

العملُ عن بُعد بين النصوص العامة والتنظيم الخاص تحولات قانونية وتحديات فعلية

إعداد: الباحثة / غادة فؤاد حداد | الجمهورية اللبنانية
طالبة دكتوراه في القانون الحقوق - القانون الخاص | كلية الحقوق والعلوم السياسية /

الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail : ghada.haddad.bouzakhem@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0009-7290-2365>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.12>

إشراف: الأستاذ الدكتور / غالب خليل فرحات

تاريخ النشر: 2026/2/15	تاريخ القبول: 2026/2/13	تاريخ الاستلام: 2026/2/3
------------------------	-------------------------	--------------------------

للاقتباس: حداد، غادة فؤاد، العمل عن بُعد بين النصوص العامة والتنظيم الخاص تحولات قانونية وتحديات فعلية، إشراف أ. د. غالب خليل فرحات، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد التاسع، العدد 26، السنة الثالثة، 2026، ص-ص 283-306. <https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.12>

المُلخَص

أضحى العمل عن بُعد¹ أحد أبرز التحوّلات في سوق العمل المعاصر، ليس فقط باعتباره وسيلةً للتكيف مع التحوّلات التكنولوجية والرقمية، بل كآلية لإعادة هيكلة العلاقة بين صاحب العمل والعامِل. فغياب الحضور الفيزيائي لم يعد يحد من القدرة الإنتاجية، بل أصبح الأداء الرقمي خارج مقر المؤسسة جزءاً أساسياً من المتطلبات الحديثة، بما يفرض مراجعة الأدوات القانونية التقليدية وضمان حماية حقوق الأطراف كافة.

كما أنّ توسّع الاعتماد على العمل عن بُعد أسهم في إعادة النظر في النصوص القانونية التقليدية، إذ تُظهر التجربة العملية أنّ النصوص العامة لقانون العمل² لا تكفي لضبط خصوصيات الأداء الرقمي، سواءً لجهة تنظيم الالتزامات، أو لجهة ضمان حقوق العامل، كما لناحية التعامل مع خصوصيات الوقت والإنتاجية³ الرقمية. وهكذا يبرز التنظيم الخاص للعمل عن بُعد⁴ كأداة ضرورية لتكييف العلاقة التعاقدية، وتحقيق التوازن بين المرونة الإنتاجية وحماية حقوق العامل، مع الحفاظ على استقرار العلاقة القانونية.

علاوةً على ذلك، يسعى هذا البحث إلى تقديم دراسة متكاملة تربط بين النصوص العامة والتنظيم الخاص، مع تحليل إشكالات التكيف القانوني للعمل عن بُعد، وبيان كيفية حماية حقوق العامل وواجبات صاحب العمل في بيئة العمل الرقمية. ويُضاف إلى ذلك أنّ البحث يسعى لإظهار النتائج العملية لتطبيق العمل عن بُعد، سواءً في زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف، وتيسير التوازن بين العمل والحياة الشخصية، أو في مواجهة تحديات الرقابة والصحة المهنية والفجوات التشريعية، ما يجعل الدراسة شاملةً وواقعيةً.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد - التنظيم الخاص - حماية البيانات - الضمانات القضائية - التوازن التعاقدية

Remote Work Between General Law Provisions and Private Regulation: Legal Transformations and Practical Challenges

Author: Researcher / Ghada Fouad Haddad | Lebanese Republic

PhD student at the Private Law | Islamic University Of Lebanon –IUL

E-mail : ghada.haddad.bouzakhem@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0009-7290-2365>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.12>

Supervised by: Prof. Dr. / Ghaleb Khalil Farhat

Received : 3/2/2026

Accepted : 13/2/2026

Published : 15/2/2026

Cite this article as: Haddad, Gada Fouad, *Remote Work Between General Law Provisions and Private Regulation: Legal Transformations and Practical Challenges*, Supervised by Prof. Dr. Ghaleb Khalil Farhat, *ElQarar Journal for Peer-Reviewed Scientific Research*, vol 9, issue 26, Third year, 2026, pp. 283-306. <https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.12>

Abstract

Remote work has emerged as one of the most significant transformations in contemporary labor markets, not merely as a technological adaptation, but as a mechanism reshaping the relationship between employers and employees. Traditional labor law provisions often fall short of addressing the specificities of digital work, particularly regarding supervision, working hours, and employee rights. Private regulation frameworks have become essential to balance operational flexibility with the protection of workers' rights, while safeguarding organizational and legal stability.

This study examines the interplay between general legal provisions and private regulatory mechanisms in governing remote work, highlighting the legal and practical challenges that arise, including digital monitoring, data privacy, judicial oversight, and enforcement of protective measures. The research adopts a multi-method approach, combining legal analysis, comparative study, and practical observation, aiming to assess the adequacy of current labor law in the digital context.

Ultimately, the study provides critical insights to guide legislators and courts toward regulations that maintain employee protections while accommodating the realities of remote work.

Keywords: Remote Work - Private Regulation - Judicial Oversight - Digital Supervision - Worker Protection

المقدمة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

لم يأت اختيار موضوع العمل عن بُعد باعتباره مجرد تطورٍ تنظيميٍّ معاصر، بل انطلاقةً مما يثيره من إشكالياتٍ بنيويةٍ تمسّ جوهرَ القواعدِ التقليديةِ لقانونِ العمل. فقد كشفَ الواقعُ العمليُّ عن قصورٍ واضحٍ في قدرةِ هذه القواعدِ على استيعابِ نمطِ عملٍ يقومُ على تفكيكِ عناصرِ المكانِ والزمانِ، وإعادةِ صياغةِ مفهومِ التبعيةِ والرقابةِ بوسائلٍ رقميةٍ غيرِ مألوفة. كما أفرزَ العملُ عن بُعد تحدياتٍ عمليةً تتعلقُ بتآكلِ الحدودِ بينِ الحياةِ المهنيةِ والخاصةِ، وبتوسعِ سلطةِ ربِّ العملِ عبرِ آلياتِ إشرافٍ قد تتجاوزُ الضماناتِ التقليدية. ويُضافُ إلى ذلكِ تناميِ النزاعاتِ المرتبطةِ بغموضِ الالتزاماتِ وتضاربِ التفسيراتِ القانونية. ومن هنا، يفرضُ هذا الموضوعُ نفسه كحقلٍ نقديٍّ لاختبارِ مدى قدرةِ قانونِ العملِ على الحفاظِ على وظيفتهِ الواقعيةِ في سياقٍ رقميٍّ متحوّل. وهو ما يجعلُ دراسته ضرورةً علميةً وعمليةً في آنٍ واحد.

ثانياً: أهمية البحث وحدوده

لا تتبع أهمية هذا البحث فقط من خلال موضوعه، بل من زاوية معالجة إشكالاته. فالعملُ عن بُعد لم يعد مسألة تنظيمية طارئة، ولا امتداداً بسيطاً لعلاقات العمل التقليدية، بل أضحت فضاءً قانونياً جديداً تتقاطع فيه مفاهيم التبعية والرقابة والمرونة والحماية في صورةٍ غيرِ مسبوقه. ومن هنا، يسعى هذا البحثُ إلى تجاوزِ المقاربات الوصفية التي تكتفي بإبرازِ مظاهرِ التحوّلِ الرقميِّ، ليغوصَ في تحليلِ أثرِ هذا التحوّلِ على البنية الوظيفية لقانونِ العملِ ذاته، ولا سيما في ما يتعلقُ بقدرته على أداءِ دورهِ الحمائيِّ في بيئةٍ رقميةٍ متحوّلة.

وتتجلى الأهمية العلمية للدراسة في سعيها إلى طرحِ التساؤلِ عن مدى صلاحية المفاهيم القانونية التقليدية، التي صيغت في سياقِ عملٍ قائمٍ على الحضورِ الماديِّ والرقابةِ المباشرة، لاستيعابِ نمطِ عملٍ يقومُ على اللامركزية المكانية، والمرونة الزمنية، وتحوّلِ وسائلِ الإشرافِ إلى آلياتٍ رقميةٍ قد تتجاوزُ في عمقها وتأثيرها حدودَ الرقابة الكلاسيكية. فالرّهانُ هنا لا يقتصرُ على سدِّ فراغٍ تشريعيٍّ، بل يمتدُّ إلى اختبارِ مناعةِ القواعدِ القانونية القائمة في مواجهة واقعٍ مهنيٍّ يعيدُ تشكيلَ العلاقةِ التعاقدية من الداخل.

أما على المستوى العمليِّ، فتبرزُ أهمية البحثِ في كشفه عن المفارقة الجوهرية التي يطرحها العملُ عن بُعد: فبينما يُقدّمُ بوصفه أداةً لتعزيزِ الاستقلاليةِ والمرونة، قد يتحوّلُ - في غيابِ تنظيمٍ دقيقٍ - إلى مدخلٍ لتآكلِ وتقويضِ الحماية القانونية للعاملِ، أو لتوسعِ غيرِ منضبطٍ في سلطةِ ربِّ العملِ عبرِ آلياتٍ رقميةٍ يصعبُ ضبطها بالوسائلِ التقليدية. ومن ثمّ، يُقدّمُ البحثُ إطاراً تحليلياً يمكنُ أن

يسهم في توجيه المشرع والقضاء نحو تنظيم لا يكتفي بملاحقة الواقع، بل يستيق مخاطره ويعيد ضبط توازن العلاقة المهنية.

غير أن هذا البحث، رغم مقصده ومسعا التحليلي، يلتزم بحدود منهجية واضحة. فهو ينحصر في دراسة العمل عن بعد ضمن إطار علاقة العمل التبعية الخاضعة لقانون العمل، دون التوسع في أنماط العمل الرقمي الخارجة عن هذا الإطار، إلا بالقدر اللازم لإبراز الفروق الجوهرية في التكييف القانوني. كما أنه لا يدعي تقديم حلول تشريعية نهائية، بل يهدف إلى بناء قراءة نقدية تفتح أفقا لنقاش فقهي وتشريعي أعمق، يتلاءم مع دينامية التحول الرقمي وتسرّع وتيرته.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحليل الإطار القانوني الناظم للعمل عن بعد، وبيان مدى قدرة قواعد قانون العمل، بصيغتها العامة والخاصة، على استيعاب خصوصيات العلاقة المهنية الرقمية. كما يسعى إلى الكشف عن أوجه القصور التشريعي والعملي التي أفرزها هذا النمط من العمل، ولا سيما في ما يتعلق بمفاهيم التبعية والرقابة ووقت العمل، والأهم من كل ذلك حماية الحقوق الأساسية للعامل. ويهدف البحث كذلك إلى إبراز دور التنظيم الخاص، سواء الاتفاقي أو الجماعي، في إعادة ضبط التوازن بين مرونة الأداء ومتطلبات الحماية القانونية. ومن خلال ذلك، يسعى البحث إلى تقديم قراءة نقدية تسهم في توجيه النقاش الفقهي والتشريعي نحو تنظيم أكثر ملاءمة لواقع العمل الرقمي المتحول.

رابعاً: إشكالية البحث

أبرز العمل عن بعد تحوُّلاً ملحوظاً في أساليب أداء العمل وتنظيمه، إذ لم يعد مرتبطاً بمكان محدد ولا بزمّن مضبوط على النحو الذي افترضته التشريعات العمالية التقليدية. وقد دفع هذا التحول إلى إعادة طرح عدد من المفاهيم القانونية التي شكّلت أساس الحماية في قانون العمل، ولا سيما تلك المرتبطة بالرقابة، ووقت العمل، والتبعية القانونية.

وفي هذا السياق، لا يقتصر النقاش على مدى كفاية النصوص العامة أو الحاجة إلى تنظيم خاص، بل يتجاوز ذلك إلى التساؤل حول قدرة المنظومة القانونية الحالية على استيعاب التحول الرقمي دون المساس بوظيفة الحماية التي يقوم عليها قانون العمل. فبين مرونة يفرضها العمل عن بعد، وحماية يفترضها القانون، تبرز إشكالية دقيقة تتعلق بكيفية الحفاظ على توازن العلاقة التعاقدية في بيئة رقمية متحوّلة.

وانطلاقاً من ذلك، تتمحور إشكالية هذا البحث حول التساؤل الآتي:

إلى أي حدّ تُمكنُ قواعدُ قانونِ العملِ من مواكبةِ خصوصيّاتِ العملِ عن بُعدٍ، مع الحفاظِ على جوهرِ الحمايةِ القانونيّةِ للعاملِ دون تعطيلِ متطلّباتِ المرونةِ والتنظيمِ الرقْميّ؟

خامساً: الجديدُ في الدّراسة

الجديدُ في بحثنا لا يكمنُ في الحديثِ عن العملِ عن بُعدٍ، بل في قدرةِ قانونِ العملِ نفسه على الاستمرارِ في أداءِ وظيفتهِ الحماييةِ الوقائيّةِ في بيئةٍ لم يُصمّم لها أصلاً.

سادساً: منهجُ الدّراسة

انطلاقاً من طبيعةِ الإشكاليّةِ المطروحةِ، واعتماداً على الطّابعِ المركّبِ لموضوعِ العملِ عن بُعدٍ، لم يقتصرَ هذا البحثُ على منهجِ واحدٍ، بل استندَ إلى مُقاربةٍ منهجيّةٍ تكامليةٍ تزوّجَ بين التّحليلِ القانونيِّ النَّظريِّ والمُعابنةِ العمليّةِ لَلوِاقِعِ التّنظيْمِيّ. فإنّ تعقّدَ الظّاهرةِ محلّ الدّراسةِ من جهةٍ، وتداخلِ أبعادها التّشريعيّةِ والتنظيْمِيّةِ والتّطبيقيّةِ من جهةٍ أُخرى، يفرضانِ تجاوزَ المنهجِ الوصفيِّ التّقليديِّ نحو أدواتٍ أكثرَ قدرةً على تفكيكِ التحوّلاتِ التي أصابَتْ علاقةَ العملِ في بيئةٍ رقميّةٍ متغيّرةٍ.

وقد اعتمدَ البحثُ، في المقامِ الأوّل، على المنهجِ التّحليليّ، من خلالِ دراسةِ النّصوصِ العامّةِ لقانونِ العملِ وتَحليلِ مدى قابليّتها للتّطبيقِ على العملِ عن بُعدٍ، مع الوقوفِ على حدودها التّفسيريّةِ عند مواجهةِ الخصوصيّاتِ الرقْميّةِ. ولم يقتصرَ هذا التّحليلُ على الوقوفِ عند ظاهِرِ النّصوصِ، بل امتدَّ إلى مساءلةِ منطقتها الوظيفيّةِ، وبيانِ مدى قدرتها على تحقيقِ التّوازنِ بين مُتطلّباتِ المرونةِ وحمايةِ الطّرفِ الضّعيفِ في العلاقةِ التّعاقديةِ.

كما استعانَ البحثُ بالمنهجِ المُقارنِ، بصورةٍ انتقائيّةٍ وغيرِ استعراضيةٍ، عبر الإحالةِ إلى بعضِ التّجاربِ التّشريعيّةِ والتنظيْمِيّةِ المُقارنّةِ، ولا سيّما في النّظْمِ الأوروبيّةِ واليابانيّةِ، وذلك بهدف إبرازِ الاتّجاهاتِ الحديثةِ في تنظيمِ العملِ عن بُعدٍ، دون السعيِ إلى نقلِ نماذجٍ جاهزةٍ، بل لاستخلاصِ الدّروسِ المُمكنةِ في ضوءِ الخصوصيّاتِ القانونيّةِ المحليّةِ.

وإلى جانبِ ذلك، تمّ توظيفُ المنهجِ النّقديِّ في تحليلِ التّنظيْمَاتِ الخاصّةِ والاتّفاقيّاتِ الفرديّةِ والجماعيّةِ، من خلالِ تقييمِ مدى نجاعتها العمليّةِ وقدرتها على سدِّ الثّغراتِ التي تتركها النّصوصُ العامّةُ، والكشفِ عن مواطنِ القصورِ التي قد تؤدي إلى إعادةِ إنتاجِ الاختلالِ في موازينِ القوّةِ بينِ العاملِ وصاحبِ العملِ تحتَ غطاءِ المرونةِ الرقْميّةِ.

ولتحقيقِ قدرٍ أكبرٍ من الواقعيّةِ، لم يُغفلِ البحثُ البُعدَ التّطبيقيّ، إذ استندَ - حيثما اقتضى التّحليل - إلى معطياتٍ مستمدّةٍ من التجربةِ العمليّةِ والتّقاريرِ الصّادرةِ عن مُنظّماتٍ دوليّةٍ ودراساتٍ ميدانيّةٍ، دون الانزلاقِ إلى الطّابعِ الإحصائيِّ البحت، وذلك بهدف ربطِ التّحليلِ القانونيِّ بآثاره الفعليةِ على

استقرار العلاقة المهنية.

وعليه، جاء هذا المنهج المتعدد الأدوات ليخدم هدف البحث الأساسي، والمتمثل في تقديم قراءة قانونية معمقة للعمل عن بعد، لا تكتفي بتوصيف هذه الظاهرة، بل تسعى إلى فهم منطقتها، وتقييم قدرتها على الاندماج في منظومة قانون العمل دون الإخلال بوظيفته الحمائية.

سابعاً: فرضيات البحث

انطلاقاً من الإشكالية المطروحة، يقوم هذا البحث على مجموعة من الفرضيات التي تسعى إلى اختبار مدى ملاءمة المنظومة القانونية الحالية لتنظيم العمل عن بعد، في ظلّ التحوّلات التي فرضتها البيئة الرقمية على علاقة العمل. وتتمثل هذه الفرضيات في ما يأتي:

تفترض الدراسة أنّ النصوص العامة لقانون العمل، رغم عدم وضعها أصلاً لتنظيم العمل عن بعد، لا تزال قادرة من حيث المبدأ على استيعاب هذا النمط من العمل، شرط إعادة تفسيرها في ضوء خصوصيات الأداء الرقمي وتحوّلات مكان وزمان العمل.

تفترض الدراسة أنّ التنظيم الخاص للعمل عن بعد لم يُنشأ كبديل عن القواعد العامة، بل جاء ليؤدي وظيفة تكاملية، تهدف إلى سدّ الثغرات العملية التي أفرزها التطبيق، ولا سيما في مجالات الرقابة الرقمية، وتنظيم وقت العمل، وحماية الحياة الخاصة للعامل.

تفترض الدراسة أنّ غياب التأطير التشريعي الدقيق لبعض آليات العمل عن بعد يفتح المجال لتفاوت في التكيف القانوني للعلاقات المهنية الرقمية، بما قد يؤثر سلباً في توازن العلاقة التعاقدية ويُضعف المركز القانوني للعامل مقارنةً برب العمل.

تفترض الدراسة أنّ فعالية التنظيم الاتفاقي والجماعي في مجال العمل عن بعد تتوقف على مدى خضوعه للضوابط الحمائية لقانون العمل، وعلى قدرة القضاء على بسط رقابته لضمان عدم تحوّل المرونة التنظيمية إلى أداة للانتقاص من حقوق العامل.

تفترض الدراسة أنّ تحقيق التوازن بين متطلبات المرونة التي يفرضها العمل عن بعد والحماية القانونية للعامل، لا يرتبط فقط بوجود نصوص خاصة، بل بمدى انسجام هذه النصوص مع المبادئ الأساسية لقانون العمل ووظيفته الاجتماعية.

إشارة إلى أنّ الإشكالية كما الفرضيات لم تنطلق من زاوية القصور التشريعي، بل من محاولة تقييم قدرة القواعد القانونية، العامة والخاصة، على التكيف مع واقع مهني متحوّل دون الإخلال بوظيفته الحمائية.

ثامناً: خطة البحث

في سبيل الوصول إلى هدفِ بحثنا القانوني، تمت معالجته من خلال هذين مبحثين وفقاً لما يلي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للعمل عن بعد في ظلّ النصوص العامة

المطلب الأول: ماهية العمل عن بُعد وأساسه القانوني

الفرع الأول: مفهوم العمل عن بُعد وتطوره الزمني

الفرع الثاني: التكييف القانوني للعمل عن بُعد

المطلب الثاني: نطاق تطبيق النصوص العامة على العمل عن بُعد

الفرع الأول: حقوق العامل عن بُعد في ظلّ القواعد العامة

الفرع الثاني: التزامات ربّ العمل في إطار النصوص العامة

المبحث الثاني: التنظيم الخاص للعمل عن بُعد وإشكالياته العملية

المطلب الأول: مبررات التنظيم الخاص للعمل عن بُعد

الفرع الأول: قصور النصوص العامة عن مواكبة العمل عن بُعد

الفرع الثاني: أهداف التنظيم الخاص للعمل عن بُعد

المطلب الثاني: آليات التنظيم الخاص للعمل عن بُعد

الفرع الأول: التنظيم الاتفاقي للعمل عن بُعد

الفرع الثاني: التنظيم الجماعي للعمل عن بُعد

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للعمل عن بُعد في ظل النصوص العامة

يشكل العمل عن بُعد ظاهرةً حديثة في سوق العمل المعاصر، تعكس التحولات الرقمية والتكنولوجية التي فرضت إعادة النظر في أساليب إدارة الموارد البشرية وتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامِل. وقد أثبتت التجارب العملية أن الاعتماد على العمل عن بُعد لا يقتصر على كونه وسيلة مؤقتة للاستجابة للأزمات، بل أصبح خياراً استراتيجياً يساهم في زيادة الإنتاجية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية⁷ والشخصية، وتقليل التكاليف التشغيلية.

من هذا المنطلق، يهدف هذا المبحث إلى دراسة الإطار المفاهيمي والقانوني للعمل عن بُعد في ظل النصوص العامة، مع التركيز على تحديد حدود تطبيق هذه النصوص التقليدية على هذا النمط الجديد من العمل.

لذلك، سوف ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول يوضح ماهية العمل عن بُعد وأساسه القانوني، والثاني يتناول نطاق تطبيق النصوص العامة على حقوق وواجبات الأطراف.

المطلب الأول: ماهية العمل عن بُعد وأساسه القانوني

ينطلق هذا المطلب من الحاجة إلى فهم مفهوم العمل عن بُعد وأساسه القانوني، باعتبارها خطوة ضرورية لتفسير كيفية تطبيق النصوص العامة على هذا النمط الحديث من العمل. فغياب الحضور الفيزيائي للموظف يطرح إشكالات تتعلق بالتبعية القانونية⁸، وتحديد ساعات العمل، ووسائل الرقابة، وضمان الحقوق الأساسية.

وعليه، سوف يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، بحيث يتناول الفرع الأول مفهوم العمل عن بُعد وتطوره الزمني، مع التركيز على التمييز بينه وبين الأنماط الأخرى مثل العمل الحر أو المقاولات المستقلة، فيما يبحث الفرع الثاني في موضوع التكيف القانوني للعمل عن بُعد ضمن النصوص العامة، مسلطاً الضوء على كيفية تطبيق القواعد التقليدية في ظل الخصائص الرقمية الحديثة.

الفرع الأول: مفهوم العمل عن بُعد وتطوره الزمني

يعتبر هذا الفرع خطوة أساسية لفهم العمل عن بُعد من منظور قانوني ومعرفي، إذ يوضح الحدود التي يختلف فيها عن الأنماط الأخرى مثل العمل الحر أو المقاولات المستقلة، ويعرض تطوره التاريخي والاقتصادي. فالتعرف إلى هذه الجوانب يمكّن من استيعاب طبيعة العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، ويحدّد نطاق تطبيق النصوص العامة على هذا النمط الحديث.

للإضاءة على الموضوع سوف نتناول هذا الفرع من خلال فقرتين رئيسيتين، بحيث نخصّص الفقرة الأولى لتعريف العمل عن بُعد وتمييزه عن الأنماط القريبة منه، مع إبراز عناصر التبعية القانونية

ووسائل الرقابة، فيما نخصّصُ الفقرةَ الثانيةَ لعرضِ تطوره التاريخي والاقتصادي، بما يوضحُ السياقَ الذي أدّى إلى اعتماده وتوسّع استخدامه في المؤسسات الحديثة.

الفرقة الأولى: تعريف العمل عن بُعد وتمييزه عن الأنماط المشابهة

يُعرّف العمل عن بُعد بأنه النمط الذي يُؤدّى خارج مقرّ المؤسسة التقليدية باستخدام وسائل رقمية حديثة، تمكّن العامل من أداء مهامه دون الحاجة للحضور المباشر، مع الحفاظ على التبعية القانونية للعامل، وهو ما يميّزه عن العمل الحرّ أو المقاولات المستقلة⁹. كما أنّ غياب تعريف صريح للعمل عن بُعد في التشريعات التقليدية يفتح المجال للاجتهاد الفقهي لتحديد عناصر التبعية، ووسائل الرقابة، ومرونة الأداء، بما يضمن حماية الحقوق الأساسية للعامل، مثل الأجر، والضمان الاجتماعي¹⁰، والحقوق المتعلقة بالسلامة المهنية.

في ضوء التجربة العملية، أظهرت الدراسات العالمية أنّ تطبيق العمل عن بُعد أدى إلى زيادة إنتاجية الموظفين بنسبة 8% بينما ساهم في خفض تكاليف المكاتب والمساحات التشغيلية، ممّا يدلّ على جدوى هذا النمط لجهة الإنتاجية والتكلفة. وعلى الجانب السلبي، أظهرت بعض المؤسسات العربية صعوبات في الرقابة، ما أدّى إلى تأخّر المشاريع وضعف الالتزام بالمواعيد، الأمر الذي يتطلب إيجاد آليات قانونية دقيقة لضمان حقوق الطرفين.

الفرقة الثانية: التطور التاريخي والاقتصادي للعمل عن بُعد

تعود جذور العمل عن بُعد إلى تطورات تكنولوجية تدريجية، إلّا أنّ الانتشار الفعلي له تصاعد بشكل كبير مع الأزمة الاقتصادية والصحية العالمية، إذ اضطرت المؤسسات إلى اعتماد الأداء الرقمي للحفاظ على الإنتاجية، ما أظهر محدودية النصوص القانونية التقليدية في حماية حقوق العامل وتنظيم بيئة العمل الرقمي.

كما أظهرت التجارب الأوروبية واليابانية أنّ العمل عن بُعد ساعد الموظفين على التوفيق بين حياتهم الشخصية والمهنية، مع انخفاض مستويات الاحتراق النفسي وزيادة الرضا الوظيفي، بينما كشفت بعض الحالات الأميركية عن زيادة مشكلات الإجهاد الرقمي وآلام الظهر والاستنزاف النفسي نتيجة غياب تنظيمات السلامة المهنية الرقمية.

الفرع الثاني: التكيف القانوني للعمل عن بُعد

يطرح العمل عن بُعد إشكاليات جوهرية على مستوى التكيف القانوني للعلاقة المهنية، ولا سيّما في ما يتصل بمدى خضوعه للنصوص العامة لقانون العمل وتمييزه عن الأطر التعاقدية المجاورة له. وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا الفرع إلى تحديد الأساس القانوني لإدراج العمل عن بُعد ضمن نطاق قانون العمل، قبل الانتقال إلى بحث الإشكالات التي يثيرها التداخل مع عقود أخرى، ولا سيّما عقد المقولة. ولهذا الغرض، سيتمّ تناول الموضوع من خلال فقرتين: تُخصّص الأولى لبيان

خضوع العامل عن بُعد للتصوص العامة لقانون العمل، فيما تُعالجُ الثانيةُ إشكاليةَ التكييفِ بينَ عقدِ العملِ عن بُعدٍ وعقدِ المُقاولةِ.

الفقرة الأولى: مدى خضوع العمل عن بُعد للتصوص العامة لقانون العمل

يظلُّ العاملُ عن بُعدٍ خاضعاً للتصوص العامة طالما توفرت¹¹ عناصرُ عقدِ العملِ، خصوصاً التبعيَّة القانونيَّة¹² والالتزام بالواجبات. ومع ذلك، تبرزُ تحدياتٌ عمليَّةٌ في إثبات¹³ وقتِ العملِ، وتقييمِ الأداءِ الرقْمِي¹⁴، وضبطِ وسائلِ الرقابة¹⁵، ما يستدعي تطويرَ أدواتٍ قانونيَّةٍ مرنة لتفسيرِ التصوص التقليديَّة بما يتوافق مع خصائصِ العملِ عن بُعد.

وقد أظهرت الدراساتُ أنَّ بعضَ الشَّركاتِ في فرنسا واليابان تمكنتُ من تطويرِ نُظمِ تقييمِ الأداءِ الرقْمِي بشكلٍ دقيقٍ، ما عزَّزَ فعاليَّة الرقابة دون المساس بحريَّة العاملِ، بينما فشلت بعضُ المؤسَّساتِ في الدَّولِ العربيَّة في إيجادِ آليَّة واضحة، الأمرُ الذي ترتبت عليه نزاعاتٌ قانونيَّة بشأن ساعاتِ العملِ والأجرِ.

الفقرة الثانية: إشكالية التكييف بين عقد العمل وعقد المُقاولة

تظهرُ الإشكاليَّة عندما يتقاطعُ العملُ عن بُعدٍ مع عقود¹⁶ المُقاولةِ، خصوصاً عند اعتمادِ المرونة في توقيتِ الأداءِ وغيابِ الحضورِ المباشرِ. ويتطلبُ التكييفُ القانونيَّ¹⁷ دراسةَ عناصرِ التبعيَّة القانونيَّة لضمانِ استمرارِ الحقوقِ الأساسيَّة للعاملِ، مثل الأجرِ¹⁸ والضَّمانِ الاجتماعيِّ¹⁹ وحمايةِ البيانات²⁰ الشَّخصيَّة.

وفي التَّجربة العمليَّة، أظهرت بعضُ الشَّركاتِ أنَّ تصنيفَ العاملِ عن بُعدٍ كمقاوِلٍ مستقلٍّ يؤدي إلى فقدانِ حقوقِ الضَّمانِ الاجتماعيِّ والأجرِ العادلِ، ممَّا يفرضُ على المشرِّعِ تبنيَ قواعدٍ واضحةٍ لتكييفِ هذه العلاقة وإعطائها الوصفَ الصَّحيحِ.

المطلب الثاني: نطاقُ تطبيقِ التصوص العامة على العمل عن بُعد

إذا كانَ العملُ عن بُعدٍ قد أفرزَ أنماطاً جديدةً لممارسةِ النِّشاطِ المهنيِّ، فإنَّ ذلك لا يعني خروجَهُ من الإطارِ العامِّ لقانونِ العملِ، بل يفرضُ إعادةَ قراءةِ هذا الإطارِ في ضوءِ خصوصيَّاتِهِ العمليَّةِ والتنظيميَّةِ. فغيابُ التنظيمِ الخاصِّ لا يؤدي بالضرورة إلى فراغِ تشريعيِّ، إذ تظلُّ التصوصُ العامَّةُ قادرةً - من حيثُ المبدأ - على استيعابِ العلاقةِ النَّاشئة عن العملِ عن بُعدٍ وضبطِ آثارها القانونيَّةِ.

ومن هذا المنطلقِ، يتناولُ هذا المطلبُ مدى انطباقِ القواعدِ العامة لقانونِ العملِ على العملِ عن بُعدٍ، من خلالِ بحثِ حقوقِ العاملِ عن بُعدٍ في ظلِّ هذه القواعدِ من جهةٍ، والتزاماتِ ربِّ العملِ المُقابِلة لها من جهةٍ أخرى، وذلك عبرَ فرعينِ متكاملين يبرزانِ حدودَ هذا التَّطبيقِ وإمكاناتِهِ.

الفرع الأول: حقوق العامل عن بُعد في ظل القواعد العامة

يُعدُّ العاملُ عن بُعد طرفًا محوريًا في العلاقة التعاقدية الناشئة عن هذا النمط المُستحدث من العمل، الأمر الذي يثيرُ تساؤلاتٍ جوهريةً حول مدى تمتّعه بالحقوق التي كرّستها القواعد العامة²¹ لقانون العمل. فإذا كانت خصوصية مكان أداء العمل وأدواته قد تغيّرت، فإن ذلك لا ينبغي أن يؤدي إلى المساس بجوهر الحماية القانونية المقررة للعامل.

ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفرع من خلال فقرتين أبرزَ حقوق العامل عن بُعد في ظلّ النصوص العامة، من خلال بحث²² حقوقه المالية والزمنية والاجتماعية من جهة، وضمانات السلامة المهنية والحماية القانونية من جهة أخرى، بما يبرزُ حدود انطباق هذه القواعد على واقع العمل الرقمي.

الفقرة الأولى: الأجر، وقت العمل، وضمانات الأجير الاجتماعية

يتمتع العامل عن بُعد بحقوق الأجر وتنظيم وقت العمل²³، والتغطية الاجتماعية، شريطة إثبات خضوع العلاقة للنصوص العامة. ويطرح هذا الواقع تحديات²⁴ عملية، خصوصًا عند تحديد ساعات العمل وحساب الأجر على أساس الإنتاجية الرقمية²⁵، وضمان استمرارية التغطية الاجتماعية والصحية.

كما أنّ التجربة العملية في بعض الشركات الأوروبية أظهرت أنّ المرونة²⁶ في توقيت العمل زادت رضا العامل وأداءه، بينما عدم وجود نصوص واضحة في بعض الدول العربية أدى إلى نزاعات حول الأجر والحوافز الرقمية.

الفقرة الثانية: السلامة المهنية والحماية القانونية للأجير

تمثل السلامة المهنية²⁷ تحديًا فريدًا في بيئة العمل الرقمي، إذ تختلف المخاطر عن بيئة العمل التقليدية، خاصة المتعلقة بالصحة النفسية²⁸، الإجهاد الرقمي²⁹، والأمان السيبراني³⁰. ومع ذلك، يظل الالتزام القانوني لرب العمل قائمًا لضمان صحة العامل وسلامته، مع ضرورة تطوير آليات حماية تتلاءم مع طبيعة العمل عن بُعد.

وقد أظهرت دراسة ILO أنّ غياب تنظيم بيئة العمل الرقمية أدى إلى تفاقم مشاكل الإجهاد الرقمي، وصحة العينين، وآلام الظهر، ويبدو أنّ هذا الواقع يرتبط بغياب سياسات واضحة للسلامة المهنية، في حين أنّ وجود هذه السياسات أسهم في تقليل المخاطر بشكل ملحوظ في الشركات اليابانية والأوروبية.

الفرع الثاني: التزامات رب العمل في إطار النصوص العامة

لا يقتصر تطبيق النصوص العامة لقانون العمل على تقرير حقوق العامل عن بُعد، بل يمتد ليشمل تحديد الالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمل في إدارة هذا النمط المُستحدث من العمل. غير

أن خصوصية البيئة الرقمية تجعل بعض هذه الالتزامات تتقاطع مع سلطات قانونية³¹ يمارسها صاحب العمل، ولا سيما في مجالي الرقابة والتنظيم، بما قد يوحي ظاهرياً بأنها حقوق خالصة له. إلا أن هذه السلطات لا تفهم بمعزل عن كونها أدوات لازمة لتنفيذ الالتزام بإدارة العمل وضمان حسن سيره.

وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا الفرع التزامات رب العمل في إطار النصوص العامة من خلال فقرتين، تُعالج الأولى مسألة الرقابة والتبعية القانونية في العمل عن بُعد، فيما تُخصّص الثانية لبحث حدود سلطة رب العمل في البيئة الرقمية³² وضوابط ممارستها.

الفقرة الأولى: الرقابة والتبعية القانونية

تتخذ الرقابة في إطار العمل عن بُعد أشكالاً مغايرة للرقابة التقليدية، إذ تنتقل من الإشراف المباشر إلى آليات رقمية تعتمد على تتبع الأداء، وضبط الإنتاجية، وتنظيم التواصل المهني عن بُعد. غير أن هذه الرقابة، وإن بدت في ظاهرها ممارسة لسلطة صاحب العمل وحقاً من حقوقه، تُعد في حقيقتها مظهرًا من مظاهر التزامه القانوني بتنظيم العمل³³ وضمان حسن سيره.

وبذلك، لا يمكن ممارستها بمعزل عن مبدأ التبعية³⁴ القانونية الذي يشكّل الركن الجوهري لعقد العمل، حتى في صورته الرقمية. إلا أن خصوصية الوسائط المعتمدة في العمل عن بُعد تفرض ضرورة الموازنة الدقيقة بين مقتضيات الرقابة ومتطلبات احترام الحياة الخاصة للعامل، الأمر الذي يستدعي وضع سياسات واضحة ومعلنة للمتابعة الرقمية، تضمن الشفافية وتحد من مخاطر التعسف وتقادي النزاعات.

الفقرة الثانية: حدود سلطة رب العمل في البيئة الرقمية

تتسع سلطة رب العمل في بيئة العمل الرقمية لتشمل تنظيم وسائل الاتصال³⁵، وضبط استخدام الأدوات التكنولوجية، وتحديد أنماط التفاعل المهني عن بُعد، غير أن هذه السلطة لا تُمارس على نحو مطلق، إذ تظل خاضعة، شأنها شأن السلطة في بيئة العمل التقليدية، لمبادئ المشروعية وعدم التعسف والتناسب بين الهدف والوسيلة.

ويكتسي هذا القيد أهمية خاصة في العمل عن بُعد، حيث يمكن لأدوات الرقابة الرقمية أن تتحوّل إلى وسائل مساس غير مبرر بحقوق العامل إذا لم تُضبط بضوابط قانونية واضحة. ومن ثم، فإنّ التزام رب العمل في هذا السياق لا يقتصر على تنظيم العمل فحسب، بل يمتد إلى احترام القيم القانونية الأساسية التي تحكم علاقة العمل، بما يحقّق التوازن بين متطلبات الإدارة وحماية العامل، ويسهم في تقليص النزاعات الناشئة عن سوء³⁶ استعمال السلطة.

المبحث الثاني: التنظيم الخاص للعمل عن بُعد وإشكالياته العملية

إذا كانت النصوص العامة لقانون العمل قد شكّلت الإطار المرجعيّ الأول لتنظيم العمل عن بُعد، فإن خصوصية هذا النمط المستحدث من العمل أفرزت الحاجة إلى تدخّل تشريعيّ وتنظيميّ خاص³⁷، يراعي مقتضيات وضرورات البيئة الرقمية، ويعالج ما تعجز القواعد العامة عن استيعابه بصورة كاملة.

وقد تجلّى هذا التدخّل في اعتماد مقرّرات تنظيمية خاصة، سواء على المستوى التشريعيّ أو التنظيميّ أو الاتفاقيّ، هدفت إلى ضبط العلاقة المهنية عن بُعد وتحديد معالمها الأساسية. غير أنّ هذا التنظيم الخاص، على أهميته، لم يخل من إشكاليات عملية تتصل بالآليات تطبيقه وفعاليته على أرض الواقع.

وانطلاقاً من ذلك، ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين، يتناول في مطلب الأول مقرّرات التنظيم الخاص للعمل عن بُعد، ثم ينتقل في المطلب الثاني للوقوف على آليات هذا التنظيم وحدود نجاعته في مواجهة التحديات العملية التي يطرحها التطبيق.

المطلب الأول: مبررات التنظيم الخاص للعمل عن بُعد

أظهر التطبيق العمليّ للعمل عن بُعد حدود القدرة الاستيعابية للنصوص العامة لقانون العمل، التي وُضعت في الأصل لتنظيم علاقات عمل تقوم على الحضور المادي³⁸ داخل مكان العمل التقليديّ. ومع اتساع نطاق العمل الرقمي وتنوع صورته، برزت إشكاليات قانونية لا يمكن معالجتها بالاعتماد الحصريّ على القواعد العامة، سواء على مستوى تحديد الحقوق والالتزامات أو ضبط آليات الرقابة والتنظيم.

ومن هنا، برزت الحاجة إلى تنظيم خاص يراعي خصوصية العمل عن بُعد ويؤمن له إطاراً قانونياً أكثر دقة ومرونة. وانطلاقاً من ذلك، يعالج هذا المطلب النقاط المذكورة من خلال فرعين، في فرعه الأول يسلط الضوء على مظاهر قصور النصوص العامة عن استيعاب العمل عن بُعد، ثم ينتقل في الفرع الثاني إلى بحث الأهداف التي يتوخاها التنظيم الخاص ودوره في معالجة هذه القصور والشغرات.

الفرع الأول: قصور النصوص العامة عن مواكبة العمل عن بُعد

يمثل هذا الفرع محاولة لفهم حدود النصوص العامة لقانون العمل في مواجهة متطلبات العمل عن بُعد، الذي يطرح خصوصيات تنظيمية وتشغيلية³⁹ جديدة. فغياب النصوص الصريحة حول ساعات العمل، الرقابة الرقمية، حماية البيانات، والمخاطر المهنية يبرز الفجوات التشريعية⁴⁰ التي قد تؤثر

على فعالية إدارة العلاقة المهنية.

ومن هذا المنطلق، سيتناول الفرع مظاهر هذه القصورات من خلال فقرتين: الأولى تركّز على الفجوة التشريعية في تنظيم العلاقات الرقمية، والثانية تعالج تعارض النصوص التقليدية مع واقع العمل عن بُعد، بما يوضح الحاجة الملحة إلى التنظيم الخاص كحل تكميلي.

الفقرة الأولى: الفجوة التشريعية في تنظيم العلاقات الرقمية

أظهرت التجربة العملية أنّ النصوص العامة لقانون العمل لم تعد كافية لضبط العمل الرقمي، نظراً لاعتماد المرونة الزمنية، وتعدّد أماكن العمل، واستخدام أدوات الرقابة الإلكترونية غير المنصوص عليها صراحةً⁴¹. ويبرز القصور بشكل خاص في تنظيم وقت العمل، وضبط الرقابة، وحماية البيانات، والتعامل مع المخاطر المهنية المستحدثة كالإجهاد الرقمي والصحة النفسية⁴².

وفي المقابل، أظهرت بعض التجارب الأوروبية أنّ اعتماد تنظيم خاص قائم على اتفاقيات دقيقة وواضحة بين ربّ العمل والعمال، يوفّر حماية لحقوق العامل ويضمن فعالية الأداء، من خلال تحديد ساعات العمل، ووسائل التقييم، وضوابط الرقابة والسلامة الرقمية⁴³. ويؤكد ذلك أنّ النصوص العامة وحدها عاجزة عن ضبط خصوصيات العمل الرقمي، ما يبرز الحاجة إلى تنظيم خاص يكمل الإطار القانوني العام.

الفقرة الثانية: تعارض النصوص التقليدية مع واقع العمل عن بُعد

قد يؤدي تطبيق القواعد التقليدية على العمل عن بُعد دون تكييف مناسب إلى نتائج غير متوازنة⁴⁴، إذ قد تُحمّل ربّ العمل التزامات صعبة التنفيذ، بينما يُقيّد العامل في استخدام المرونة الرقمية⁴⁵. ويبرز هذا التعارض عند مواجهة النصوص لمتطلبات الرقابة الرقمية، حماية البيانات، والسلامة المهنية في بيئة عمل غير مركزية.

كما أنّ فرض القواعد التقليدية قد يؤدي إلى تضارب المصالح، وزيادة النزاعات القانونية⁴⁶ حول الالتزامات والمسؤوليات. ومن هنا تبرز الحاجة إلى تنظيم خاص، من خلال اتفاقيات فردية أو جماعية، يُتيح تكييف الأحكام، ويوازن بين حقوق العامل والتزامات ربّ العمل، ويضمن استقرار العلاقة المهنية، مع الحفاظ على الإنتاجية ومرونة الأداء الرقمي.

الفرع الثاني: أهداف التنظيم الخاص للعمل عن بُعد

يهدف هذا الفرع إلى إبراز الغاية الجوهرية من وضع تنظيم خاص⁴⁷ للعمل عن بُعد، الذي أصبح ضرورة عملية لتعويض القصورات الناتجة عن النصوص العامة. فالتنظيم الخاص لا يقتصر على ضبط العلاقة القانونية بين الأطراف، بل يسعى أيضاً إلى تحقيق التوازن بين مرونة الأداء وحماية حقوق العامل، وضمان استقرار العلاقة التعاقدية الرقمية.

وسوف يتناول الفرع هذا الموضوع من خلال فقرتين متكاملتين، الأولى تبحث في كيفية تحقيق التوازن بين المرونة والحماية، فيما تتناول الثانية دور التنظيم الخاص في ضمان استقرار العلاقة التعاقدية الرقمية، مع الاستناد إلى التجارب العملية لبعض الشركات العالمية.

الفقرة الأولى: تحقيق التوازن بين المرونة والحماية

يسعى التنظيم الخاص⁴⁸ للعمل عن بعد إلى إيجاد توازن دقيق بين مرونة الأداء وحماية حقوق العامل، بما يضمن استمرار العلاقة التعاقدية بطريقة عادلة وفعالة. فغياب هذا التنظيم قد يؤدي إلى إرباك في تحديد ساعات العمل، وضبط الأداء، وتقييم الإنتاجية، ما ينعكس سلباً على حقوق العامل واستمرارية الإنتاجية.

وقد أظهرت تجربة الشركات اليابانية والأوروبية⁴⁹ أن الاتفاقيات الخاصة المبرمة بين الأطراف، والتي تحدد الحقوق والالتزامات بدقة، تسهم في تقليل النزاعات، وتعزيز رضا العامل، وتحقيق كفاءة إنتاجية أعلى. وعليه، يصبح التنظيم الخاص أداة ضرورية لملء الفراغ الذي تتركه النصوص العامة وضمان إدارة متوازنة للعلاقة المهنية الرقمية.

الفقرة الثانية: ضمان استقرار العلاقة التعاقدية الرقمية

يسهم التنظيم الخاص أيضاً في تعزيز استقرار العلاقة التعاقدية وتقليل النزاعات الناتجة عن غموض الالتزامات أو تضارب التفسيرات القانونية. فهو يحدد إطاراً واضحاً لمسؤوليات كل طرف، ويضمن حقوق العامل في الوقت نفسه، ما يسهم في تعزيز الثقة بين الأطراف ويخلق بيئة عمل رقمية أكثر أماناً واستقراراً.

وقد برهنت التجارب العملية في بعض الشركات الأميركية واليابانية أن وضع سياسات داخلية واضحة واتفاقيات مكتوبة حول العمل عن بعد يقلل من حالات النزاع ويضمن انتظام سير الأعمال، مما يساعد على تحقيق الأهداف الإنتاجية دون المساس بحقوق العامل. وبهذا يصبح التنظيم الخاص ركيزة أساسية لنجاح العمل الرقمي وإرساء علاقة⁵⁰ مهنية متينة ومستدامة بين الأطراف.

المطلب الثاني: آليات التنظيم الخاص للعمل عن بعد، بين المرونة التنظيمية والقواعد الحمائية

بعد أن وقفنا في المطلب الأول على الإطار القانوني العام للعمل عن بعد، وحدوده التنظيمية الأساسية، يتعين علينا الآن التعمق في الآليات العملية التي تتيح تنظيم هذه العلاقة المهنية بشكلٍ محدد وفعال⁵¹. فالتنظيم الخاص للعمل عن بعد يهدف إلى تحقيق توازن دقيق بين مصالح الأجير ورب العمل، وضمان استمرارية الإنتاجية مع مراعاة المرونة التي يتيحها هذا النمط⁵³ من العمل.

يأتي المطلب الثاني إذن ليستعرض هذه الآليات من زاويتين رئيسيتين: الأولى تتعلق بالتنظيم

الاتفاقي الذي يقوم على الإرادة الفردية للأطراف وتحديد حقوق وواجبات كل منهم، فيما تركز الثانية على التنظيم الجماعي، الذي يُترجم إلى قواعد متفق عليها على مستوى المؤسسة أو القطاع، بما يُسهم في حماية مصالح العامل⁵⁴ وتوحيد ممارسات العمل عن بُعد.

من خلال هذا المطلب، سنتمكن من فهم كيفية تجسيد المبادئ القانونية العامة في آليات ملموسة تضمن وضوح الالتزامات، وتحد من النزاعات، وتضمن استدامة العلاقة المهنية في ظل التحول الرقمي المتسارع⁵⁵، وذلك ضمن هذين الفرعين.

الفرع الأول: التنظيم الاتفاقي للعمل عن بُعد

يمثل التنظيم الاتفاقي⁵⁶ أداة مركزية في ضبط العلاقة المهنية الرقمية، إذ يوفر مرونة قانونية تمكن الطرفين من تحديد الحقوق والالتزامات بما يتلاءم مع خصوصيات⁵⁷ العمل عن بعد. فهو يسمح بتكييف شروط الأداء، وسائل الرقابة، وساعات العمل وفق طبيعة النشاط الرقمي، مع ضمان الحد الأدنى من حماية العامل وفق القواعد العامة⁵⁸.

ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفرع التنظيم الاتفاقي من خلال فقرتين: الأولى تركز على دور العقد الفردي كأداة محورية لتحديد شروط الأداء والمسؤوليات، فيما تبحث الثانية في البنود الخاصة بالعمل عن بُعد وسبل مراقبتها قضائياً لضمان حقوق الطرفين واستقرار العلاقة التعاقدية⁵⁹.

الفقرة الأولى: دور العقد الفردي

يُعتبر العقد الفردي⁶⁰ أداة محورية لضبط العلاقة التعاقدية في العمل عن بُعد، إذ يتيح للطرفين تحديد شروط الأداء، وسائل الرقابة، توزيع المسؤوليات، والالتزامات كل طرف بوضوح. وبالرغم من المرونة التي يمنحها هذا النمط الرقمي، يظل الالتزام بضمان الحد الأدنى من حماية العامل أمراً أساسياً، بما يضمن حقوقه وفق النصوص العامة لقانون العمل.

وقد أظهرت التجربة الأوروبية، ولا سيما في الشركات الألمانية والهولندية، أنّ الاتفاقيات الفردية الدقيقة تساهم في حماية حقوق الطرفين، وتقليل النزاعات القانونية، وتعزيز الشفافية في العلاقة المهنية. وعليه، يصبح العقد الفردي أداة لا غنى عنها لتكييف العمل الرقمي ضمن إطار قانوني واضح، يوازن بين المرونة التنظيمية وحماية الحقوق الأساسية للعامل.

الفقرة الثانية: البنود الخاصة بالعمل عن بُعد

تشكل البنود الخاصة⁶¹، التي تحدّد مكان العمل، ساعات الأداء، ووسائل الرقابة الرقمية، عنصراً أساسياً لضمان فعالية العمل عن بُعد دون المساس بحقوق الأطراف. ويجب أن تخضع هذه البنود لمبادئ عدم التعسف والتناسب⁶²، بحيث يكون كل إجراء إداري أو رقابي متوافقاً مع الهدف المشروع منه، مع قدرة القضاء⁶³ على مراقبتها وضبط أي تجاوزات قد تضرّ بالعامل أو بالعلاقة التعاقدية.

وقد برهنت التجارب العملية في الشركات اليابانية والأميركية على أن وجود بنود واضحة ومحددة في العقود الفردية يقلل من النزاعات ويعزز⁶⁴ استقرار العلاقة المهنية، كما يسهم في الحفاظ على الإنتاجية والمرونة في الأداء الرقمي. ومن ثم، تصبح البنود الخاصة أداة ضرورية لتحقيق توازن بين الرقابة والحقوق، ومرونة الأداء⁶⁵ واستقرار العلاقة التعاقدية، ضمن بيئة العمل الرقمية.

الفرع الثاني: التنظيم الجماعي للعمل عن بُعد

إلى جانب التنظيم الاتفاقي الفردي، يبرز التنظيم الجماعي⁶⁶ للعمل عن بُعد كآلية ضرورية لضمان حماية شاملة للعاملين وتوحيد المعايير داخل المؤسسة. فهذا النمط التنظيمي يسمح بوضع قواعد عامة مشتركة تشمل مجموع الموظفين، ويعزز العدالة والاستقرار في العلاقة التعاقدية الرقمية.

كما يسهم في الحد من النزاعات الفردية وتوفير آليات واضحة لحل الإشكالات المتعلقة بساعات العمل، الرقابة، وسلامة العامل. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفرع التنظيم الجماعي من خلال فقرتين، الأولى مخصصة لدور الاتفاقيات الجماعية في ضبط العمل عن بُعد، فيما تبحث الثانية في آليات المشاركة النقابية والمشاورات⁶⁷ المؤسسية لضمان التطبيق الفعال لهذه التنظيمات.

الفقرة الأولى: دور الاتفاقيات الجماعية في ضبط العمل عن بُعد

تلعب الاتفاقيات الجماعية⁶⁸ دوراً محورياً في تنظيم العمل عن بُعد على مستوى المؤسسة، إذ تتيح وضع قواعد عامة تُطبَّق على جميع الموظفين، بما يحقق توازناً بين المرونة التنظيمية وحماية الحقوق الجماعية للعاملين. فهي تحدّد ساعات العمل، وسائل الرقابة، آليات تقييم الأداء، وضوابط السلامة المهنية الرقمية، مع مراعاة المبادئ القانونية العامة مثل عدم التعسف والتناسب.

ومن خلال التجارب⁶⁹ العملية في شركات فرنسية وألمانية، تبين أن الاتفاقيات الجماعية تقلل من النزاعات الفردية، وتعزز شفافية العلاقة المهنية، كما توفر إطاراً مستقرّاً لتطبيق بنود التنظيم الخاص على نطاق أوسع. وعليه، تصبح الاتفاقيات الجماعية أداة أساسية لضمان استقرار العلاقة التعاقدية الرقمية وتوحيد المعايير بين جميع العاملين.

الفقرة الثانية: آليات المشاركة النقابية والمشاورات المؤسسية

تمثل آليات المشاركة النقابية⁷⁰ والمشاورات المؤسسية دعامة أساسية لضمان فعالية التنظيم الجماعي للعمل عن بُعد، إذ تتيح للعاملين التعبير عن ملاحظاتهم واقتراحاتهم بشأن أساليب الأداء الرقمي، وطرق الرقابة، وضمان الحقوق.

كما تسهم هذه الآليات في معالجة النزاعات قبل تصاعدها، وتخلق بيئة من الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، وهو ما لاحظته التجربتان اليابانية والأميركية في المؤسسات التي تعتمد مشاركة النقابات في صياغة سياسات العمل الرقمي. ومن ثم، فإن إشراك الأطراف المعنية في وضع وتنفيذ

التنظيمات الجماعية يعزّز الالتزام بها ويضمن تطبيقها بطريقة عادلة وفعالة، ويحدّ من مخاطر النزاعات القانونية التي قد تنشأ عن الغموض أو التفسير الخاطئ للبنود. غير أنّ فعالية التنظيم الجماعي للعمل عن بُعد لا تُقاس فقط بقدرته على ضبط الإجراءات العملية، بل بمدى خضوعه للضوابط الحمائية والقضاء الرقابي، بما يضمن عدم تحوّل المرونة التنظيمية إلى أداة للإخلال بالتوازن التعاقدية أو التعدي على حقوق العاملين.

الخاتمة

أظهرَ هذا البحثُ أنَّ العملَ عن بُعدٍ يمثلُ تحوُّلاً جوهرياً في طبيعةِ ممارسةِ النَّشاطِ المهنيِّ، يتجاوزُ مجردَ تحديثِ تقنيِّ ليصلَ إلى إعادةِ تشكيلِ العلاقةِ بينَ القانونِ والممارسةِ العمليَّة. فالتحوُّلُ الرقميُّ في بيئةِ العملِ فرضَ ضرورةَ إعادةِ النَّظرِ في النَّصوصِ العامَّةِ لقانونِ العملِ، وتكييفها لتستوعبَ خصوصياتِ العلاقةِ المهنيَّةِ الرقميَّة، بما يضمنُ حمايةَ حقوقِ العاملِ وتحقيقَ التَّوازنِ مع متطلباتِ ربِّ العملِ.

في المبحثِ الأوَّل، تمَّ تحليلُ الإطارِ المفاهيميِّ والقانونيِّ للعملِ عن بُعد، حيثُ أبرزَ مفهومَ العملِ عن بُعدٍ وتطوُّره؛ فتناولَ تعريفه وتمييزه عن الأنماطِ القريبةِ منه. ثم استعرضَ وحلَّلَ التكيفَ القانونيِّ للعملِ عن بُعدٍ ضمنَ النَّصوصِ العامَّة، من خلالِ دراسةِ حقوقِ العاملِ والتزاماته وتبيانِ واجباتِ ربِّ العملِ وحدودِ سلطتهِ في البيئةِ الرقميَّة. وبهدفِ دعمِ ما توصلَ إليه من معلومات، لجأَ البحثُ إلى أمثلةٍ عمليَّةٍ تمثَّلت في التجاربِ الأوروبيَّة واليابانية التي اعتمدتِ النَّصوصِ العامة في ضمانِ الحقوقِ الأساسيَّة، لكنَّها لم تكتفِ بها بعدما أظهرتُ محدوديتها في احتواءِ إشكالياتِ العملِ الرقميِّ وضبطِ خصوصياته وطبيعته المميِّزة .

أما المبحثِ الثاني، فقد تناولَ التنظيمَ الخاصَّ للعملِ عن بُعدٍ وإشكالياته العمليَّة، حيثُ أظهرَ المطلبِ الأوَّلِ مبرراتِ التنظيمِ الخاصِّ، بدءاً من قصورِ النَّصوصِ العامَّة عن استيعابِ العملِ الرقميِّ وصولاً إلى الأهدافِ المنشودةِ من هذا التنظيمِ، كتحقيقِ التَّوازنِ بينَ المرونةِ وحمايةِ الحقوقِ وضمنَ استقرارِ العلاقةِ التعاقديةِ. بالمقابل، ركَّزَ المطلبِ الثاني على آلياتِ التنظيمِ الخاصِّ، من خلالِ التنظيمِ الاتفاقيِّ والفردِيِّ والجماعيِّ، مع توضيحِ دورِ العقدِ الفرديِّ والبنودِ الخاصةِ والاتفاقياتِ الجماعيَّة كما آلياتِ المشاركةِ النقابيةِ في ضبطِ العلاقةِ المهنيَّةِ الرقميَّة وتحقيقِ استقرارها.

إنَّ التحليلَ الذي قدَّمه هذا البحثُ لا شكَّ أنَّه أبرزَ الكثيرَ من النقاطِ وأجاب عن كثيرٍ من الأسئلةِ الشائكةِ أهمها أنَّ نجاحَ العملِ عن بُعدٍ لا يتحقَّقُ بمجردِ استخدامِ أدواتٍ رقميَّة. وقد أشارَ البحثُ إلى عدةِ مفاتيحٍ تمهِّدُ لإزالةِ الحواجزِ المعيقة عند تطبيقِ العملِ عن بُعدٍ، منها على سبيلِ المثالِ: الحاجةُ إلى تنسيقٍ متكاملٍ بينَ النَّصوصِ العامَّة والتنظيمِ الخاصِّ، مع ضرورةِ اعتمادِ سياساتٍ واضحةٍ للرقابة، وضمنَ التَّوازنِ بينَ المرونةِ وحمايةِ حقوقِ العاملِ، واستقرارِ العلاقةِ التعاقديةِ، وإشراكِ الأطرافِ المعنيةِ في صياغةِ وتنفيذِ الآلياتِ التنظيميةِ.

وعليه، فقد أظهرَ البحثُ أنَّ العملَ عن بُعدٍ ليسَ ظاهرةً عابرةً، بل تحوُّلٌ مستمرٌّ في سوقِ العملِ. كما بيَّنَ أنَّ النَّصوصِ العامَّة وحدها غيرُ كافيةٍ لضبطِ هذه العلاقةِ الحديثة، وأنَّ التنظيمَ الخاصَّ يمثلُ بوصلةً يتم من خلالها استكمالُ الإطارِ القانونيِّ القائمِ لضمانِ توازنِ المصالحِ، حمايةِ حقوقِ العمالِ، واستقرارِ العلاقةِ التعاقديةِ الرقميَّة.

وعليه، يمكن استخلاص التوصيات التالية:

ضرورة تطوير النصوص القانونية العامة لتشمل خصوصيات العمل الرقمي، بما يضمن وضوح الحقوق والالتزامات.

تعزيز دور التنظيم الخاص - الفردي أو الجماعي - لتوفير إطار عملي متوازن يضمن حماية حقوق العامل واستقرار الإنتاجية.

اعتماد آليات مراقبة وإشراف واضحة ومتناسبة، تراعي الخصوصية وتحمي حقوق الأطراف، مع دور رقابي قضائي عند الحاجة.

تشجيع المشاركة النقابية والمؤسسية لضمان تطبيق عادل وفعال للتنظيمات الخاصة، وتقليل النزاعات القانونية.

وفي الختام، يظهر البحث أن الجمع بين الإطار القانوني العام والتنظيم الخاص هو السبيل الأمثل لضمان فعالية العمل عن بُعد، مع تحقيق التوازن بين حقوق العامل وواجبات رب العمل، والحفاظ على استقرار واستدامة العلاقة التعاقدية في بيئة العمل الرقمية الحديثة.

المراجع

- ¹- International Labour Organization (ILO), Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Geneva, 2017, pp. 5-7.
- ²- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
- ³- أميرة بدوي نجم، «التنظيم القانوني في عقد العمل عن بُعد»، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 57، العدد 3 (31 مايو 2023)، ص 9-48.
- ⁴- European Commission, Telework in the EU before and after the COVID-19, Brussels, 2020.
- ⁵- توفيق فليح، وناديا محمد مصطفى قزمار، التكيف القانوني للعمل عن بُعد، مجلة الحقوق، عدد خاص،
- ⁶- OECD, Digital Security Risk Management, Paris, 2021.
- ⁷- European Union, Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal of the European Communities, L 183, 29 June 1989, pp. 1-8.
- ⁸- Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1987, pp. 30-45 (selon l'édition).
- ⁹- Philippe Waquet, Droit du travail, Litec, Paris, pp. 40-60 (selon l'édition).
- ¹⁰- International Social Security Association (ISSA), Social Security and Telework, Geneva, 2020.
- ¹¹- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، مرجع سابق، ص. 40-15
- ¹²- Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, 1987, Op.Cit., pp. 102-125
- ¹³- Organisation internationale du Travail (OIT), Working Time and Telework, Genève, 2020.
- ¹⁴- Prithwiraj Choudhury, et al., "Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility", Strategic Management Journal, Vol. 42, 2021, pp. 655-683
- ¹⁵- OECD, Digital Performance Monitoring and Labour Relations, Paris, 2021.
- ¹⁶- Philippe Malaurie, Laurent Aynès & Pierre-Yves Gautier, Droit des contrats spéciaux, LGDJ, Paris, pp. 501-520.

- ¹⁷- توفيق فليح وناديا محمد مصطفى قزمار، ”التكيف القانوني للعمل عن بعد“، مجلة الحقوق، مرجع سابق، ص 204-208.
- ¹⁸- Alain Supiot, Critique du droit du travail, Presses Universitaires de France (PUF), Paris, 2015, pp. 50-80.
- ¹⁹- International Social Security Association (ISSA), Social Security and Telework, Geneva, 2020, pp.10-25
- ²⁰ European Union, Regulation (EU) 2016/679 on the protection of personal data (GDPR), Official Journal of the EU, L 119, 4 May 2016, pp.1 -88
- ²¹- European Commission, Telework in the EU before and after the COVID, 2020, Op. Cit., pp.5-27
- ²²- Alain Supiot, Critique du droit du travail, PUF, Paris, Op.Cit, pp.102-128
- ²³- International Labour Organization (ILO), Working Time and Telework, Geneva, 2020, pp. 34-56.
- ²⁴- International Social Security Association (ISSA), Social Security and Telework, Geneva, 2020, pp.22-41
- ²⁵- Prithwiraj Choudhury et al., “Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility”, 2021, Op.Cit., pp.660-670
- ²⁶- OECD, Digital Performance Monitoring and Labour Relations, 2021, Op.Cit., pp.45-63
- ²⁷- توفيق فليح وناديا محمد مصطفى قزمار، ”التكيف القانوني للعمل عن بعد“، مجلة الحقوق، مرجع سابق، ص 88-95.
- ²⁸- Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, 2020, Op.Cit., pp.150-165
- ²⁹- Philippe Malaurie et Laurent Aynès, Les contrats spéciaux, LGDJ, 2019, Op. Cit., pp.210-225
- ³⁰- European Union, Regulation (EU) 2016/679 on the protection of personal data (GDPR), Official Journal of the EU, L 119, 4 May 2016, pp. 30-50.
- ³¹- Alain Supiot, Droit du travail, PUF, Paris, 2019, pp. 85-110 (selon l'édition).
- ³²- European Commission, Digital Labour and Employer Obligations, Op.Cit., 2021, pp.27-41
- ³³- International Labour Organization (ILO), Monitoring and Control in Telework, Op.Cit., 2020, pp.18-44.
- (page numbers may vary depending on the edition).

³⁴ - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء المتعلق بعقد العمل، مرجع سابق، ص 915-950

تختلف الصفحات أحيانا حسب الطبعة.

³⁵- Eurofound, Right to Disconnect: Implementation and impact at company and Member State level, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2021, pp. 5-16.

³⁶- Jean-Emmanuel Ray, Le pouvoir disciplinaire, Dalloz, Paris, 2019, pp. 75-95.

³⁷- Alain Supiot (ed.), Le travail au 21e siècle, Les Éditions de l'Atelier / Les Éditions Ouvrières, Paris, 2019, pp. 55-72.

³⁸- Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, Dalloz, Paris, 2020, pp. 85-102

³⁹- Organisation internationale du Travail (OIT), Telework and Digital Labour Relations, Genève, 2021.

⁴⁰- European Commission, Gaps in Labour Law Regulation of Telework, Brussels, 2020.

⁴¹- International Labour Organization (ILO), Working from Home: A Legal Perspective, Geneva, 2021, p. 45.

⁴²- Eurofound, Telework in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 78.

⁴³- European Agency for Safety and Health at Work, Digital Workplaces and Occupational Safety, 2019, p. 33.

⁴⁴- Abdullah Abdullah, Legal Aspects of Regulating Remote Work: An Overview of Qatari and Selected Comparative Models, Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Vol. 24, Special Issue 1, 2021.

⁴⁵- Eurofound, New Forms of Work: Teleworking Challenges, Luxembourg, 2019, p. 61.

⁴⁶- European Agency for Safety and Health at Work, Digital Workplaces: Risk Management, 2021, p. 40.

⁴⁷- ILO, Telework and Labour Regulations, Geneva, 2020, p. 57.

⁴⁸- ILO, Telework and Labour Regulations, 2020, Ibid., p. 57.

⁴⁹- OECD, Digital Work and Productivity: International Case Studies, Paris, 2021, pp. 112-114.

⁵⁰- Chukwuyem Joel Arimie, Employer–Employee Relations and Employee Engagement in a Tertiary Institution in Benin-City, Edo State, Annals of Management and Organization Research, Vol. 1, No. 1, 2019, pp. 9-24.

⁵¹ - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، مصادر الالتزام، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

⁵²- Jean Pélissier, Alain Supiot & Antoine Jeammaud, Droit du travail, Op.Cit., pp. 680-720 (Précis Dalloz).

- ⁵³- International Labour Organization (ILO), Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, 2020, Op.Cit., pp. 8-15.
- ⁵⁴ - أميرة بدوي بدوي نجم، التنظيم القانوني لعقد العمل عن بُعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية المجلد 57، مرجع سابق، ص 9-48
- ⁵⁵- OECD, The Future of Work in the Digital Economy, Paris, 2021, pp.12-23
- ⁵⁶- Jean-Emmanuel Ray, Le Droit du travail à l'épreuve des NTIC, Éditions Liaisons, Paris, 2001, pp. 115-138.
- ⁵⁷- Mark R. Freedland & Nicola Kountouris, The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford University Press, Oxford, 2011, pp. 11-43 & 44-79.
- ⁵⁸- European Commission, Telework and ICT-based mobile work, Report.
- ⁵⁹- Cour de cassation (France), jurisprudence relative au télétravail et au pouvoir de direction de l'employeur, October 2025.
- ⁶⁰- Prithwiraj Choudhury, Cirrus Foroughi, Barbara Larson, Work- from Anywhere, 2021, Op.Cit.
- ⁶¹- Jean Pélissier, Droit du travail, Dalloz, éd. récente, Op.Cit.
- ⁶² - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مرجع سابق.
- ⁶³ - رجب عبد الظاهر علي، "القضاء العمالي كضمانة لتحقيق الأمان الوظيفي للعامل في ضوء أحكام قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 37، العدد 1 (يناير 2025)، ص 526-688.
- ⁶⁴- OECD, Teleworking and Digital Labour Relations, Op.Cit.
- ⁶⁵- Prithwiraj Choudhury et al., Work-from-Anywhere, 2021, Op.Cit.
- ⁶⁶- Alain Supiot, Au-delà de l'emploi: Travail, droit, dignité, Éditions du Seuil, Paris, 2001, pp.145-178
- ⁶⁷- International Labour Organization (ILO), Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery, ILO Publishing, Geneva, 2022.
- ⁶⁸- Jean Rivero & Jean Savatier, Droit du travail, 2020, Op.Cit., pp. 212-240.
- ⁶⁹- European Commission, Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, pp.38-42
- ⁷⁰- International Labour Organization (ILO), Social Dialogue Report 2024: Peak-level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress, ILO Publishing, Geneva, 2024.