

” علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد ”

م.د. حنان قاسم كاظم

مدرس قانون العمل والضمان الاجتماعي

كلية الحقوق - جامعة تكريت

The dependency relationship in the remote work contract

DR.hanan kasim kadhim

hanankasim72@yahoo.com

أن تشريعات العمل تنظم العلاقات العمالية وتحمي الفئة الأكبر في المجتمع ألا وهي فئة العمال، وتتبنى هذه التشريعات معيار التبعية لتمييز العلاقات العمالية عن غيرها من العلاقات بين العامل وصاحب العمل، وفي ظل جائحة كورونا والذي شكل ظرف استثنائي غير متوقع، أظهر مكامن خلل وتصدعات في القوانين، فأصبحت الحاجة للانتقال الى طريقة "العمل عن بعد" ولتبني التطور ونقل المعلومات وتبادلها في المجالات الرقمية والتكنولوجية ضرورة ملحة ، مما يؤدي الى صعوبة و حدوث اشكاليات قانونية بما يتعلق بمسالة رقابة صاحب العمل و إشرافه على العمال. **الكلمات المفتاحية:** التبعية ، عقد العمل عن بعد، تكنولوجيا الاتصال والاعلام، التبعية عن بعد، العامل عن بعد.

Abstract

Labor legislation regulates labor relations and protects the largest group in society, which is the category of workers. This legislation adopts the criterion of dependency to distinguish labor relations from other relations between the worker and the employer, and in light of the Corona pandemic, which constituted an exceptional and unexpected circumstance, it revealed deficiencies and cracks in the laws. The need to move to the method of "remote work" and to adopt development, transfer and exchange information in the digital and technological fields has become an urgent necessity, which leads to difficulty and the occurrence of legal problems regarding the issue of the employer's control and supervision over workers.

Keywords: dependency, remote work contract, communication and media technology, remote dependency, remote worker.

المقدمة

أن التطور التكنولوجي والصناعي و ما عرفته وسائل الاتصال من تقدم متسارع ، انعكس ذلك على جميع المجالات وبالأخص مجال العمل، فادى الى ظهور أنماط ووسائل جديدة في تنفيذ العمل، وقد شهد العالم انتشارا واسعا لنمط العمل المعتمد بالأساس على وسائل تكنولوجية وهو وسيلة العمل عن بعد، وما يهنا في هذا الاطار هو مصير علاقة التبعية في ظل عقد العمل عن بعد ، ولغرض الاحاطة بالموضوع من كافة الجوانب لابد من التطرق الى ما يأتي :

اولا: أهمية البحث: تتأتى أهمية موضوع البحث في التعمق بدراسة علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد ، حيث لم يلق هذا الموضوع الاهتمام المناسب من قبل الباحثين والدارسين والمختصين، وكذلك تأتي أهميتها من أن عقد العمل عن بعد لا زال يشهد غياب أرضية قانونية في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ تنظم العلاقة بين العامل و صاحب العمل وكذلك غموض الاحكام المتعلقة بعلاقة التبعية بين كل من العامل وصاحب العمل ، وأمام هذا الفراغ التشريعي عقدنا العزم على البحث في هذا الموضوع .

ثانيا: مشكلة البحث: تكمن مشكلة البحث في ان موضوع العمل عن بعد، جاء نتيجة لثورة المعلوماتية وعصر العولمة، وتجاوز مفاهيم (العمل عن بعد) النظام القانوني التقليدي ، ومن هنا فقد يتبادر الى الاذهان التساؤل الاتي كيف يمكن لصاحب العمل ان يمارس سلطته بالإشراف والتوجيه للعامل في ظل عقد العمل عن بعد وما هو التكييف القانوني لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد؟

ثالثا: منهج البحث: لغرض الإحاطة بكافة جوانب الموضوع وتحقيق الهدف المنشود منه فسنعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي للنصوص القانونية ولآراء الفقهاء .

رابعا: هيكليّة البحث: سوف نقوم بتقسيم هذا البحث الى مبحثين يخصص المبحث الأول لتناول مفهوم عقد العمل عن بعد أما المبحث الثاني فسنوضح فيه الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد.

المبحث الأول مفهوم عقد العمل عن بعد

ان التنظيم التقليدي لعقد العمل لم يعد يتلائم مع معطيات هذا العصر؛ فعصر التكنولوجيا والمعلوماتية أحدث تغيير عميقا في مفهوم الزمان والمكان في عقد العمل، إذ أصبح تنفيذ عقد العمل بشكل اسهل حيث يمكن للعامل ان ينجز عمله وهو في منزله، أو في واسطة النقل، وبعيدا عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، الذي يمكن أن يكون في قارة من القارات والعامل في قارة أخرى، الأمر الذي ترتب عليه الحاجة إلى البحث عن معالجات قانونية تتلاءم مع طبيعتها، وللتعرف على مفهوم عقد العمل عن بعد سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين الأول نتكلم فيه عن تعريف عقد العمل عن بعد وخصائصه ، والمطلب الثاني نتكلم فيه عن ايجابيات وسلبيات عقد العمل عن بعد.

المطلب الاول تعريف عقد العمل عن بعد وخصائصه

بالرغم من أن عقد العمل عن بعد يعد من العقود المستجدة والمصاحبة للعصر الرقمي؛ إلا أنه وبلا شك يثير العديد من التحديات خاصة في عدم وجود تنظيم تشريعي لهذا النمط من العمل، و من هذه التحديات ما يعترض الفقه والتشريع من تحديات لتحديد مفهوم العمل عن بعد بما ينسجم مع طبيعة البيئة التي يبرم و ينفذ فيها، ولتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه تعريف عقد العمل عن بعد أما الفرع الثاني نوضح فيه خصائص العمل عن بعد .

الفرع الأول تعريف عقد العمل عن بعد

ارتبط مفهوم العمل عن بعد لدى الفقه والتشريعات بالبيئة التي يتم فيها إبرام عقد العمل عن بعد و تنفيذه، فوسائل الاتصالات والمعلومات تشكل الأساس الذي يقوم عليه عقد الشغل عن بعد ، فقد وضعت تعريفات متعددة لهذا العقد، إذ عرفه الاطار الاوربي بأنه " أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات حيث ينفذ العمل خارج اطار محل العمل المعتاد"^(١)، كما عرفته الاتفاقية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ في مؤتمر العمل الدولي بأنه "العمل الذي يؤديه الشخص، ويشار إليه باسم العامل من المنزل"^(٢)، كما عرف بأنه " بأنه نمط مرن لأداء الشغل، يتم سواء في أماكن تابعة للمشغل كمراكز الاتصال، أو في أماكن غير تابعة للمشغل، بشكل إرادي أو اعتيادي عن طريق استعمال وسائل تكنولوجيا حديثة"^(٣)، وعرف أيضا بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين المدعو عامل عن بعد بأداء عمل تحت إدارة وإشراف شخص آخر يدعى مشغلا لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا، خارج مؤسسة المستخدم أو مكان العمل المعتاد باستخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال"^(٤). أما قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لم ينظم احكامه ، وبذلك يمكننا ان نعرف عقد العمل عن بعد بأنه " اعقد يبرم بين العامل وصاحب العمل، ويكون تنفيذ العامل لعمله خارج مقر المشروع باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، وتحت ادارة وإشراف صاحب العمل" . ويتضح لنا أن العمل عن بعد يقوم على عدة معايير ، منها ما هو مرتبط بمكان تنفيذ العمل، ومنها ما يتعلق بطبيعة عنصر التبعية ، ومنها ما يتعلق باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تعتبر وسيلة التواصل بين طرفي عقد العمل عن بعد.

الفرع الثاني خصائص العمل عن بعد

من الملاحظ في الوقت الحالي حدوث ثورة معلوماتية في وسائل الاتصال والإعلام في إطار عالم العمل، قد أحدثت تحولات واسعة بالمفاهيم المرتبطة بعقود العمل وتنفيذها فأدى ذلك الى تغيير العمل في الشكل والمضمون، مما أضفى خصائص مميزة على العمل عن بعد وهي:-

اولا : مرونة العمل عن بعد : أن من أهم مزايا هذا العقد هو "المرونة" إذا ان العمل عن بعد يتم في مجال مكاني وزماني فاصل بين صاحب العمل والعامل ، وإن هذا العامل يتمتع بمرونة في أداء العمل ، إذ يمكن للعامل تنفيذ العمل المطلوب في منزله، لحساب صاحب العمل^(٥)، أو في اي مكان آخر يختاره، مثل مقهى او مطعم، او مكان للاستراحة^(٦) .

ثانيا : استعمال وسائل العمل عن بعد (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) : من اهم خصوصيات عقد العمل عن بعد انه يتم عن طريق استعمال العامل لوسائل وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، واللجوء إلى استعمال هذه تقنيات مثل الموقع الإلكتروني، والبريد الإلكتروني والأنترنت، والحاسب النقال، وغيرها قد ساهم في تعديل طرق العمل التقليدية^(٧).

ثالثا : الرقابة الافتراضية على عمل العامل: ان أداء العامل لعمله عن بعد وعلى أساس فكرة أداء العامل لعمله خارج أماكن العمل المعتادة، مما يترتب عليه صعوبة مراقبته بشكل مباشر من جانب صاحب العمل، غير أن هذا لا يعني أن العامل لا يخضع للرقابة، لان المشغل يقوم بمراقبته عن طريق الوسائل التكنولوجية مثل الكاميرات^(٨). مما تقدم يتضح لنا ان العمل عن بعد أصبح سهلا وممكننا بفضل التطور التكنولوجي ويمكن ان يحقق نتائج ايجابية للعمال وخاصة في ضل جائحة كورونا.

المطلب الثاني ايجابيات وسلبيات عقد العمل عن بعد

ان عقد العمل عن بعد شكل مستحدث لتنفيذ علاقة العمل، فرضته الاجراءات المتخذة من من قبل السلطات العامة لمواجهة جائحة كورونا المستجدة، فهي استراتيجية لها ايجابيات وسلبيات سنتناولها في فرعين الأول نتناول فيه ايجابيات عقد العمل عن بعد اما الفرع الثاني نوضح فيه سلبيات عقد العمل عن بعد.

الفرع الأول ايجابيات عقد العمل عن بعد يمكن تلخيص ايجابيات العمل عن بعد بمجموعة مزايا ، منها تخفيض مستويات التلوث في الهواء والوضوء الناتجة عن الازدحام، حيث أصبحت مشكلة تلوث الهواء في المدن مسألة ملحة؛ لتأثيرها المباشر على الصحة العامة، وبالتالي تكون بأمس الحاجة إلى معالجات جذرية؛ لذلك نظام العمل عن بعد يساهم في حل هذه المشكلة^(٩)، وكما انه يمنح العامل الشعور بالذات والاستقلالية والهدوء النفسي، بحيث يتولى تنظيم عمله وفق ما يناسبه وبالصيغة التي يختارها، و هذا ما سيحفزه على الإنتاج^(١٠)، وبالإضافة الى العمل عن بعد يساعد على الاقتصاد في الوقود فعند قيام العامل بالعمل في منزله أو مكان قريب منه، بدون حاجة إلى التنقل للوصول إلى مكان العمل ؛ يؤدي الى تخفيض المصروفات، وكذلك تخفيف الاختناقات المرورية^(١١) ، كما ان العمل عن بعد يخفف من حدة البطالة، من خلال توفير فرص عمل لفئات خاصة من العمال، فبالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة يوفر لهم عملاً عن بعد وفرصاً للاندماج في سوق العمل بشكل يتناسب مع طبيعة إعاقتهم و يسهل عليهم أداء العمل^(١٢)، كما انه يؤدي الى زيادة الانتاج من خلال خفض التكاليف فصاحب العمل يكون معفي من توفير مكان لعمل العامل ومعفي من توفير تجهيزات وادوات ، كما انه يعد فرصة تمكن المرأة من مزولة عملها جنباً إلى جنب مع انشغالها بتربية أبنائها ، ويمنحها فرصة لإبراز طاقاتها و سد حاجياتها لما يتميز به هذا الأسلوب في أداء العمل من توفير للوقت و المال^(١٣)، ومن مزايا هذا النظام ايضا أنه يوفر فرص عمل للنزلاء في السجون، اذ بدأت بعض الدول بتنفيذ خطط متقدمة للعمل عن بعد، بحيث يعمل قسم من السجناء في المنشآت الإصلاحية في والية أريزونا الأمريكية، ويحصلون على الأجور وذات المزايا التي يحصل عليها الأجراء الذين يؤديون عملاً عن بعد خارج السجن^(١٤)، كما ان العمل عن بعد يحد من انتشار وباء كورونا بسبب الاحتكاك والتقارب بين الناس، كما يضمن إبقاء على حياة المؤسسات بعد اختفاء الوباء .

الفرع الثاني سلبيات عقد العمل عن بعد

بالرغم من ايجابيات ومزايا العمل عن بعد الا انه لا يخلو من السلبيات التي قد تجعل العامل يفضل العودة الى مكان العمل، ومن هذه السلبيات انه ينتهك خصوصية منزل العامل وعائلته، اذ انه يهدم الحد الفاصل بين الزمن المخصص للعمل والحياة الأسرية من ناحية ، كما أنه يؤثر على الحياة الخاصة للعامل ويمس بحرمتهما بسبب استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في القيام بالعمل من ناحية أخرى^(١٥)، كما ان العمل عن بعد سيترك العامل بمعزل عن المجتمع بالتالي يؤثر سلبياً على نفسيته، كما انه يفرض أعباء على المشاريع لما تستلزمه البنية التحتية من تقنيات تواصل حديثة لكي تتواصل مع عمالها^(١٦)، بالإضافة الى امكانية تعرض العامل الى مخاطر من نوع خاص تتعلق بالامن والسلامة في المشاريع الرقمية . ومما تقدم يتضح لنا ان ايجابيات عقد العمل عن بعد ترجح وتغلب على سلبياته ذلك ان هذه المزايا تجعل منه نظاماً قابلاً للتطبيق لأهميته على مختلف الأصعدة، أما فيما يطرحه من سلبيات فإنه يمكن تجاوزها من خلال وضع حلول واقعية وقانونية لها.

المبحث الثاني الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد

ان التبعية في علاقة العمل تعتبر عنصر أساسي لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود، ونتيجة لبعد الجغرافي الذي يتميز به عقد العمل عن بعد ، فقد ضعفت سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف المباشر من جهة ، وتعززت استقلالية العامل من جهة ثانية ، بالتالي يتبادر الى الأذهان التساؤل الاتي: كيف نحدد معيار التبعية في عقد العمل عن بعد حتى نطلق عليه عقد عمل؟ وما التبعية التي يجب على العامل ان يخضع لها؟. إن عنصر التبعية من اهم عناصر عقد العمل لا يتحقق إلا إذا راقب صاحب العمل العامل في عمله، فإذا تحقق عنصر التبعية يصح تكليف العقد على أنه عقد عمل، والتبعية التكنولوجية المتزامنة هي الحل الذي يمكن من خلاله لصاحب العمل مباشرة الرقابة على العامل، ولكنها رقابة بواسطة وسائل اتصال حديثة^(١٧) ، والتساؤل الذي يثور هنا هل ان التبعية التقليدية تلائم عقد العمل عن بعد ؟ للإجابة عن هذا التساؤل سوف نتناول ذلك في مطلبين الأول نوضح فيه مدى ملاءمة التبعية التقليدية لعقد العمل عن بعد اما المطلب الثاني نتكلم فيه عن موقف الفقه موقف الفقه من معيار التبعية عن بعد.

المطلب الأول مدى ملاءمة التبعية التقليدية لعقد العمل عن بعد

ان التبعية تتمثل في سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل عند أدائه لعمله ، ويلتزم الأخير بالطاعة للتعليمات والوامر، مما جعل هذا العنصر يتوسّع ليشمل تبعية قانونية وتبعية اقتصادية^(١٨)، ولتوضح ذلك سنتناولها في فرعين الأول نتناول مدى ملاءمة التبعية القانونية لعقد العمل عن بعد اما الفرع الثاني نوضح فيه مدى ملاءمة التبعية الاقتصادية لعقد العمل عن بعد.

الفرع الأول مدى ملاءمة التبعية القانونية لعقد العمل عن بعد

يعد عنصر التبعية معياراً لسريان قانون العمل ، ولمعرفة فيما إذا كان العقد خاضعاً لأحكام قانون العمل عن غيره من القوانين وفي مقدمتها القانون المدني ، فإنه يجب أن يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل ، ذلك بتلقيه الأوامر وتعليمات من صاحب العمل سواء كانت فردية أم جماعية وتعرضه للجزاء في حالة الإهمال والتقصير ، وبهذا تخرج العقود التي ترد على العمل ولا يكون فيها العامل خاضعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل من نطاق تطبيق قانون العمل، ويتضح ذلك من نص قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بأن يكون العامل (تحت إدارة وإشراف صاحب العمل) في تعريف عقد العمل بنص المادة (١/٩) ، والتبعية القانونية اما تكون فنية (كاملة) يخضع العامل فيها لإدارة وتوجيهه كاملة من صاحب العمل في كل جزئيات العمل او تكون تبعية إدارية (ناقصة) تقتصر على إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل ، وقد تكون تبعية تنظيمية عندما يمتلك صاحب العمل عدة مشاريع فلا يستطيع التواجد في كل المواقع في آن واحد ، فيتبع العمال في جميع المشاريع أوامره الاخير عن طريق من يمثله (٢٠)، بالتالي تطبيق معيار التبعية القانونية سواء كانت التنظيمية او الفنية قد لا تكون مناسبة لعقد العمل عن بعد؛ وذلك بسبب عدم قدرة صاحب العمل من الاتصال المباشر مع العمال عن بعد وفرض رقابته المباشرة عليهم، أو حتى ممارسة سلطته عليهم في تحديد ساعات العمل، ومع هذا لا يعني بالضرورة غياب الإشراف والتوجيه.

الفرع الثاني مدى ملاءمة التبعية الاقتصادية لعقد العمل عن بعد

تعني التبعية الاقتصادية خضوع العامل لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية، وتستند إلى مبررات اقتصادية بحتة، تتمثل باعتماد العامل في حياته على الأجر الذي يدفعه له صاحب العمل مقابل المجهود الذي يبذله هذا الأخير (٢١)، وبالنظر للمرونة التي يتمتع بها العامل عن بعد ، وإمكانية تواجده بصورة افتراضية في أكثر من مكان ولصالح عدة اصحاب عمل ، إذ قد يستطيع من خلال عمله في منزله الاتصال إلكترونياً بأكثر من شبكة في آن واحد ، وبذلك فإن صاحب العمل لا يستفيد كامل مجهود العامل عن بعد ، ولن يشكل الأجر الذي يتقاضاه المصدر الوحيد لرزقه ، بل قد يشكل هذا الأجر مع سواه من الأجور مصدراً لرزقه، فالعامل عن بعد قد لا يتبع إقتصادياً ، وفق المفهوم أعلاه لصاحب العمل ، ولا تكون التبعية الاقتصادية صالحة كمعيار للعمل عن بعد (٢٢).

ومما تقدم تظهر الحاجة إلى إيجاد معيار مناسب لتمييز العمال عن بعد عن غيرهم من العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص، والذين يرتبطون بعلاقات تجارية أو صناعية تقوم على اساس المشاركة مع أصحاب العمل وفق عقد من عقود المقاوله. والمعيار المقترح هنا هو معيار يتخذ شكلاً جديداً للتبعية، يطلق عليه (التبعية عن بعد) ويقوم هذا المعيار على منح قاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة؛ للبحث في طبيعة هذا العقد، من خلال تقييم جميع الظروف التي تحيط بالتعاقد؛ وبالأخص الجوانب التنظيمية والرقابية والاقتصادية (٢٣).

المطلب الثاني موقف الفقه من معيار التبعية عن بعد

ذكرنا مسبقاً أن المعايير التقليدية لقانون العمل عاجزة عن تكييف رابطة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بعد، لاسيما في ظل الطفرة التكنولوجية في الاتصال والإعلام، مما دفع الفقه إلى البحث عن صيغة جديدة تتفق وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، والتي باتت تطور نفسها مع تطور أنماط العمل. وفي هذا الصدد ذهب جانب من الفقه إلى تبني معيار (التبعية عن بعد) إذ يعتبر عقد العمل عن بعد متمتعاً بعلاقة التبعية التي توجد خلال تنفيذ العمل عن طريق الوسائل التكنولوجية الحديثة، لأن العامل عن بعد ليس أقل خضوعاً للتوجيهات المرتبطة بتنفيذ العمل، وعلى أثر ذلك ظهرت فكرة عدم تحديد زمان ومكان العمل ، وأصبح بإمكان صاحب العمل ممارسة سلطاته عن بعد مثل إدارة وتنظيم العمل ورقابة على العامل وإنتاجه عن بعد باستخدام التقنيات الحديثة، كما أصبح بإمكان العامل أداء مهامه في المكان الأكثر قرب من منزله دون التقيد بجدول زمني ، وهذا يدل على وجود علاقة التبعية في مثل هذه الحالات طالما توجد مراقبة لمنتج النهائي من قبل صاحب العمل، وتكون مقرونة بتوقيع الجزاء كلما أخل العامل بالتعليمات المطلوبة أو عدم تنفيذ العمل (٢٤).

وهذه التبعية عن بعد ممكن ان تتخذ صوراً متعددة من أبرزها تقنية المراقبة الإلكترونية عبر شبكة الأنترنت عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمشروع ومتصلة بالحاسب الشخصي للعامل، مثل تقنية المراقبة عن طريق الفيديو ، وقد يقوم صاحب العمل بجمع المعلومات الخاصة بالعامل عن بعد بواسطة إجراءات آلية أو ما يعرف بنظام (teleméerien)، هذا النظام يسمح بحدوث اتصال مباشر بين ما يقوم به العامل على أحد أجهزة الحاسب الآلي وبين الوحدة المركزية في المشروع ، فيتم تسجيل عمل إحصائي آلي لكل تحركات العامل، فيستطيع الحاسب هنا القيام بإحصاء معدل إنتاج كل عامل ليتمكن صاحب العمل من اتخاذ الإجراءات اللازمة اتجاه العمال المتحاذلين عن العمل، كما يمكن أن تتخذ المراقبة طرق مثل تقنية تحديد الموقع وغيرها (٢٥).

كما ان معيار التبعية عن بعد يركز على ركيزتين رئيسيتين؛ وهما اولاً: تطوير معيار التبعية القانونية التقليدي ليتلاءم مع العمل عن بعد، ذلك من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة بإحلال الرقابة الالكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة، واستخدام صاحب العمل لكاميرات مراقبة وتتبع أعمال العامل عن بعد بشكل مستمر، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة^(٢٦)، ثانياً: العودة للاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية، ولكن ليس بصورة مستقلة بل لاكمال معيار الرقابة والإشراف وذلك بمفهومه الجديد المرتكز على الرقابة الالكترونية، وهنا ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال، فإذا كان العامل يخصص كل جهده لصاحب العمل، ويعتمد في مصدر رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فذلك يعزز وجود عقد العمل، أما إذا كان للعامل موارد متعددة من جهات مختلفة أو كان يعمل لمصلحة أكثر من جهة، ويتقاضى مبالغ معينة في مقابل عمله في جهات مختلفة فإن ذلك يخرج العلاقة من كونها علاقة العمل^(٢٧). مما تقدم يتضح لنا وبالنظر لخصوصية عقد العمل عن بعد وخاصة جائحة كورونا، ان مفهوم التبعية أصبح في ظل التطور التكنولوجي أكثر تعقيداً وتقييداً، وعليه يجب الاخذ بالتبعية عن بعد وأن يكون صاحب العمل مراقباً للعامل في عمله عن طريق رقابة تكنولوجية.

الذاتة

بعد أن انتهينا من دراسة علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد قد توصلنا الى مجموعة استنتاجات وتوصيات.

أولاً: الاستنتاجات

- ١- أن التطور في وسائل الاتصال والاعلام احدث تحولات جديدة في بيئة العمل وظهور نمط جديد في سوق العمل يعرف بالعمل عن بعد وظهرت الحاجة الى هذا النوع من العمل الطرف الاستثنائي الذي يمر به العالم في الوقت الحالي الا وهو ظهور جائحة كورونا وصعوبة اداء العمل التقليدي بسببها.
- ٢- أن عقد العمل عن بعد يتطلب توافر عنصرين في العقد، و هما: أن يكون أداء العمل فيه تم خارج مقر العمل المعتاد لصاحب العمل، وأن يتم إنجاز العمل باستخدام التقنيات والمعلومات التكنولوجية الحديثة.
- ٣- أن العمل عن بعد له بعض السلبيات لكن إيجابياته اكثر، وهو حافز إضافي للمشرع حتى يسارع إلى تبني هذا النمط من العمل.
- ٤- الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل تتم على أساس معيار (التبعية عن بعد) بصيغته المرنة والمطورة والتي تتلائم مع خصوصية العمل عن بعد.

ثانياً: التوصيات

- ١- يجب على المجتمع الدولي السعي من اجل وضع اتفاقية دولية تنظم احكام العمل على البعد بعد ظهور الحاجة الماسة الى هكذا نوع من العمل وخاصة بعد جائحة كورونا وصعوبة اداء العمل بصيغته التقليدية.
- ٢- ندعو المشرع العراقي الى تنظيم عقد العمل عن بعد لمواكبة التطورات الحاصلة في انماط العمل ولحماية العمال عن بعد، وممكن الاستفادة من التجارب الدولية في هذا المجال.
- ٣- ضرورة تنظيم العمل عن بعد، بالشكل الذي يراعي خصوصيته فيما يتعلّق بمسألة التبعية وتنظيم الرقابة والاشراف على العمل عن بعد، بالشكل الذي يضمن حقوق كل من العامل وصاحب العمل.

قائمة المصادر

□ الكتب القانونية

- ١- د. احمد شوقي عبد الرحمن: انقضاء عقد العمل ، منشاة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٢.
- ٢- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: أحكام عقد العمل عن بعد، مكتبة القانون والاقتصاد، ط١، الرياض، ٢٠١٤.
- ٣- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٨.
- ٤- د. صبا نعمان رشيد الويسي: قانون العمل ،مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، الويزية، ٢٠٢٠.
- ٥- د. عماد حسن سلمان: شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري ، بيروت، ٢٠١٧.

بـ الرسائل والاطاريح

- ١- محمد فاضل بيشا: الشغل عن بعد دراسة مقارنة في ضوء مدونة الشغل، رسالة دبلوم مقدم الى جامعة الحسن الأول/كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سطات، ٢٠١٦.

٢- ملاك محمود برجوي: عقد العمل عن بعد (عبر إستخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الاتصالات) ، رسالة دبلوم مقدمة الى لجامعة اللبنانية /كلية الحقوق و العلوم السياسية والإدارية، ٢٠١٨.

٣- جنان العربي ، الأنظمة المعلوماتية والانترنت بين التنظيم القانوني وأحكام المسؤولية (النظرية و التأصيل): أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة القاضي عياض/ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، ٢٠١٠.

البحوث والدراسات العلمية

- ١- أحلام بن شريف ، بوغرة الصالح: أثر التطور التكنولوجي على إبرام عقود العمل، بحث منشور في مجلة قانون العمل و التشغيل، مج ٣١، ع ٢٠٢١، ٧.
- ٢- أشرف جنوي: الشغل عن بعد باستعمال وسائط إلكترونية، بحث منشور في مجلة أطروحة، سلسلة للدراسات وأبحاث في العلوم القانونية، ١٤، ٢٠٢٠.
- ٣- بارودة خالد، عجالي بخالد: خصوصية عقد العمل عن بعد، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٤، ٢٠٢٠.
- ٤- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد : عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا ، بحث منشور في المجلة الدولية للقانون ، مج ٩، ع ٤٤، ٢٠٢٠.
- ٥- سميرة كميلي: قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مقال منشور في مجلة القانون المغربي، ع ١٣، ٢٠١٣.
- ٦- د. سكيل رقية : العمل عن بعد كاسلوب حديث لتنظيم العمل (المفهوم والخصوصية)، بحث منشور في مجلة دراسات القانونية المقارنة، مج ٧، ١٤، ٢٠٢٠.
- ٧- عبد الاله المالكي الحلبي : التنظيم القانوني للعمل عن بعد، بحث منشور في مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية و القضائية، عدد ٧٧، ٢٠٢١.
- ٨- محمد عبد الحفيظ المناصير: النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، مج ٤٦، ١٤، ٢٠١٩.
- ٩- د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د.ناديه محمد مصطفى: التكيف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، بحث مقدم الى مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية ، مج ١٨، عدد ٢٠١٨، ١.
- ١٠- مايك جرى، نويل هدسون، جيل جوردن، ترجمة عمر عبد العيسى: دليل العمل عن بعد، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة السعودية، ٢٠٠١.

د. الاتفاقيات

١- الاتفاقية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل من المنزل.

ه. المصادر الانجليزية

1-Monein David: Le télétravail: Le nécessaire creation Du statut spécifique, 2006,

هوامش البحث

(١) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد : عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب

العمل في ظل جائحة كورونا ، بحث منشور في المجلة الدولية للقانون ، مج ٩، ع ٤٤، ٢٠٢٠، ص ١٣٠.

(٢) المادة (١-أ) من الاتفاقية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل من المنزل.

(٣) أشرف جنوي: الشغل عن بعد باستعمال وسائط إلكترونية، بحث منشور في مجلة أطروحة، سلسلة للدراسات

وأبحاث في العلوم القانونية، ١٤، ٢٠٢٠، ص ١٩٧.

- (٤) بارودة خالد، عجالي بخالد: خصوصية عقد العمل عن بعد، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٤، ٢٠٢٠، ص ١٨٣.
- (٥) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د.ناديه محمد مصطفى: التكييف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، بحث مقدم الى مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية ، مج ١٨، عدد ١، ٢٠١٨، ص ٢٠٥.
- (٦) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد: مصدر سابق، ص ١٣٥.
- (٧) سميرة كميلى: قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، ع ٢٠١٣، ص ١٣.
- (٨) محمد فاضل بيثا: الشغل عن بعد دراسة مقارنة في ضوء مدونة الشغل، رسالة دبلوم مقدم الى جامعة الحسن الاول/كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سطات، ٢٠١٦، ص ٢٩.
- (٩) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د.ناديه محمد مصطفى ،مصدر سابق، ص ٢٠٦.
- (١٠) أحلام بن شريف ، بوغرارة الصالح: أثر التطور التكنولوجي على إبرام عقود العمل، بحث منشور في مجلة قانون العمل و التشغيل، مج ٣١، ع ٢٠٢١، ص ٧، ٢٨٣.
- (١١) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د.ناديه محمد مصطفى ،مصدر سابق، ص ٢٠٦.
- (١٢) محمد فاضل بيثا ،مصدر سابق ، ص ٤٩.
- (١٣) عبد الاله المالكي الحلبي : التنظيم القانوني للعمل عن بعد، بحث منشور في مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية و القضائية، عدد ٢٠٢١، ص ٧٧، ٤٨.
- (١٤) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د.ناديه محمد مصطفى ،مصدر نفسه، ص ٢٠٧.
- (١٥) جنان العربي ، الأنظمة المعلوماتية والانترنت بين التنظيم القانوني وأحكام المسؤولية (النظرية و التأصيل): أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة القاضي عياض/ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، ٢٠١٠، ص ٨.
- (١٦) محمد فاضل بيثا ،مصدر سابق ، ص ٥٠.
- (١٧) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد ،مصدر سابق ، ص ١٤١.
- (١٨) عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٨، ص ١٧.
- (١٩) د. صبا نعمان رشيد الويسي: قانون العمل ،مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، الوزيرية، ٢٠٢٠، ص ١١١.
- (٢٠) د. عماد حسن سلمان: شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري ، بيروت، ٢٠١٧، ص ٨٧-٨٨.
- (٢١) د. احمد شوقي عبد الرحمن: انقضاء عقد العمل ، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص ٦.
- (٢٢) ملاك محمود برجوي: عقد العمل عن بعد (عبر استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات و الاتصالات) ، رسالة دبلوم مقدمة الى جامعة اللبنانية /كلية الحقوق و العلوم السياسية والإدارية، ٢٠١٨، ص ٦٠.
- (٢٣) د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د.ناديه محمد مصطفى ،مصدر سابق، ص ٢١٠.
- (٢٤) ينظر : خالد السيد محمد عبد المجيد موسى: أحكام عقد العمل عن بعد، مكتبة القانون والاقتصاد، ط١، الرياض، ٢٠١٤، ص ٤٢٥، د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د.ناديه محمد مصطفى ،مصدر سابق، ص ٢٠٩.

-Monein David: Le télétravail: Le nécessaire creation Du statut spécifique, 2006,
p24.

(٢٥) محمد عبد الحفيظ المناصير: النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، بحث منشور
في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، مج ٤٦، ع ١٤، ٢٠١٩، ص ١٨٦.

(٢٦) د. سكيل رقية: العمل عن بعد كاسلوب حديث لتنظيم العمل (المفهوم والخصوصية)، بحث منشور في
مجلة دراسات القانونية المقارنة، مج ٧، ع ١٤، ٢٠٢٠، ص ١٨٤٣.

(٢٧) مايك جرى، نويل هدمسون، جيل جوردن، ترجمة عمر عبد العيسى: دليل العمل عن بعد، مركز البحوث،
معهد الإدارة العامة السعودية، ٢٠٠١، ص ١٢٨.