة عن تكييف عقد العمل في المنزل نتيجة البعد القائم ما بين العامل وصاحب العمل، حيث يكاد ينعدم الاتصال المباشر بينهما(١).

فذهب رأيٌ في الفقه أمام هذا القصور إلى تبني معيار مختلطٍ لعنصر التبعيّة يجمع فيه ما بين التبعيّة القانونيّة من جهة مع ما تقتضيه من وجود رقابة وإشراف، مع التبعيّة الاقتصاديّة مع ما تقتضيه من اعتماد العامل على صاحب العمل في أجره الذي يعتاش منه بشكل أساسي(٢).

(١) محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٤٩.

(٢) عمر العرايشي، الطبيعة القانونيّة لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص١٤٣.
حسام الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، ١٩٩١، ص١٣٦.

ولكنّي أجد أنّ هذا الرأي هو الآخر قاصرٌ عن تحديد طبيعة علاقة التبعيّة في هذا النوع من العقود، فإذا كان معيار التبعية القانونية وحده قاصر عن تفسير طبيعة هذه العلاقة فكيف إذا أضفنا له معياراً آخر معه ألا وهو معيار التبعية الاقتصاديّة إذ ستغدو الأمورُ أكثرَ تعقيداً.

وفي اتجاهٍ آخرَ ذهب رأيٌ في الفقه إلى القول بمعيار جديد أطلق عليه "التبعية عن بعد" يقوم هذا المعيار على تفسير التبعية القانونية تفسيراً موسعاً من جانب ومرناً من جانبٍ آخر؛ إذ تحل الرقابة الإلكترونية بديلة عن الرقابة التقليديّة بأدواتها التقليديّة هذا مع الاستعانة بمعيار التبعية الاقتصاديّة وإن بدرجة نسبيّة كقرينة دالة على علاقة العمل(١)، ويذهب جانبٌ آخر من الفقه إلى التوسّع في علاقة التبعيّة في هذا المقام مفترضاً وجودها طالما أنّ هناك رقابة من صاحب العمل للمنتج النهائي أو شبه النهائي، وأنّه يمكن لصاحب العمل تحت هذا العنوان من الرقابة توقيع جزاءات تأديبيّة حال عدم الالتزام بالتعليمات المطلوبة(٢).

ومن جهتنا نرى أنّ معيار التبعية القانونيّة يصلح وحده لتفسير العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل مع شيء من قراءته بمفهوم مرن؛ فإن كانت التبعية القانونيّة تفترض قدرة صاحب العمل على توجيه العامل ورقابته والإشراف على عمله فإنها متوافرة كذلك في العلاقة ما بين العامل في المنزل وصاحب العمل؛ فالعامل في المنزل إنما يتلقى تعليمات عمله من صاحب العمل ويسير على هديها سواء أفعل ما يطلب منه أمام ناظري صاحب العمل أو اطلع صاحب العمل على منتجه النهائي الذي تأتى ابتداءً بناءً على توجيهاته.

فالتبعية المرنة – وفق ما نرى – ترتكز على أمرين؛ فكرة التوجيه الصادر عن صاحب العمل للعامل والمتعلق بالعمل الذي يطلبه صاحب العمل من العامل، وفكرة رقابة المنتج ماديٍّ كان أو معنويٍّ بحسب طبيعة مهمة العامل، ويعني ذلك أكان تنفيذ العمل أمام ناظري صاحب العمل أو لم يكن فطالما أن العمل تم وفق ما يناسب صاحب العمل سندا لتوجيهاته، وطالما أنه له رقابة المنتج فإن التبعية المرنة المقصودة والحالة هذه متحققة، وهذه التبعية وفق هذا التصور لا زالت قادرة على تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، فإذا كان عقد المقاولة من أبرز العقود التي تتشابه مع عقد العمال، فعقد

(١) انظر في هذا الرأي الفقهي:
نبيل بوحميدي، التأصيل لإبرام عقد العمل عن بعد وإمكانية إثباته، مقال منشور بتاريخ (٢٠١٣/٢/١٢) على الموقع الإلكتروني www.majallah.new.ma .

(2) Monein DAVID: Le télétrail: Le nécéssaire Creation Du status spécifique 2006. P 24.
مشار له لدى مالك أبو نصير، الحماية القانونية للعامل في العمل عن بعد، مرجع سابق، ص١٦٨.

المقاولة مثلا يهتم بالمنتج أكثر من اهتمامه بالتوجيه، أما التبعية المرنة المقصودة في هذا الشأن فتوازن ما بين التوجيه والمنتج، على نحو ينبغي أن يربط ما بين الأمرين رابط سببي بحيث يكون المنتج متوائما مع التوجيه، وإذا لم يكن متوائما كان لصاحب العمل إعمال صلاحياته القانونية في التأديب إذا ثبت له تقصير العامل، وبذا تتبدى علاقة التبعية في كمعيار مميز لهذا العقد وكعنصر من عناصر تكوينه(١).

وفي هذا الصدد ذهب جانبٌ من الفقه إلى أنّ التبعيّة موجودة سواء في صورة العمل التقليدي أو في صورة العمل عن بعد وأنّ المختلف هو آلية هذه الرقابة والتي ستتكأ على وسائل التقنية الحديثة بديلاً عن المعاينة البصريّة المباشرة(٢).

فإلى أيّ مدىً رعى نظام العمل المرن هذه الخصوصيّة للعمل عن بعد عموماً، وللعمل في المنزل على وجه الخصوص في صدد تنظيمه لأحكام هذا العقد؟

بالنظر لتعريف عقد العمل المرن في المادة الثانية من هذا النظام فإننا نجدها وإزاء علاقة التبعيّة تنص على الآتي: "..... أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر"، يتضح ابتداءً أنَّ المعيار الذي اتخذه المشرّع لتمييز علاقة العمل في العمل في المنزل هو معيار التبعية القانونيّة، ولكنه بدل أنْ يسلك مساراً مرناً يتواءم مع الطبيعة المرنة للعقد محل التنظيم اتخذ مساراً أكثر تشدداً من المسار الذي اتخذه قانون العمل ذاته، فإن كان قانون العمل يشترط الإشراف أو الإدارة وفق مفهومها المتقدّم فإن نظام العمل المرن يستلزم الأمرين معاً؛ إذ ربط بينهما حرف العطف "و" بدل حرف العطف "أو" كما فعل قانون العمل، ولعل المستغرب أيضاً أنّ تعليمات العمل المرن والمنبثقة عن النظام وفي معرض تعريفها لعقد العمل المرن كررت ما ذكره النظام حرفياً وأضافت له مصطلحاً آخر إذ جاء في التعريف ما يلي: "وتحت إشرافه وإدارته المباشرة" فتعبير "المباشرة" لم يرد في النظام ولم يكن قد ورد

(١) جاء في حكم لمحكمة التمييز الأردنية بهذا الخصوص ما يلي: " يُستفاد من أحكام المادتين (٧٨٠) و (٨٠٥) من القانون المدني والمادة الثانية من قانون العمل أن ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هو عنصر الإشراف والتبعية التي يستقل بها عقد العمل -2 .ان المعيار الحاسم والرئيسي للتفرقة بين عقد العمل والمقاولة يكمن في عنصر التبعية فإذا كان العامل يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل فإن المقاول يعمل في حرية واستقلال بعيداً عن توجيه وإشراف صاحب العمل فموضوع عقد العمل هو العمل التابع ويجب الاحتياط وتوخي الدقة في استعمال عنصر التبعية للتفرقة بين العقدين ذلك أن التبعية قد تطور مفهومها بحيث أصبحت تشتمل التبعية التنظيمية ولم تتوافر التبعية الفنية فرقابة صاحب العمل في عقد المقاولة تتعلق بنتيجة العمل وليست بأدائه ذاته أما في عقد العمل فإن صاحب العمل يستطيع ان يفرض على العامل طريقة أداء ويعطيه كافة التوجيهات " تمييز حقوق رقم ٢٠١٩/٥٤٦٢ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٦ ، منشورات موقع قسطاس.

(٢) محمد المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص٢٥٠.

أصلاً في القانون، فإذا كان مصطلح الإدارة ينصرف للتبعية الفنية فإن نعته بالمباشرة يفترض الخبرة الفنية لصاحب العمل في موضوع العمل والتي تؤهله توجيه العامل فنياً.

ومن هنا تتبدى الإشكالية المقصودة من بحث هذا المطلب ففي الوقت الذي نحتاج فيه تبعية مرنة تراعي خصوصية هذا العقد ذهب المشرّع في نظام العمل المرن باتجاه تشدد غير مبرر ولا يتّسق مع مسعاه في تذليل العقبات أمام هذا العقد، وهو مسعىً مبالغ فيه ويحمل تزايداً يتناقض مع روح النصوص ومبتغاها، وحريّ من قبل المشرّع للمراجعة ليكون على الأقل في المستوى الذي اتخذه المشرّع في قانون العمل، إن لم يؤكد علاوة عليه على ضرورة تفسير هذه العلاقة تفسيراً مرناً كما تقدّم.

وبنظرةٍ متفحصةٍ لما ورد في اتفاقية العمل في المنزل بهذا الخصوص نجد أنّ المادة الأولى من هذه الاتفاقية وفي معرض تعريفها للعمل في المنزل قد حوت إشارتين بهذا الخصوص؛ أولهما: عبارة "ويؤدي ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل"، وثانيهما عبارة: "ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين واللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم".

يرى جانبٌ من الفقه إزاءَ هذا النص أنّ الاتفاقية تبنّت معيار التبعية القانونيّة من خلال نصّها على ضرورة عدم استقلال العامل عن صاحب العمل(١)، ولكننا نجد أنّ نصّ الاتفاقية المشار إليه قد اتخذ معياراً مختلطاً مزدوجاً جمع فيه ما بين التبعية القانونيّة من خلال نصه على ضرورة عدم وجود درجة من الاستقلالية لدى العامل عن صاحب العمل وبين التبعية الاقتصاديّة من خلال نصّه على ضرورة عدم وجود استقلال اقتصادي.

والحقيقة أنّ معالجة معيار تبعيّة العامل لصاحب العمل من زاوية استقلالية العامل من عدمها تبدو في نظري معياراً مرناً للتبعية؛ فالاستقلالية التامّة من شانها بلا شكٍّ انتفاءَ علاقة العمل ابتداءً ولكن الاتفاقية استعملت مصطلح "الدرجة اللازمة من الاستقلالية" في إشارةٍ إلى أنّ الاستقلالية المرنة مستوعبة ومتقبلة في إطار العمل في المنزل، وأنّ الاستقلالية التي تقطع علاقة العمل هي استقلالية تبلغ حداً لا يمكن تجاوزه أو القفز عنه.

(١) – إلياس يوسف، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، عمان ٢٠٠٦، ص٩٩.
_ عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص١٤١.

ناهيك عن أنّ الاتفاقية استعملت عبارة أخرى في ذات التعريف ألا وهي عبارة "وفقاً لمواصفات صاحب العمل" في إشارة إلى أن طبيعة التوجيهات التي تقوم بها علاقة التبعيّة يكفي أن تكون مواصفات متفق عليها، يسير العمال على هديها دون تطلب الأوامر المباشرة في التنفيذ والتوجيه التفصيلي.

ولعلّ ما يؤيّد ذلك الإشارة التي وردت في ذات المادة ولكن في الفقرة (ج) منها بصدد تعريف صاحب العمل؛ إذ أسبغ النص على الشخص وصف صاحب عمل سواء تولى بصورة مباشرة أو عبر وسطاء مهمة توجيه العامل لتنفيذ نشاط من نشاطات منشأته، فافتراض وجود وسطاء ما بين العامل وصاحب العمل في التوجيه يشير إلى النظرة المرنة لتفسير علاقة التبعية.

الخاتمة:

حاولنا في هذه الدراسة أن نقف على المفهوم القانوني لعقد العمل في المنزل كشكلٍ مستحدثٍ من عقود العمل عن بعد، تلك العقود التي تنتمي لطائفة أخرى من عقود العمل مستحدثة التنظيم في ظل القانون الأردني ألا وهي عقود العمل المرنة، ومن ثم حاولنا الوقوف على الإشكاليات القانونيّة المتعلقة بالتنظيم القانوني لهذا النوع من العقود في ظل القانون الأردني متمثلةً ابتداءً بما جاء في قانون العمل ذاته بهذا الخصوص، وما جاء في نظام العمل المرن رقم (٢٢) لسنة (٢٠١٧) وما تلاه من تعليمات العمل المرن لسنة (٢٠١٨)، كلّ ذلك مع شيء من المقارنة بما ورد في اتفاقية العمل في المنزل من أحكام والمبرمة في إطار منظمة العمل الدولية لسنة (١٩٩٦) م.

وقد خلصنا بالنتيجة لجملة من النتائج والتوصيات نجملها على النحو التالي:

١- يعتبر عقد العمل مرناً في حال اتفق على تنفيذه في إطار زمني يختلف عن الإطار الزمني التقليدي المتبع في منشآت العمل، سواء كان في صورة العمل بعض الوقت أو كان في صورة العمل ضمن ساعات مرنة أو كان بأسلوب أسبوع العمل المكثف أو بنظام السنة المرنة، وهو ما يمكن اعتباره مرونة زمنية، وفي المقابل فإن مرونة هذا العقد قد تأتي في بعدٍ مكاني، وفي صورة عمل عن بعد، ومن بين تطبيقات هذه الصورة تحديداً من صور العمل المرن يأتي العمل في المنزل متأطراً مكانياً بإطار المنزل باعتباره المكان المعد للسكنى على سبيل الاعتياد والبعيد عن موقع العمل المعتاد.

٢- تحمل فكرةَ العمل في المنزل في طياتها إيجابيات كثيرة تعود على العامل من جهة وصاحب العمل من جهةٍ أخرى، كما يستفيد المجتمع في حالات أخرى من تنفيذ العقد في المنزل، إلا أن هذه الفكرة تحمل في طياتها كذلك بعض السلبيات فهي من جانب تعزز الشعور بالعزلة ومن

جانب آخر تعتبر مجالاً خصباً للإجحاف بحقوق العمّال ومن شأنها على أيّ حال التأثير على النشاط التجاري في السوق إذ ستحرم هذا السوق من مستهلك مرشّح للسلع والخدمات في ذهابه وإيابه باتجاه موقع العمل.

٣- في الوقت الذي عالج فيه المشرّع عقد العمل في المنزل كتطبيقٍ من تطبيقات العمل المرن في قانون العمل ابتداءً، ومن ثم في نظام العمل المرن وتعليماته، فإننا قد وقفنا على تعليمات أخرى عالجت ترخيص العمل في المنزل في إطار إقليم أمانة عمان الكبرى من جانب وفي إطار مناطق البلديات من جانب آخر كمهنة تحتاج ترخيصاً إدارياً لمزاولتها، الأمر الذي دفعنا للتساؤل عن مدى اعتبار الشروط الموضوعية والشكلية التي تستلزمها هذه التعليمات لازمة لمشروعية هذا العمل، لنخلص إلى نتيجة مفادها أنّ هذه الشروط تنظيميّة وتتعلّق بترخيص إداري لمزاولة العمل، ولا شأن لما ورد في هذه التعليمات من أحكام بأركان هذا العقد وشروط صحته، الأمر الذي يقصر مفاعيل نصوصها على الجزاءات التأديبية التي تلقى على صاحب العمل والعامل دون مساس بصحة هذا العقد وآثاره القانونيّة.

٤- في بحث إشكاليات التنظيم القانوني لعقد العمل المرن عموماً ولعقد العمل في المنزل على وجه الخصوص وقفنا على اشتراطٍ واضحٍ من المشرّع الأردني في ضرورة كتابة العقد، في مسعىً يخالف طبيعة عقد العمل الأصلية، الأمر الذي يجعل هذه الصورة من صور عقد العمل شكليةً، وبالتقييم القانوني لهذا المسعى وجدنا أنّ قيداً كهذا غير مفضّل، ويرتب إشكالات كنا في غنىً عنها ابتداءً، وإن ذهبنا بالنتيجة إلى أن غياب الشكلية من شأنه أن يبطل عقد العمل المرن وليس من شأنه أن يبطل عقد العمل كإطار عام، الأمر الذي يجعل حقوق العمال والحالة هذه محل رعاية.

٥- وجدنا أنّ تعليمات العمل المرن تتضمن نصاً يلزم أصحاب العمل حال تحقق بعض الشروط بتحويل العامل من نظام العمل العادي إلى نظام العمل المرن، ولكننا وبالتحليل خلصنا إلى أن نصاً كهذا يخالف ما ورد في النظام من أحكام وما ورد في قانون العمل قبله من ضوابط، الأمر الذي وجدنا من الواجب الالتفات عنه لهذه الأسباب.

٦- ظهر لنا أنّ عنصر تبعيّة العامل لصاحب العمل يعاني شيئاً من القصور في تفسير علاقة العامل بصاحب العمل في ظل تنفيذ العمل في المنزل بمعزل عن رقابة وإشراف صاحب العمل، باعتبار المنزل مكاناً عصياً على الدخول من قبل صاحب العمل دون إذن من صاحب المنزل كما ويتعذر ذلك في أيّ وقت، ولما له من حرمة أدركها المشرّع وجرّم انتهاكها، ولما طرقنا محاولات الفقه مواجهة هذا القصور خلصنا إلى أن معيار التبعيّة القانونية لازال قادراً على تفسير

هذه العلاقة إذا ما قرأ بصيغة مرنة بعض الشيء، ولكنّ الإشكال جاءَ لدى تحليل نصوص التشريع الأردني الناظم لهذا الشكل من أشكال عقد العمل؛ إذ في الوقت الذي كان فيه المشرع مرناً في تنظيمه لعلاقة التبعية في قانون العمل باشتراطه الإشراف أو الإدارة باعتبار أيٍّ منهما كافٍ لقيام هذه العلاقة وجدنا نظام العمل المرن ومن بعده تعليمات العمل المرن يشترطان لقيام التبعيّة وجودهما معاً لا بل وأضافت التعليمات صفة جديدة للإشراف والإدارة بأن تكون مباشرةً من قبل صاحب العمل في مسعىً وجدناهُ غير موفق بالنتيجة.

٧- وجدنا إزاء بحث أحكام شخص العامل أنّ المشرّع يشترط لتحويل العامل من العمل العادي إلى العمل المرن ضرورة أن يكون قد عمل لدى صاحب العمل مدة (٣) سنوات متصلةً أو إذا كان لديه مسؤوليات عائلية أو دراسية أو إذا كان من ذوي الإعاقة، لنخلص بالنتيجة إلى أنّ الحاجة لوجود هذا العقد تتجاوز هذه الحالات، فما الذي يمنع تحويل عامل مضى على خدمته سنةً واحدةً لنظام العمل المرن في مسعى وجدناه بالنتيجة حرياً بالمراجعة من قبل المشرّع.

٨- رعت منظمة العمل الدولية اتفاقية دولية تتعلق بالعمل في المنزل لسنة (١٩٩٦) وبتحليل ما جاء في نصوص هذه الاتفاقية من بنود ظهر لنا أنها جاءت عامة بعض الشيء، ولم تلق على الدول المصادقة عليها التزامات جدية تتصل بحماية من يعملون في المنزل، ما عدا إلزام الدول باتخاذ نظام تفتيش على من يعملون في منازلهم لحساب غيرهم.

التوصيات:

١- نتمنى على المشرّع الأردني أنْ يتخلى عن اشتراطه كتابة عقد العمل المرن انسجاماً مع الأصل العام في رضائية عقود العمل لغياب المبررات الكافية لهذا الاشتراط ولتجنب ما قد يلحقه هذا الاشتراط من إشكالات نحن في غنىً عنها.

٢- نتمنى على المشرّع الأردني عدم تقييد إبرام عقد العمل المرن أو التحويل من عقد العمل العادي إلى عدم العمل المرن في حالات محددة حصراً وترك ذلك للاتفاق بين الأطراف طالما كان محل الاتفاق مشروعاً.

٣- نتمنى على المشرّع الأردني إلغاء النّص الوارد في تعليمات العمل المرن والذي يلزم صاحب العمل بتحويل العامل لنظام العمل المرن متى طلب ذلك وتحققت بعض الشروط باعتبار عقد العمل المرن إطار اتفاقي في أصله؛ إذ يحمل هذا الإجبار خروجا على هذا الضابط الأساسي في عقديّة واتفاقية العمل ابتداءً.

٤- نتمنى على المشرع تعديل النصوص الناظمة لعنصر تبعيّة العامل لصاحب العمل بحيثُ يتخلّى عن اشتراطه الجمع ما بين الإشراف والإدارة لغايات وجود هذه التبعيّة والذهاب باتجاه مزيد من المرونة في تحديد طبيعة هذه التبعية.

المراجع

المراجع باللغة العربية

أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠١م.

آمال علي مخلوف عبد الله، حرمة المنزل بين الأصل والتقييد في قوانين الإجراءات الجنائية العربيّة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية / جامعة الزيتونة – كلية ترهونة / ليبيا السنة (١)، العدد (٢)، ٢٠١٣م.

بنور سعاد: تبعيّة العامل لصاحب العمل أساس تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، بحث منشور في مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي/ الجزائر، العدد (٥٤)، ماي ٢٠١٧م

جعفر محمود المغربي: شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١.

حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف/ الإسكندرية، ط٣، ١٩٧٩م.

خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونيّة للحياة الخاصة للعمال، دار النهضة العربية/ القاهرة.

رؤوف عبيد، الإجراءات الجنائية في القانون المصري، دار الجيل للطباعة، مصر ١٩٨٩.

سالم حماد شعبان الدحدوح، الشكلية في العقود المدنية في القانون الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ١٩٨٩.

طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، بحث منشور في مجلة مصر المعاصرة، العدد ٤٧٣، السنة ٩٥، القاهرة ٢٠٠٤.

طلبه خطاب، النظرية العامة للالتزام، (مصادر الالتزام الإرادية) (د.ن) (د.ت).

عبد العزيز المرسي حمود: نظريّة إنقاص التصرف القانوني في القانون المدني المصري (دراسة تحليلية وتأصيلية مقارنة)، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس ١٩٨٨.

عبد المهيمن بكر، إجراءات الأدلة الجنائية، ط١، ج١، دون ناشر، ١٩٩٦.

علا عزّام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة بين القانونيين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه جامعة حلوان، القاهرة ٢٠١٢م.

عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، بحث منشور في المجلّة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة، مجلد ٩ عدد ٤ ٢٠١٧ .

فاطمة محمد الرزاز، أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، بحث منشور في مجلة اتحاد الجامعات العربيّة العدد (٩) نيسان (١٩٩٩).

مالك حمد أبو نصير ومحمد المناصير، الحماية القانونيّة للعامل في عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن الجمعيّة العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجيّة السنة (٧) العدد (٢)، (٢٠١٧م).

محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد ٤٦ عدد ١، ٢٠١٩.

محمد نيازي حتاته، شرح الإجراءات الجنائية في القانون الليبي، ط١، جامعة قاريونس/بنغازى، ١٩٨٠.

نبيل بوحميدي: التأصيل لإبرام عقد العمل عن بعد وإمكانية إثباته، بحث منشور في المجلة المغربية للدراسات والاستشارات القانونية العدد ٤ لسنة ٢٠١٣.

نجلاء توفيق فليّح، نادية محمد قزمار: التكييف القانوني للعمل عن بعد دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، الصادرة عن جامعة الزرقاء الخاصة، مجلد ١٨ عدد١، ٢٠١٨م.

محمد الكشبور، علاقة التبعيّة كعنصر مميز لعقد العمل، بحث منشور في المجلة المغربيّة للاقتصاد والقانون المقارن، جامعة القاضي عياض، المغرب، العدد ١٢ السنة ١٩٨٩.

المراجع باللغة الانجليزية:

Brenda B. Thompson: Telecommuting Pluses & Pitfalls, M. Lee Smith Publishers LLC, 1999., p.27

Yehuda Baruch and Ian Smith: the legal aspects of teleworking, Human Resource management Journal, Vo1.12, N3, 2002.

Howard Green Shaw and others, the homework revolution Considering the Property dimension Roulledge 18 August, 2010.