

عقد العمل الالكتروني « دراسة مقارنة »

م.م. ذوالفقار كاظم مطير
كلية الامام الكاظم (عليه السلام) / قسم القانون

المخلص

ان ثورة المعلومات في السنوات الاخيرة كان لها الاثر الاكبر في تطور الاقتصاد العالمي اذ اصبحت جزء لا يتجزء منه ما ادى الى ظهور العديد من التعاملات الالكترونية المالية و القانونية و منها ما يسمى التجارة الالكترونية وبالتالي هذه التعاملات بحاجة الى تنظيم قانوني على التشريعات الوطنية و الدولية.

ان تنظم التعاملات الالكترونية بصورة شاملة يتم بواسطة التعاقد بين اطرافها وهذا اطلق عليه بالعقود الالكترونية، و هذا العقد الالكتروني له صور عديدة و منها عقد العمل الالكتروني الذي يمثل الضابطة القانونية التي تنظم عمل العامل مع صاحب العمل متى ما كان العمل الكترونيا او عن بعد.

ان العقد الالكتروني هو اتفاق بين شخصين او اكثر يتم عبر وسائل الاتصال الحديثة يُحدث اثرا قانونيا ويتمتع بالقوة الثبوتية شرط ان يتم وفق القانون، اما عقد العمل الالكتروني (عقد العمل عن بعد) هو ابرام عقد عمل بين العامل وصاحب العمل وكل منهما بعيد عن الاخر، اذ يقوم العامل بممارسة العمل بعيدا عن مكان العمل اعتمادا على الوسائل التكنولوجيا بصورة عامة.

ان الطبيعة القانونية لعقد العمل الالكتروني قد تتداخل مع عقود اخرى لكن يبقى الفارق الاساسي بين عقد العمل وغيره من العقود هو اشراف صاحب العمل وتبعية العامل له واطاعته فيما يتعلق بالعمل المناط اليه، اذ يبقى العامل ملتزما بالموصفات التي يطلبها صاحب العمل منه خلال ادائه للعمل المكلف به والنظر الى التبعية من بابها الواسع حتى وان كان التسليم والاستلام والتعاقد الكترونياً اضافة الى امكانية صاحب العمل بفرض بعض العقوبات على العامل المتقاعس كفرض الغرامات التأخيرية او اللجوء الى فسخ العقد مع وجود الشرط الجزائي.

من اهم ايجابيات العقود الالكترونية هو المرونة الكبيرة الموجودة في هذا النوع من العقود الفائدة الاقتصادية لكل من صاحب العمل والعامل فيما يتعلق بالاجور و الجهد المبذول من خلال الاعتماد على العمل الالكتروني والاستفادة من التكنولوجيا في ابرام العقد واداء العمل دون الحاجة الى الوصول الى مكان العمل الذي يوفر بدوره العديد من الاموال للعامل كاموال النقل والاصابات والاططار الناجمة وسائل النقل وغيرها.

Abstract

In recent years ago the Information technology revolution had greatest impact on the development of the world, it became as an integral part of electronic, law and financial transactions. Also it was a reason to show much electronic vocabulary such as "electronic trade". Therefore, these transactions need legal regulation on the domestic and international legislation.

Generally the regulation of these transactions through legal ways

such as a contracting, the contracts which done between its parties called “electronic contracts”. The electronic contract has many forms, including the electronic contract work which called (telework) and this contract represents the legal rule that organizes the work of the worker with the employer whenever the work is electronic or remote.

Teleworking has no clear definition but essentially means “working from a place other than the main office, and working and remaining in touch through the use of electronic communication equipment, eg telephones, faxes and computers”.

One of the advantages of telework contracts is the flexibility which found in this type of contract also the economic benefit to both the employer and the worker which regard with wages and effort exerted through depending on electronic work and benefiting from technology to preparing the contract and performing the work.

المقدمة

لا يختلف اثنان على ان العالم يشهد تطور تكنولوجي سريع في جميع نواحي الحياة المدنية منها والقانونية والاقتصادية^(١) وهذا التطور اعتمد بشكل اساسي على التكنولوجيا التي جعلت العالم يسمى بالقرية الصغيرة وقربت المسافة بين الشعوب والامم واختصرت كل الحدود والمسافات بين البلدان عن طريق استخدام هذه التكنولوجيا واجهزتها المتمثلة بالحواسيب الالية وشبكة المعلومات الدولية المعروفة بالانترنت.^(٢)

ان ثورة المعلومات والاتصالات كان لها اثر كبير في الاقتصاد العالمي وتغيير مفاهيمه بالاضافة الى تأثيرها على طبقات المجتمع كافة، هذا التطور ادى الى ظهور مفهوم جديد يسمى ب (بالتجارة الالكترونية) وانماط جديدة للاعمال التجارية^(٣) التي كان لها الاثر الفاعل في زيادة حجم التبادل التجاري ودعم اقتصاد الدول بصورة كبيرة^(٤) ، لذا فان هذه التعاملات الالكترونية اصبحت واقعا لا يمكن انكاره كونه الوسيلة المثلى في الاتصال ونقل المعلومات ناهيك عن سرعة الاجابة و الانجاز.^(٥)

ان التعايش مع هذه الثورة التكنولوجية الهائلة امر لا بد منه ومن المسلمات لذا اصبح من الواجب ان يتم تنظيم قواعد خاصة لكيفية الاستخدام الجيد لهذه التكنولوجيا و وضع قانونين للتعامل معها و كيفية الاسفاده منها و واحد من اهم التعاملات هو التعاقد الالكتروني عبر شبكة المعلومات الدولية الانترنت، لذا اصبح لدينا مفهوم جديد يسمى ب (العقود الالكترونية) وهذا الموضوع كما له ايجابيات كبيرة ايضا له سلبيات تتعلق بالتكليف القانوني لهذا العقد ناهيك عن طرق الاثبات و هذا ما حاول المشرع معالجته جاهداً.^(٦)

ان موضوع التعاقد الالكتروني يبقى من التعاملات ذات الاهمية الكبيرة لما لها من تأثير و دور فعال في ديمومة التعاملات البشرية اليومية و وصل هذا التأثير الى التعاملات العمالية والعلاقة بين صاحب العمل والعامل وعقد العمل و امكانية عقده الكترونيا و اداء بعض الاعمال الكترونياً.

اهمية البحث

تكمن اهمية البحث في ان التعاملات الالكترونية ومنها (التعاقد الالكتروني) شهدت

(١) صابر راشدي، «المركز القانوني للكمبيوتر في التعاقد الإلكتروني»، مجلة معارف، العدد ٠٩، ٢٠١٠، ص ٢٢.
(٢) حمودي محمد ناصر، العقد الإلكتروني المبرم عبر الإنترنت، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٢، ص ١٨ و ١٩.

(٣) سمير برهان، ابرام العقد في التجارة الإلكترونية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، ٢٠٠٧، ص ٥١.

(٤) جميل عبد الباقي الصغير، الانترنت والقانون الجنائي، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، ٢٠٠١، ص ٣.

(٥) عباس العبودي، شرح احكام قانون التوقيع الالكتروني و المعاملات الالكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢، دار السنهوري، بغداد، شارع المتنبي، ص ٧.

(٦) الياس ناصيف، العقود الدولية: (العقد الإلكتروني في القانون المقارن)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٩، ص ٧-١١.

تطوراً كبيراً خصوصاً بعد اكتسابها الصبغة القانونية،^(٧) إذ أصبحت النظرية العامة للعقود محل التطبيق على (التعاقد الإلكتروني) في جميع العقود الإلكترونية مع اضافة بعض الخصوصية لها كون ان طريقة انعقادها تكون بصورة مختلفة عن العقود الاعتيادية. يختلف عقد العمل عن غيره من العقود كونه يتعلق بالجهد البشري المبذول من قبل العامل لاتمام العمل المعين المكلف به من قبل صاحب العمل، لذا فان فكرة التعاقد الإلكتروني لايرام عقد عمل وكيفية اظهار العناية المعتادة لاتمام عقد العمل والوصول الى النتيجة المطلوبة تبقى محل اهتمام كبير كون ان بعض عقود العمل أصبحت عن طريق التعامل الإلكتروني وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ومنها (عقد العمل عن بعد).

مشكلة البحث

ان مشكلة البحث تكمن وتظهر جلياً في معرفة ماهية العقود الإلكترونية بصورة عامة وعقد العمل الإلكتروني بصورة خاصة ومن ثم معرفة الآثار التي ترتبها العقود الإلكترونية بالنسبة الى العامل او صاحب العمل والية اثبات التعاقد الإلكتروني والتحقق من النتائج النهائية للعمل بعد الانجاز. كما ان من بين اشكاليات البحث ترجع الى الصبغة فنية حيث ينبغي عند التعاقد ان يكون طرفي العقد قادرين على الإلمام بالجوانب الفنية لتقنيات الاتصال الحديثة لاسيما الإنترنت ناهيك عن الجوانب القانونية الثابتة في الجوانب العقدية.

اهداف البحث

يهدف البحث الى التعريف بالعقود الإلكترونية بصورة عامة وعقد العمل الإلكتروني خاصة بالإضافة الى الآثار التي ترتبها تلك العقود ناهيك عن الآلية التي ينعقد بها العقد الإلكتروني وكيفية التحقق من هوية المتعاقدين، ايضاً محاولة التعرف على التشريعات التي تنظم تلك العقود و هل هذه التشريعات كافية ام بحاجة الى اصدار تشريع جديد خاص بالمعاملات الإلكترونية ام تعديل وتطوير بعض التشريعات النافذة.

(٧) محمد سعيد محمد اسماعيل، اساسيات الحماية القانونية لمعاملات التجارة الإلكترونية، ط١، منشورات الحلبي، لبنان، ٢٠٠٩، ص٤٠.

المبحث الاول ماهية عقد العمل الالكتروني

اختلف مفهوم عقد العمل بين العصور القديمة والحديثة، ففي العصر الروماني كان يعرف على أنه عقد يتم بموجبة تأجير خدمات معينة ويحدد ذلك العقد مجموعة من العناصر المختلفة مثل الطبيعته القانونية السائدة والكيفية التي يتم بها وضع العقد وشروط العمل آنذاك، وكانت أول مرة يطلق فيها مصطلح العقد على التعاملات العقدية الخاصة بالعمل هو في الفترة الأخيرة من القرن التاسع عشر للميلاد وتحديدًا بعد صدور العديد من التشريعات العمالية التي اعطت تعريفاً دقيقاً لعقد العمل، لذا وقبل الخوض في تفاصيل عقد العمل الالكتروني يتوجب علينا التعريف بعقد العمل وكيف اوردت التشريعات العمالية ذلك التعريف.

جاء في القانون المدني العراقي^(٨) تعريفاً واضحاً لعقد العمل، اذ نصت المادة (٩٠٠) على ان عقد العمل هو «عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر ويكون العامل أجيراً خاصاً». وعرف قانون العمل النافذ عقد العمل في المادة الاولى الفقرة (تاسعا) بانه «أي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمناً ، شفويًا او تحريريًا يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة و اشراف صاحب العمل لقاء اجر ايا كان نوعه»^(٩).

يتضح من هذا النص ان علاه ان عقد العمل يتضمن ثلاثة عناصر رئيسية وهي العمل وهو محل التزام العامل والأجر وهو محل التزام صاحب العمل والتبعية وتتمثل في خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل.^(١٠)

وعليه ولاجل الالمام بهذا المبحث سوف نقسم المبحث الى مطلبين، المطلب الاول حول مفهوم العقد الالكتروني وطبيعته القانونية كون ان موضوع عقد العمل الالكتروني جزء لا يتجزء منه ، اما المطلب الثاني سيكون حول مفهوم عقد العمل الالكتروني وطبيعته القانونية.

المطلب الاول: مفهوم العقد الالكتروني و طبيعته القانونية

ان تعريف العقد الالكتروني يرتبط من الناحية العامة بتعريف العقد الذي نصت عليه النظرية العامة للعقد والتي اشار اليها القانون المدني العراقي و لكن بصورة غير مباشرة كون ان احكام العقود الالكترونية مختلفة بعض الشيء عن ما هو عليه في العقود المسماة بصورة عامة^(١١)، لذا فان فقهاء القانون يرون ان تعريف العقد الالكتروني

(٨) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.

(٩) قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

(١٠) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ٨٨.

(١١) عباس العبودي، شرح احكام قانون التوقيع الالكتروني و المعاملات الالكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٥٣.

يرتبط بالتجارة الإلكترونية والوسيلة الإلكترونية المنشئة للعقد^(١٢) ناهيك عن كونه القلب النابض للتجارة الإلكترونية^(١٣)

أوردت التشريعات المقارنة تعاريف عدة للعقد الإلكتروني، إذ أشار المشرع التونسي في (الفصل الثاني) من قانون المبادلات والتجارة الإلكترونية على أن مفهوم «المبادلات الإلكترونية» هي المبادلات التي تتم باستعمال الوثائق الإلكترونية، أما التجارة الإلكترونية فهي العمليات التجارية التي تتم عبر المبادلات الإلكترونية» كما أن التعاملات تتم وفق ذات القواعد الموجودة في العقود الكتابية وهذا ما أكده (الفصل الأول) من ذات القانون إذ نص على «يجري على العقود الإلكترونية نظام العقود الكتابية من حيث التعبير عن الإرادة ومفعولها القانوني وصحتها وقابليتها للتنفيذ في ما لا يتعارض واحكام هذا القانون»^(١٤)، ونرى من النصين أعلاه أن المشرع التونسي لم يميز بين العقد التقليدي والعقد الإلكتروني كون أن كلاهما اتفاق إرادتين من أجل أحداث أثر قانوني والفرق الوحيد بينهما هو (وسيلة التعاقد)^(١٥).

أما المشرع المصري فقد أشار إلى تعريف العقد الإلكتروني في مشروع قانون التجارة الإلكترونية (المادة الأولى) إلى أن كل عقد يصدر عن إرادة الطرفين أو كليهما عبر وسيط إلكتروني يعتبر عقداً إلكترونياً^(١٦)، أما قانون التوقيع الإلكتروني فقد أشار في المادة (١/ج) إلى أن التوقيع الإلكتروني هو كل ما يوضع من رموز أو حروف تدل على الشخص الموقع وتمييزه عن غيره وتتكون له ذات القوة الثبوتية في المواد المدنية والتجارية (مادة ١٥) متى ما استوفى الشروط اللازمة لذلك^(١٧).

يلاحظ من النصين السابقين أن كل من المشرع المصري والتونسي لم يكون دقيقاً في تعريف (العقد الإلكتروني) بخلاف ما هو موجود في التشريع الأردني الذي أشار صراحة إلى ذلك في (المادة الثانية) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني على أن العقد الإلكتروني هو «الاتفاق الذي يتم انعقاده بوسائل إلكترونية كلياً أو جزئياً»^(١٨). أما المشرع العراقي فقد أورد تعريفاً للعقد الإلكتروني في الفقرة العاشرة من المادة الأولى قانون التوقيع الإلكتروني بأنه «ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت أثره في المعقود عليه والذي يتم بوسيلة إلكترونية»^(١٩) و مما تجدر الإشارة إليه أن هذا التعريف هو ذات التعريف الذي ورد في القانون المدني العراقي مع إضافة بسيط وهي (الانعقاد بوسيلة إلكترونية) وهذا الأمر ينسجم مع المادة (٧٩) من القانون المدني والتي أجازت التعبير عن الإرادة بأي وسيلة كانت^(٢٠) حتى وإن

(١٢) عباس العبودي، التعاقد عن طريق وسائل الاتصال الفوري و حجيتها في الإثبات المدني، دار الثقافة، الأردن، عمان، ١٩٩٧، ص ٣٧.

(١٣) Michzel s. Busan, Electronic contracting publishing, ED law, Wiley law publications, 1991, p8-6.

(١٤) قانون المبادلات والتجارة الإلكترونية (١) قانون عدد ٨٣ لسنة ٢٠٠٠.

(١٥) محمد فواز مطلقة، الوجيز في عقود التجارة الإلكترونية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٥، ص ٢٢.

(١٦) مشروع قانون المعاملات الإلكترونية المصري لعام ٢٠٠١.

(١٧) قانون التوقيع الإلكتروني المصري رقم (١٥) لعام ٢٠١٥.

(١٨) قانون المعاملات الإلكترونية الأردني المؤقت رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠١.

(١٩) قانون التوقيع الإلكتروني و المعاملات الإلكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢.

(٢٠) عباس العبودي، شرح احكام قانون التوقيع الإلكتروني و المعاملات الإلكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢، مصدر سابق، ص ٥٣.

كانت بالهاتف المحمول و عن طريق الهاتف، و هذه اشارة صريحة الى الامور الاساليب الالكترونية و اماكنية انعقاد العقد من خلالها^(٢١)

مما تقدم نرى بان العقد الالكتروني هو «اتفاق بين شخصين او اكثر يتم عبر وسائل الاتصال الحديثة يحدث اثرا قانونيا ويتمتع بالقوة الثبوتية شرط ان يتم وفق القانون».

تثير الطبيعة القانونية للعقد الالكتروني اختلافا كبيرا فيما اذا كانت تلك العقود من عقود الاذعان ام من العقود الرضائية^(٢٢) خصوصا ان العقد الالكتروني لا يختلف عن العقد العادي سوى في طريقة الانعقاد وهي الوسيلة الالكترونية للانعقاد.^(٢٣)

هناك من يرى ان العقد الالكتروني هو (عقد اذعان) اذا كانت الشروط الخاصة بعملية البيع والشراء مذكورة ومثبتة في موقع التاجر وغير قابلة للتعديل ويكون العميل او المشتري مجبر على شرائها كليا او رفضها كليا دون اي حق للنقاش او التفاوض و هذا ما يراه الفقه الفرنسي والفقه الانجليزي^(٢٤). بينما الاتجاه الاخر يرى بان تلك العقود هي (عقود رضائية) كون ان نوعية العقد تعتمد اساسا على الايجاب والقبول فاذا كان التعاقد يبين شخصا قائم على اساس المحادثة او التراسل الكتابي فهنا نكون امام تفاوض بخصوص العقد و بالتالي نكون امام عقد رضائي مستوف لشروط العقود الرضائية.^(٢٥)

يتميز العقد الالكتروني بجملة خصائص تميزه عن غيره من العقود، اذ انه عقد يتم ابرامه عن بعد وبواسطة الكترونية و البعد المادي بين اطرافه،^(٢٦) اذ ان طرفي العقد غير متواجدين في مجلس العقد في ذات المكان ولكنها على اتصال دائم لاجل ابرام ذلك العقد واتحاد الايجاب بالقبول^(٢٧)، كما ان العقد يتصف بانه عقد (دولي- تجاري) كون ان اغلب العقود التجارية الدولية تتم بطريقة الكترونية.^(٢٨)

ان العقد الالكتروني كغيره من العقود يشترط فيه ما يشترط في غيره من اركان العقد من (رضا ومحل وسبب) مع اضافة بعض الخصوصية لتلك الاركان، اذ ان التعبير عن الارادة (الايجاب والقبول) يتم بالوسائل الحديثة والتواصل الالكتروني سواء اكانت عن طريق الاتصال الصوتي او الفيديوي او عن طريق الكتابة بواسطة اليميل او مواقع التواصل الاجتماعي^(٢٩) وبما ان هذه الامور تتم بصورة الكترونية فيتوجب على اطراف العقد ان يكونوا على دراية وحذر كون ان امكانية حدوث الخطا والغلط واردة ناهيك عن حدوث التدليس في بعض الامور لذا فان عنصر الخبرة الالكترونية يلعب دورا كبيرا

(٢١) انظر القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لعام ١٩٥١، المادة (٨٨) «يعتبر التعاقد (بالتليفون) او بأية طريقة مماثلة كأنه تم بين حاضرين فيما يتعلق بالزمان وبين غائبين فيما يتعلق بالمكان»

(٢٢) محمد حسين منصور، المسؤولية العقدية الالكترونية، بحث منشور في مؤتمر علمي بعنوان «الجوانب القانونية و الامنية للمعاملات الالكترونية»، الامارات العربية المتحدة، دبي، ٢٠٠٣، ص ٥٠-٥٣.

(٢٣) سمير برهان، مصدر سابق، ص ٧٠.

(٢٤) عبد العزيز المرسي حمود، الالتزام التعاقد في عقد البيع المبرم بموجب وسائل التكنولوجيا الحديثة، دار النهضة، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٧.

(٢٥) حمودي ناصر، عقد البيع الدولي المبرم عبر الانترنت، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الجزائر، ٢٠١٢، ص ١١٢ و ما بعدها.

(٢٦) اسامة ابو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الانترنت، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠١، ص ٥٠.

(٢٧) بشار محمود دودين، الاطار القانوني للعقد المبرم عبر شبكة الانترنت، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن، ٢٠٠٦، ص ٧٠.

(٢٨) نفس المرجع، ص ٧٧.

(٢٩) احمد خالد العجلوني، التعاقد عن طريق الانترنت، المكتبة القانونية، الاردن، عمان، ٢٠٠٤، ص ٥٠.

في هذه العقود. (٣٠)

ان صورة الاثبات في العقود تتجلى بوضوح من خلال الاثبات الورقي والتسجيل في دائرة التسجيل العقاري (٣١)، وكما شاهدنا فان اغلب القوانين قد ساوى في حجية الاثبات بين التعاقد الإلكتروني والتعاقد الاعتيادي مع الاخذ بنظر الاعتبار استيفاء الشروط القانونية التعاقد (٣٢) مع مراعاة بعض الخصوصية للمستند الإلكتروني (٣٣) اذ اشترط القانون ان تكون المعلومات الواردة فيها قابلة للحفظ والتخزين بحيث يمكن استرجاعها في أي وقت مع امكانية الاحتفاظ بها بالشكل الذي تم انشاؤها او ارسالها او تسلمها به (٣٤) ناهيك عن كون المستند مكتوبا (٣٥) وموقعا الكترونيا. (٣٦).

ختاما يمكن القول بان الاثبات الإلكتروني يتميز بجملة خصائص تميزه عن الاثبات التقليدي منها السرعة في اثبات التصرفات القانونية وامكانية الاستفادة من الوقت مع امكانية وسهولة حفظها بحماية الكترونية عالية كونها غير تقليدية وتمتاز بالاتقان والوضوح ناهيك عن الجوانب الاقتصادية وتوفير الجهد والنفقات المالية المتطلبه في الاثبات التقليدي. (٣٧)

المطلب الثاني: مفهوم عقد العمل الإلكتروني و طبيعته القانونية

ان تطور الحياة العامة ادى الى تطور الاعمال تدريجا وهذا التطور له عدة جوانب منها الايجابي ومنها السلبي، فاضحى لدينا بعض الاعمال على اتصال دائما بالتكنولوجيا والتطور وعلى الجانب الاخر هناك بعض الاعمال تكاد تكون قد اندثرت او تلاشت بفعل التكنولوجيا التي ادت الى تسريح العديد من العمال و تصاعدت في المقابل الاعمال عن بعد او الاعمال بواسطة الانترنت او الاعمال المتنقلة او المشاريع العمالية الخدمية الصغيرة

(٣٠) بشار محمود دودين، مصدر سابق، ص ١٦٠.

(٣١) قانون التسجيل العقاري رقم (٤٣) لسنة ١٩٧١

(٣٢) محمد محمود لطفي، الاطار القانوني للمعاملات الإلكترونية (دراسة في قواعد الاثبات في المواد المدنية و التجارية مع اشارة خاصة لبعض القوانين العربية)، النشر الذهبي للطباعة و النشر، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٨٦ و ما بعدها.

(٣٣) محمد محمد ابو زيد، تحديث قانون الاثبات (مكانة المحررات الإلكترونية بين الادلة الكتابية)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٢٨٨.

(٣٤) قانون التوقيع الإلكتروني والمعاملات الإلكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢، المادة - ١٣ - اولا- تكون للمستندات الإلكترونية والكتابة الإلكترونية والعقود الإلكترونية ذات الحجية القانونية لمثيلتها الورقية اذا توافرت فيها الشروط الاتية :

أ- ان تكون المعلومات الواردة فيها قابلة للحفظ والتخزين بحيث يمكن استرجاعها في أي وقت .
ب - امكانية الاحتفاظ بها بالشكل الذي تم انشاؤها او ارسالها او تسلمها به او بأي شكل يسهل به اثبات دقة المعلومات التي وردت فيها عند انشائها او ارسالها او تسلمها بما لا يقلل التعديل بالاضافة او الحذف .
ج- ان تكون المعلومات الواردة فيها دالة على من ينشأها او يتسلمها وتاريخ ووقت ارسالها وتسلمها .
ثانيا- لا تطبق الشروط المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة على المعلومات المرافقة للمستندات التي يكون القصد منها تسهيل ارسالها وتسلمها .

(٣٥) اورد قانون التوقيع الإلكتروني والمعاملات الإلكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢ تعريفا للكتابة الإلكترونية في (المادة الاولى/الفقرة خامسا) «كل حرف أو رقم أو رمز أو أية علامة أخرى تثبت على وسيلة الكترونية أو رقمية أو ضوئية أو أية وسيلة أخرى مشابهة وتعطي دلالة قابلة للإدراك والفهم»

(٣٦) اورد قانون التوقيع الإلكتروني والمعاملات الإلكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢ تعريفا للتوقيع الإلكتروني في (المادة الاولى/الفقرة رابعا) «التوقيع الإلكتروني: علامة شخصية تتخذ شكل حروف أو أرقام أو رموز أو إشارات أو اصوات أو غيرها وله طابع متفرد يدل على نسبهته الى الموقع ويكون معتمداً من جهة التصديق .»

(٣٧) عباس العبودي، مصدر سابق، ص ١١٨، ١١٧.

التي تستغل وسائل التواصل الاجتماعي لتشغيل نفسها.^(٣٨)

ان عقد العمل الالكتروني احدث تغيير جذري في العلاقة العمالية بين صاحب العمل والعامل،^(٣٩) اذ اصبح بإمكان صاحب العمل الاعتماد على العامل في اداء بعض الاعمال دون الاعتماد على الادوات التي يوفرها صاحب العمل وكذلك الحال بالنسبة للعامل الذي اصبح قادر على اداء الاعمال في مكانه الخاص دون الحاجة الى الذهاب الى مكان العمل اذ يتم العمل عن طريق الاتصال الالكتروني بدل الانتقال الشخصي الى مكان العمل ناهيك عنك ابرام العقد ولو كان الطرفين في اماكن مختلفه من العالم وهذا ما يسمى ب (عقد العمل عن بعد)^(٤٠) او ما يسمى ايضا ب (Telework) او (Remote work).^(٤١)

يمكن القول بان (عقد العمل عن بعد) هو ابرام عقد عمل بين العامل وصاحب العمل وكل منهما بعيد عن الاخر، اذ يقوم العامل بممارسة العمل بعيدا عن مكان العمل اعتمادا على الوسائل التكنولوجية بصورة عامة، اي ان خير مثال للعقد الالكتروني من ناحية ابرام العقد و القيام بالعمل هو (عقد العمل عن بعد).^(٤٢)

اشارت منظمة العمل الدولية الى عقد (العمل عن بعد) وذلك في الاتفاقية العمل

(٣٨) خالد ممدوح ابراهيم، ابرام العقد الالكتروني(دراسة مقارنة)، دار الجامعة الفكرية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢٢.

(٣٩) احمد شرف الدين، عقد التجارة الالكتروني (تكوين العقد و اثباته)، مجموعة محاضرات، بدون دار نشر، ٢٠٠٥، ص ٧٣.

(٤٠) اسامة ابو الحسن مجاهد، خصوصية التعاقد عبر الانترنت، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٧٠.

(٤١) DIANE E. BAILEY, NANCY B. KURLAND, A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work, Journal of Organizational Behavior J. Organize. Behave. 2017) 400 383, 23) Published online in Wiley Inter Science (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.144, "Establishing who teleworks has never been easy. Teleworkers often work as contractors rather than full-fledged employees, so they are difficult to count. Moreover, estimates of the teleworking population's size vary for methodological reasons like sampling technique and the definition of teleworker employed (Kraut, 1989). Most informative, then, are repeated estimates over time from the same source. Cyber Dialogue's (1999 (2000 figure of 11.5 million U.S. teleworkers represents an increase of less than 1 per cent over the firm's 1998 estimates. As reported by the International Telework Association and Council (2000), the Cyber Dialogue data reflect a teleworker gender distribution of 51 percent women and 49 per cent men. The typical U.S. teleworker is about 42 years old and has a median household income of U.S. 200 45\$. These demographic figures differ only slightly from those of the consulting firm LINK Resources (U.S. Department of Transportation, 1993) reports in a study completed more than five years earlier, and are consistent with those found in a large San Diego sample (Mannering & Mokhtarian, 1995; Mokhtarian & Salomon, 1996a, 1996b). This demographic picture differs in striking ways, however, with those of several other large academic studies. In a State of California pilot project with 163 teleworking participants, 65 per cent were female and most were mid-level professionals (Olszewski & Mokhtarian, 1994). Demographic data from this U.S. study concur with a large phone survey of Finnish workers, which finds telecommuters to be primarily high income, highly educated, male, independent professionals (Luukinen, 1996)".

(٤٢) Jones the, Role of Telecommuting in the Information Technology Industry and Work-Life Balance: A Multiple Case Study North central University Graduate Faculty of the School of Business and Technology, 2016, p 22.

في المنزل رقم (١٧٧) لعام ١٩٩٦،^(٤٣) إذ اشارت المادة الاولى من الاتفاقية الى انه كل عمل يؤديه شخص من خلال المنزل او اي مكان اخر بعيد عن مكان العمل المعتاد خدمة لصاحب العمل ويكون مقابل اجر بغض النظر عن الجهة التي تقدم الادوات سواء اكان العامل ام صاحب العمل ويكون التواصل بين العامل وصاحب العمل بكافة الوسائل الالكترونية.^(٤٤)

كما ان منظمة العمل الدولية عالجت عقد العمل الإلكتروني في اخر تقاريرها مع احدى المؤسسات الاوربية التي تعنى بالعمل وشؤون العمال،^(٤٥) إذ اشار التقرير الى ان العمل عن بعد من الممكن ان يحسن التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية، ويخفف الزمن اللازم للذهاب من والى العمل ويعزز الانتاجية بيد أنه قد يسفر عن ازدياد طول ساعات العمل وارتفاع شدته وتداخل الحياة المنزلية مع الحياة العملية، ويجمع التقرير بحثاً أجرتها المنظمتان في ١٥ دولة، منها ١٠ من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (فنلندا وبلجيكا وفرنسا وألمانيا وهنغاريا وإسبانيا وإيطاليا والسويد والمملكة المتحدة وهولندا) بالإضافة إلى الأرجنتين والبرازيل والهند والولايات المتحدة واليابان كما يذكر التقرير أشكال عدة من العاملين الذين يستخدمون تكنولوجيات حديثة للعمل خارج مبنى صاحب عملهم، ومنهم العمال العاديون الذين يعملون من المنزل، والعمال الذين يعملون بصورة عَرَضِيَّة أو أثناء السفر مستعينين بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.^(٤٦) نلاحظ من ما تقدم ان اهم معايير عقد العمل عن بعد (عقد العمل الإلكتروني) هو ان يتم التعاقد بين الطرفين الكترونيا و ان يكون اداء العمل خارج المكان المعتاد للعمل حتى و ان العمل هو ابداء الاستشارة الهاتفية فقط (بصفة مستشار) او ان يكون العامل هو من ذوي الاعمال الحرة الذي يستقطبهم صاحب العمل للقيام بعمل معين خلال فترة قصيرة محددة الوقت مع نوعية العمل الذي يقوم به الكترونيا وتحول الاجور في كلا

(٤٣) Home Work Convention, 1996 (No. 177) "The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the application of those Conventions and Recommendations to homeworkers, and to supplement them by standards which take into account the special characteristics of home work, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to home work, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts, this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety six, the following Convention, which may be cited as the Home Work Convention, 1996".

(٤٤) ممدوح محمد خيرى، العمل عن بعد في القانون المدني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٢٠٤.
(٤٥) منظمة العمل الدولية والمؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف الحياة والعمل، العمل في أي زمان ومكان: الآثار على عالم العمل، جنيف، بروكسل، تقرير صحفي صادر بتاريخ (١٥ فبراير ٢٠١٧) منشور على الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، التقرير كاملا على الرابط

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544347/lang--ar/index.htm

(٤٦) ذات المصدر اعلاه.

الحالتين الكترونيا ايضا.(٤٧)

ان الطبيعة القانونية لعقد العمل الالكتروني قد تتداخل مع عقود اخرى لكن يبقى الفارق الاساسي بين عقد العمل وغيره من العقود هو اشراف صاحب العمل وتبعية العامل له واطاعته فيما يتعلق بالعمل المناط اليه، لذلك فان (عقد العمل عن بعد) هو عقد عمل لكن بصورة اخرى من صور عقود العمل كونه يتم بصورة الكترونية من ناحية الانعقاد والاداء وعلى الرغم عدم ذهاب العامل الى مكان العمل والاشراف المباشر لكن يبقى العامل ملتزما بالمواصفات التي يطلبها صاحب العمل منه خلال ادائه للعمل المكلف به والنظر الى التبعية من بابها الواسع حتى وان كان التسليم والاستلام والتعاقد الكترونياً^(٤٨) اضافة الى امكانية صاحب العمل بفرض بعض العقوبات على العامل المتقاعد كفرض الغرامات التأخيرية او اللجوء الى فسخ العقد مع وجود الشرط الجزائي.^(٤٩)

من اهم الاعمال التي تتناسب مع عقد العمل عن بعد و يتم انجازها بالوسائل الالكترونية هي الاعمال الفنية (كالترجمة والاحصاء والعمليات الحسابية) او الاعمال الادارية (مثالها الاستشارات القانونية وحجوزات الطيران و تسويق المنتجات من خلال المنزل) او الاعمال العلمية (كاجاز البحوث والتجارب العلمية) او الاعمال الهندسية والسكرتارية والاعلامية والتعليمية.^(٥٠)

هناك بعض التسميات الخاصة لبعض الاعمال قد تحمل في طياتها تشابهه مع عقد العمل الالكتروني (عقد العمل عن بعد) ولكنها تختلف عنه ومنها (العمل المرن) وتعني ان تكون هناك مرونة كاملة في العمل من ناحية الذهاب الى اماكن العمل والعودة منها بالإضافة الى عدم تحديد ساعات العمل^(٥١) لذا فان من غير الممكن تطبيق

(٤٧) ممدوح محمد خيرى، مصدر سابق، ص ٣٤.

(٤٨) عبد الفتاح بيومي، النظام القانوني للتوقيع الالكتروني (دراسة تاصيلية)، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٨، ص ١٢٥.

(٤٩) سعيد سيد قنديل، التوقيع الالكتروني (ماهيته، صورته، حججه، في الاثبات بين التداول والاقتباس)، ط٢، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٦، ص ٨٨.

(٥٠) مقال صحفي على الموقع:

<https://support.silah.com.sa/hc/ar/articles/%-201924331D%8A%7D%84%9D%8A%3D%8B%9D%9%85D%8A%7D%-84%9D%8A%7D%84%9D%8AA%D8%9A-%D8%9A%D%85%9D%83%9D-86%9%D%8A%7D%84%9D%82%9D%8%9A%D%8A%7D%-85%9D%8A%8D%87%9D%8A-7%D%8B%9D%-86%9D%8A%8D%8B%9D%8AF>

(٥١) Waseem John, FLEXIBLE WORKING HOURS AND ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY: EXPLORING THE POTENTIAL LINKAGE, Senior Research Fellow, Aligarh Muslim University, "The definition of Flexibility/ Flexible Working Hours is not uniform and is itself a matter of debate. The terms Flexible Working Hours (FWH), Flexibility, and Flexible Working Arrangements (FWA) have been quite often used interchangeably. The concept may be viewed as a multidimensional in nature. For example, the various things which have to be taken into account, while defining this concept maybe the kind of work, social organisation, individual parameters etc. The concept of flexibility may encompass a different combination of quantitative and qualitative variables. Goudswaard and De Nanteuil (2000) have broadly presented these variables as a) numerical flexibility (e.g. work on demand), b) geographical flexibility (e.g. outsourcing), c) functional flexibility (e.g. job enrichment), and d) temporal flexibility (e.g. night and shift work, part-time, overtime.). But from technical point of view the

عقد العمل على العمل المرن، أيضا هناك عملية تأمين تتم لتأمين العمل والعمال وتوفير الحماية الكاملة لمكان العمل عن بعد وعن طريق المراقبة بالوسائل الإلكترونية وفرض الحماية عن طريق تلك الوسائل.^(٥٢)

FHW practice includes a variety of options which include part-time, shift swapping, sabbaticals, self-rostering, homeworking, job share, term-time working, compressed week, time off in lieu, flexitime, annualized hours, overtime, sub-contracting, zero hours contracts, mobile working, and hot-desking (ACAS, 2015; Kodz et al., 2002; Torrington et al., 2005)".

(٥٢) L. Richard Ye, Telecommuting: Implementation for Success. Department of Accounting and Information Systems California State University, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 15, August 2012, "Telecommuting is often defined as the use = of telecommunications technology to partially or completely replace the commute to and from work, Both as a business response to internal business problems, and as a transportation demand management (TDM) strategy, telecommuting is gaining acceptance in the United States and elsewhere".

المبحث الثاني اثار عقد العمل الالكتروني

ان العقد الصحيح المستوفي لشروطه القانونية يرتب عدد من الاثار القانونية على المتعاقدين وهذه الاثار تختلف باختلاف العقد وبما اننا في هذه الدراسة تطرقنا الى عقد العمل الالكتروني فسوف نبحث في الاثار التي يرتبها عقد العمل الالكتروني لكل من العامل وصاحب العمل مع الاخذ بنظر الاعتبار تدخل الجانب الالكتروني في تلك الالتزامات من حيث تسليم واستلام العمل والاجر^(٥٣) اما بالنسبة للالتزامات العقدية العامة فيتم الرجوع الى النظرية العامة للعقد^(٥٤) ولاجل الالمام بهذا الموضوع سيتم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين، الاول خاص بالتزامات صاحب العمل والثاني لتفصيل التزامات العامل عن بعد.

المطلب الاول: التزامات صاحب العمل

سبق واسلفنا بان عقد العمل الالكتروني يشابهه عقد العمل الاعتيادي في جميع تفاصيله عدا تلك الجزئيات التي يرتبها الجانب الالكتروني، اذ يتمثل الالتزام الرئيسي لصاحب العمل هو بدفع الاجر اي كانت طبيعة العقد سواء اكانت (الالكترونية) او (اعتيادية)، ويلاحظ ان اغلب التزامات صاحب العمل تكون بمقتضى مضمون العقد و يتوجب على صاحب العمل تنفيذها بحسن نية^(٥٥) سواء اكانت حسب النظرية العامة في العقود او حسب قوانين العمل النافذة و قوانين التوقيع الالكتروني.

يلتزم صاحب العمل بجملة التزامات حسب ما يقتضيه مضمون العقد المبرم الكترونيا، اذ يلتزم صاحب العمل بعرض وتقديم العمل للعامل الملتزم باداء العمل عن بعد فضلا عن توفير بعض الادوات اللازمة لتادية العمل ان مكن ذلك او قد يوم العمال ذاتهم بشراء تلك الادوات على حساب صاحب العمل او بالتقسيط و من ثم تنتقل ملكيتها للعمال وهذا الامر متداول وناجح في التجربة الاسترالية للعمل عن بعد^(٥٦).

ان اهم ما يميز عقد العمل المبرم الكترونيا هو مزاوله العمل خارج مكان العمل الاعتيادي لذا فان صاحب العمل غير ملزم بتمكين العامل من الوصول الى محل العمل الذي يختاره لمزاوله عمله ولكن يلتزم بتقديم العمل الى العامل او تقديم مواصفات العمل المراد طلبه من العامل وهذا الامر من الالتزامات الاسياسية لصاحب العمل سواء اكان العقد اعتيادي او عقد عمل الكترونيا^(٥٧).

ان بيئة العمل لها تاثير كبير بالسلب او الايجاب على العامل والعمل سواء اكان

(٥٣) مراد محمود يوسف مطلق، التعاقد عن طريق الوسائل الالكترونية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ٢٠٠٧، ص ٣٥٠ - ٣٦٠.

(٥٤) ممدوح محمد خيرى، مصدر سابق، ص ٥٠.

(٥٥) حسن كيرة، اصول قانون العمل، عقد العمل، ط٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٩، ص ٣٢٠.

(٥٦) أمل عبد الفتاح عطوه شمس، التجربة الاسترالية في العمل عن بعد Teleworking: دروس ينبغي الاستفادة منها، جامعة عين شمس، مقال صحفي متاح على الموقع:

http://asbar.com/ar_lang/?p=146

(٥٧) حسام الدين كامل، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٤٨٨.

العقد تقليديا ام الكترونيا عن بعد، لذا فان صاحب العمل يكون ملتزما بتهيئة الظروف المناسبة للعمل حتى وان كان العقد يلزم العامل باداء العمل عن بعد متى ما كانت هناك مخاطر يتم تسجيلها على العامل من خلال ادائه لهذا العمل، كأن يكون ارسال العامل لبعض الوثائق المهمة والسرية لصاحب العمل ناهيك عن بعض الامور المالية والقانونية او قد تتعلق باسرار المهنة والتي تميز صاحب العمل عن غيره من اصحاب الاعمال ذوو الاعمال المتشابهه كما يتوجب على صاحب العمل تنبيه وتحذير العامل من تلك المخاطر. (٥٨)

يلتزم صاحب العمل بان يعامل العمال بصورة متساوية وبصورة انسانية وهذه الالتزامات تتم بحسن نية على اعتبار ان هذه الالتزامات هي من البديهيات في العقود وعلى غرار العقود التقليدية مع مراعاة احكام تنظيم عمل النساء والاحداث، (٥٩) اذ يجب ان يعامل صاحب العمل جميع العمال بصورة متساوية سواء اكانوا من العاملين بعد في العقود الالكترونية او العمال الاعتياديين في العقود التقليدية متى ما تماثلت ظروف عملهم والمخاطر المحدقة بهم نتيجة لتلك الاعمال. (٦٠)

ان منظمة العمل الدولية اكدت في اكثر من اتفاقية على منع التمييز بين العمال ولو كان بشكل جزئي في العديد من الاتفاقيات التي تنظم عمل العمال بصورة عامة (٦١) ولكن هناك نصوص صريحة خاصة بالعمال العاملين عن بعد اذ يجب ان يتمتع هؤلاء العمال بحق الانضمام الى النقابات العمالية وكذلك لهم الحق بالتمتع بكافة الضمانات الصحية والسلامة المهنية وحماية الامومة ومراعاة الحد الادنى لسن العمل والحصول على التدريب الكافي ان رغبوا بذلك. (٦٢)

يلتزم صاحب العمل بعدد من الالتزامات بموجب قوانين العمل النافذه، اذ ان ماسبق من الالتزامات كما اسلفنا تتم بحسن نية وبموجب الاتفاقات الدولية لذا فان هناك التزامات تتم بموجب قانون العمل النافذ كون ان العقد المبرم بين الطرفين هو عقد عمل يخضع اولا و اخيرا الى عقد العمل مع مراعاة الاختلاف في طريقة الانعقاد كما اسلفنا. اذ يلتزم صاحب العمل باحترام بنود العقد احتراماً مطلقاً و الالتزام بكافة بنوده، كما يلتزم بتوفير كافة الظروف اللازمة لتنفيذ العمل من ظروف صحية وسلامة مهنية عامة و بيان مخاطر العمل ودفع الاجر كاملا للعامل بحسب نصوص العقود و بما يتوافق مع احكام القانون. (٦٣)

يتوجب على صاحب العمل ان يوفر الية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال بصورة جدية والنظر في تظلماتهم والتعامل الفوري وبصورة عاجلة مع كافة الشكاوى المقدمة

(٥٨) خالد محمد عبد المجيد، اثار عقد العمل الالكتروني، مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٧، ص ١٩٢.

(٥٩) عبد الناصر العطار، شرح احكام قانون العمل رقم (١٢) لعام (٢٠٠٣)، الليثي للطباعة، مصر، ٢٠٠٧، ص ٢٧٠.

(٦٠) احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي (شرح عقد العمل الفردي)، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ٥٠١.

(٦١) للمزيد من المعلومات حول مكافحة التمييز بين العمال مراجعة اتفاقية التمييز في الاستخدام و المهنة رقم (١١١) والصادرة عام ١٩٥٨ و اتفاقية التوجيه و التدريب المهني رقم (١٤٢) والصادرة عام ١٩٧٥ و كذلك اتفاقية تكافؤ الفرص رقم (١٥٦) والصادرة عام ١٩٨١.

(٦٢) الاتفاقية الدولية الخاصة بالعمل في المنزل رقم (١٧٧) والصادرة عام ١٩٩٦، راجع المادة (٤) من الاتفاقية.

(٦٣) انظر المادة (٤١) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى الى اية عقوبات، ويتوجب عليه العمل على ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين في مقدار الاجور والمخصصات المالية والعلاوات والمكافآت السنوية.^(٦٤)

بعد انتهاء العمل يكون صاحب العمل ملزماً بأعطاء العامل (شهادة براءة ذمة) عند انتهاء (عقد العمل) يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطلب اضافة أي بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة وشرط ان يكون العامل قد اوفى بجميع الالتزامات العقدية الواردة في العقد وفي حالة امتناع صاحب العمل عن تزويد العامل بتلك الوثائق فيحق حينها للعامل اللجوء الى قضاء العمل لالزام صاحب العمل بالحصول على كافة الوثائق المطلوبة.^(٦٥)

فرضت بعض القوانين العربية التزامات اخرى على صاحب العمل منا التزامه بان يقوم بفتح سجلات خاصة^(٦٦) لتدوين كافة البيانات الشخصية للعمال و شروط و ضوابط العمل التي نص عليها العقد مسبقا متعبرا ذلك جزء من الرقابة الادارية على صاحب العمل و حماية للعمال لتدوين اجازاتهم و اجورهم وشكاواهم وكافة الملاحظات الخاصة بهم فيما يتعلق بالعمل او صاحب العمل، لكن اغلب اصحاب العمل يمتنعون عن تنظيم هكذا سجلات للعمال العاملين عن بعد كون ان هذه السجلات تفرض عليهم المزيد من الالتزامات العقدية تجاه الجهات الرقابية.^(٦٧)

ان من اهم الالتزامات التي فرضتها الاتفاقيات الدولية والقوانين الخاصة هو تمتع العامل ب (الاجازات مدفوعة الاجر)، كما ان احقية العامل عن بعد بالتمتع بتلك الاجازة اسوة باقرانه من العمال العاملين بموجب عقد العمل الاعتيادي تختلف باختلاف نوعية الاجازة، اذ يستحق العامل (الاجازة السنوية) بصورة نسبية بحسب المدة التي قضاها العامل عن بعد في العمل لدى صاحب العمل^(٦٨) ، اما (العطلات الرسمية) فيستحقها العامل بموجب نصوص القوانين المحلية للرقعة الجغرافية التي يمارس عمله فيها (٦٩)، اما (الاجازة المرضية) فيستحقها العامل اسوة باقرانه من العمال متى ما اثبت ذلك بالادلة الثبوتية التي يقوم بعرضها و ارسالها الى صاحب العمل.^(٧٠)

ختاماً يمكن القول بان صاحب العمل يلتزم بذات الالتزامات التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية فضلا عن الالتزامات العقدية سواء اكان العقد اعتياديا ام الكترونيا كون ان صاحب العمل هو المنظم و المسؤول الاول عن انشاء العقد واختيار اليه تنفيذه حسب نوع العمل الذي يرغب فيه.^(٧١)

(٦٤) انظر المادة (٤١) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

(٦٥) انظر المادة (٤١) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

(٦٦) انظر المادة (٧٧) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣،

(٦٧) سعد السيد المصري، المسؤولية المدنية الناشئة عن الاخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٥، ص ٢٥٠ - ٢٥٥.

(٦٨) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للاصدارات القانونية، مصر، القاهرة، ص ٢٠١.

(٦٩) تباينت الاراء بخصوص استحقاق العامل عن بعد لتلك الاجازة فهناك دول اجازت التمتع بها بينما دولاً اخرى لم تجز ذلك، للمزيد من المعلومات انظر مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٨٢) لعام (١٩٩٥)، التقرير الخامس، العامل العاملين في المنزل، ص ١٧٠ - ١٨٠.

(٧٠) السيد عيد نايل، مصدر سابق، ص ٣٠١.

(٧١) مجدي عبد الله شرارة، علاقات العمل الفردية، مؤسسة فريدريش إيبيرت، القاهرة، مصر، ٢٠١٦، ص ٣٣.

المطلب الثاني: التزامات العامل

يلتزم العامل بموجب عقد العمل التقليدي بعدد من الالتزامات يفرضها عليه الالتزام التعاقدية وهي ذات الالتزامات التي تفرض على العامل بموجب العقد الالكتروني، اذ يتوجب على العامل ان ينفذ التزاماته العقدية بحسن نية وان يبذل العناية المعتادة كما يتوجب عليه ان يحافظ على اسرار المهنة خصوصا اذا كان العمل الكترونيا لما للمعلومات الالكترونية من اهمية عالية وامكانية تسريبها عن طريق الاختراق كما يتوجب عليه الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل خصوصا بعد الاطلاع على الاسرار المهمة في العمل، وهذا ما سنتطرق اليه مفصلا من خلال هذا المطلب.

ان اول الالتزامات التي يجب ان يلتزم بها العامل هو الالتزام باداء العمل بذاته دون الاستعانة باحد كون ان هذا الالتزام يعد من القواعد العقدية العامة خصوصا اذا كانت شخصية العامل محل اعتبار في العقد^(٧٢)، اذ يلتزم العامل بموجب عقد العمل ان يؤدي عملا لحساب صاحب العمل ويكون تنفيذ العمل حسب نصوص العقد والقواعد القانونية التي نصت عليها قوانين العمل اذ اشار قانون العمل المصري الموحد الى ذلك صراحة بالزام العامل باداء العمل بنفسه واذا استعان باحد يتوجب عليه اخبار صاحب العمل بذلك^(٧٣)، كذلك الحال في قانون العمل العراقي اذ لزم المشرع بان يقوم العامل باداء العمل بنفسه وان يكون هذا الاداء بدقة متناهية طبقا لاحكام عقد العمل وان يكون التنفيذ بعناية الشخص المعتاد وبما لا يتعارض مع احكام العقد القانوني^(٧٤). ان اداء العامل للعمل يكون حسب ما ينص عليه العقد وبما ان العقد والعمل (كلاهما) متعلقان بعملا الكترونيا وغالبا ما يتحمل العمل الالكتروني اكثر من تفسير في الاداء والنتائج لذا يجب ان يكون العقد واضحا تلافيا لحدوث اي نوع من الاشكالات و الاختلافات بخصوص مضمون العقد^(٧٥).

يلتزم العامل باطاعة اوامر صاحب العمل واطاعة توجيهاته^(٧٦)، اذ ان اطاعة العامل لاوامر صاحب العمل تكون بنص القانون واحكام عقد العمل سواء اكان الكترونيا او تقليديا وبما لا يخالف احكام العقد وان لا تعرض العامل لخطر محقق به او زملائه^(٧٧) كما يتوجب عليه المحافظة على اوقات العمل حتى وان كان العقد الكترونيا وطريقة اداء العمل الكترونيا اما في حالة الاعتذار عن اداء العمل في يوم معين فيتوجب عليه اشعار صاحب العمل لاجل الحصول على الاجازة^(٧٨).

يلتزم العامل بموجب العقد الالكتروني بالمحافظة على ادوات المهنة اذا كانت تلك الادوات عائدة الى صاحب العمل وعدم استخدامها لاداء اعمال اخرى تخص اشخاصا اخرين كونها مخصصة لصاحب العمل حصرا ولا تعود الى العامل فضلا عن صيانتها

(٧٢) خالد محمد عبد المجيد، مصدر سابق، ص ٢٨٠.

(٧٣) انظر المادة (٥٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(٧٤) انظر المادة (٤٢/ثانيا) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥. ايضا انظر المادة (٥٨) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣.

(٧٥) حسام الدين كامل، مصدر سابق، ص ٤٢٣.

(٧٦) انظر المادة ٩٠٩ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١.

(٧٧) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، مطبعة وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، بغداد، ١٩٩٠، ص ٦٠.

(٧٨) انظر المادة (٥٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

بعد انتهاء العمل،^(٧٩) كما يتعهد العامل بعد الاحتفاظ باي نسخ اخرى من الاوليات الخاصة بعمله خصوصا اذا كان محور عمله الكترونيا كون ان هذا الموضوع يندرج تحت اطار المحافظة على اسرار المهنة ناهيك عن الالتزام بتعاليم وقواعد السلامة المهنية والصحة العامة.^(٨٠)

غالبا ما يكون عمل العامل بموجب العقد الالكتروني هو اداء عملا الكترونيا،^(٨١) اي يكون العامل على تماس مباشر مع عملاء صاحب العمل لذا يتوجب على العامل ان يكون على قدر تلك المسؤولية و ان يتميز بحسن المعاملة وعلى قدر عالي من الاحترام وان يكون دقيقا في التعامل معهم وان يمتنع عن قبول اية عمولة او غيرها من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل^(٨٢) فضلا عن الهدايا والمكافآت حتى وان كانت بصيغة التبرع او هبة الا اذا كانت بعلم صاحب العمل.^(٨٣)

يلتزم العامل طيلة فترة عمله لدى صاحب العمل بعدم منافسة صاحب العمل الالكتروني^(٨٤) وبموجب هذا الالتزام يكون التحقق منه خلال فترة العقد ويكون على اساس مبدا حسن النية وبعد نهاية العقد بموجب العقد ذاته والنصوص القانونية التي تلزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل،^(٨٥) ومن الجدير بالذكر ان هذا الالتزام قد يخل ضمن الالتزام بالمحافظة على اسرار العمل ولأنه مما يقتضيه مبدا حسن النية في تنفيذ العقود او يتم ذكره على شكل شرط بصورة صريحة في نص العقد.^(٨٦)

يؤكد القانون على شرط عدم المنافسة لما في هذا الموضوع من خطورة على التعاملات التجارية وبالخصوص التعاملات الالكترونية والاعمال الالكترونية كون ان العامل و كما اسلفنا سيكون في حالة تماس مباشر مع عملاء صاحب العمل و زبائنه لذا الزمه القانون بعد المنافسه بعد نهاية العقد وان لا يشترك في اي مشروع يقوم بمنافسته غير ان شرط عدم المنافسة لا يكون مطلقا بل يكون محدد من حيث الزمان والمكان وعلى القدر الضروري واللازم لحماية مصالح صاحب العمل وعدم الاضرار بالمصالح الشخصية والمادية للعامل ناهيك عن اقتران عدم المنافسه بالشرط الجزائي^(٨٧) حفظا لمبادئ العدالة الاجتماعية بين الطرفين.^(٨٨)

(٧٩) يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٦٢.

(٨٠) Lewis, R. A, The influence of information technology on telework: The experience of teleworkers and their non-teleworking colleagues in a French 120 public administration. International Journal of Information and Education Technology, 35-32, (1)3. doi:10.7763/IJiet.2013.V2013, 3.229, p33.

(٨١) ممدوح محمد خيرى، مصدر سابق، ص ٥٣.

(٨٢) انظر المادة (٤٢/ثانيا) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

(٨٣) انظر المادة (٥٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(٨٤) خالد محمد عبد المجيد، مصدر سابق، ص ٢٩٥.

(٨٥) المصدر اعلاه.

(٨٦) حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد ٣٨، العدد الاول، ٢٠١٦، ص ٥٥.

(٨٧) انظر المواد (٩١٠ - ٩١١) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١.

(٨٨) يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٦٨ - ٦٩.

المطلب الثالث: انتهاء عقد العمل الإلكتروني

ختاماً وبعد التعرف على اثار العقد الإلكتروني بالنسبة الى العامل وصاحب العمل اصبح لزاماً التعرف على طرق انتهاء العقد، اذ ينتهي عقد العمل الإلكتروني مبدئياً بانتهاء مدة العقد او باتمام العمل المتفق عليه بموجب العقد او اذا اتفق الطرفان على انتهاء العقد بكامل ارادة الطرفين، كذلك ينتهي عقد العمل الإلكتروني بوفاة العامل اذ ان وفاة العامل الذي يؤدي العمل الإلكتروني يعتبر من اهم اسباب انتهاء عقد العمل كون ان العامل هو عماد العمل الإلكتروني ومحوره الاساس، كما يلزم القانون العراقي صاحب العمل في حالة وفاة العامل ان يصرف لاسرة العامل ما يعادل اجر شهرين كاملين بشرط ان يكون العامل قد امضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الاقل، كذلك الحال في حالة وفاة صاحب العمل وكانت شخصيته محل اعتبار في العقد و لا يمكن اكمال العقد مع ورثته ايضا ينهتي العقد بموجب هذه الحالة.^(٨٩)

يحق للعامل تقديم استقالة من العمل قبل انجاز واتمام العمل شرط ان يوجه اخطاراً الى صاحب العمل قبل (٣٠) ثلاثين يوماً على الاقل من انتهاء العقد وخلاف ذلك يحق لصاحب ان يطالب بالتعويض من يصبه من اضرار نتيجة لتترك العامل لعمله، كما يحق لصاحب العمل انتهاء عقد العمل في حالة الظروف القاهرة او في حالة ارتكاب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بموجب عقد العمل او انتحله لشخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة ولم يظهر الكفاءة المقبولة^(٩٠) المتفق عليها بموجب عقد العمل او ارتكب خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل او بالعمال او بالانتاج.^(٩١)

يمكن القول بان هناك امكانية لانتهاء عقد العمل الإلكتروني بتاثير التكنولوجيا متى ما اثبت صاحب العمل ان العامل عاجزاً عن مواكبة التطور التكنولوجي الذي تشهده العالم مما يثر سلباً على العمل سواء اكانت المواكبة تتعلق بالادوات او الاساليب التقنية والية عملها وهذا ما تم تطبيقه فعلاً في بعض القوانين في البلدان الاوربية المهتمة بفئة العاملين عن بعد او العمال الإلكترونيين.^(٩٢)

ختاماً يمكن القول ان العقد الإلكتروني (العمل عن بعد) كغيره من العقود له جوانب ايجابية وسلبية ومن اهم الجوانب الايجابية لهذا النوع من التعاقد هي المرونة الكبيرة في التعامل فضلاً عن الجنبية الاقتصادية بالنسبة الى صاحب العمل والعامل، اذ يوفر صاحب العمل قدر كبير من الاجور في الاعتماد على العمل الإلكتروني والاستفادة من التكنولوجيا كذلك الحال بالنسبة الى العامل اذا يقوم باداء العمل عن بعد وتوقيع العقد الإلكتروني اي ان ابرام العقد واداء العمل يكون دون الحاجة الى الوصول الى مكان العمل مما يوفر العديد من الاموال للعامل ايضاً كاموال التنقل والاصابات والاطار الناجمة وسائل النقل بسبب امكانية اداء العمل من اي مكان مما يؤثر ايجاباً على زيادة انتاجية العمل فضلاً عن توفير فرص عمل اضافية للمزيد من العمال.^(٩٣)

(٨٩) انظر المادة (٤٣) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥، انظر المواد (٩١٥ - ٩٢٥) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١.

(٩٠) Krista Jaakson and Epp Kallaste, beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework, Blackwell publishing, Oxford, 2010, p197.

(٩١) انظر المادة (٤٣) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥، انظر المواد (٩١٥ - ٩٢٥) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١.

(٩٢) مكتب العمل الدولي، العمل في المنزل، التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي (الدورة ٨٢)، جنيف، ١٩٩٥، ص ٥٣.

(٩٣) ايمي هانت، ج. تيمونز روبريس، من الحداثة الى العولمة (ترجمة: سمر الشيشكلي، مراجعة: محمود ماجد عمر)، عالم المعرفة، الكويت، ٢٠٠٤، ص ٩.

الخاتمة

ان التطور الحاصل في الثورة المعلوماتية ادى الى ظهور هذا النوع من التعاقد وهذا النوع من الاداء الخاص لبعض الاعمال التي تتم بمجهود الكتروني بعيدا عن مكان العمل مما جعل المشرع يضع قواعد قانونية حول ابرام هذا النوع العقود وكيفية اثباتها والتزامات كل من العامل وصاحب العمل كون ان هذه الاعمال اصبحت جزء لا يتجزء من الحياة العامة التي اصبحت مرتبطة بالعالم الإلكتروني لذا و من خلال هذه الدراسة توصل الباحث الى جملة من النتائج و التوصيات و كما يلي:

النتائج:

١. ان ثورة المعلومات التكنولوجيا كان لها الاثر الاكبر في تطور الاقتصاد العالمي اذ اصبحت جزء لا يتجزء منه ما ادى الى ظهور ما يسمى بالعقود الإلكترونية و التجارة الإلكترونية.
٢. ان عقد العمل هو جزء لا يتجزء من العمل التجاري لذا اصبحت العقد الإلكتروني هو الضابطة التي تنظم عمل العامل مع صاحب العمل.
٣. ان العقد الإلكتروني هو اتفاق بين شخصين او اكثر يتم عبر وسائل الاتصال الحديثة يُحدث اثرا قانونيا ويتمتع بالقوة الثبوتية شرط ان يتم وفق القانون، اما عقد العمل الإلكتروني (عقد العمل عن بعد) هو ابرام عقد عمل بين العامل وصاحب العمل وكل منهما بعيد عن الاخر، اذ يقوم العامل بممارسة العمل بعيدا عن مكان العمل اعتمادا على الوسائل التكنولوجيا بصورة عامة.
٤. عالج القانون الدولي من خلال منظمة العمل الدولية هذا النوع من العقود وذلك في اتفاقية العمل في المنزل رقم (١٧٧) لعام ١٩٩٦، اذ اشارت المادة الاولى من الاتفاقية الى انه كل عمل يؤديه شخص من خلال المنزل او اي مكان اخر بعيد عن مكان العمل المعتاد خدمة لصاحب العمل ويكون مقابل اجر بغض النظر عن الجهة التي تقدم الادوات سواء اكان العامل ام صاحب العمل ويكون التواصل بين العامل وصاحب العمل بكافة الوسائل الإلكترونية.
٥. ان الطبيعة القانونية لعقد العمل الإلكتروني قد تتداخل مع عقود اخرى لكن يبقى الفارق الاساسي بين عقد العمل وغيره من العقود هو اشراف صاحب العمل وتبعية العامل له واطاعته فيما يتعلق بالعمل المناط اليه، اذ يبقى العامل ملتزما بالمواصفات التي يطلبها صاحب العمل منه خلال ادائه للعمل المكلف به والنظر الى التبعية من بابها الواسع حتى وان كان التسليم والاستلام والتعاقد الكترونياً إضافة الى امكانية صاحب العمل بفرض بعض العقوبات على العامل المتقاعس كفرض الغرامات التأخيرية او اللجوء الى فسخ العقد مع وجود الشرط الجزائي.
٦. ان التزامات صاحب العمل تكون بمقتضى مضمون العقد ويتوجب على صاحب العمل تنفيذها بحسن نية سواء اكانت هذه الالتزامات بموجب النظرية

٢. يتوجب على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كونها الوزارة المختصة برعاية العمال ان تقوم بدورات تثقيفية حول الاعمال التي يمكن ادائها بصورة الكترونية فضلا عن تدريب العمال على التعامل مع الحواسيب وكافة الاجهزة الالكترونية اللازمة لانجاز تلك الاعمال.

