

## العمل عن بعد 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 /  
جامعة 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 فرحت

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

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

### الملخص

أضحي العمل عن بعد<sup>1</sup> أحد أبرز التحولات في سوق العمل المعاصر، ليس فقط باعتباره وسيلة للتكيف مع التحولات التكنولوجية وال الرقمية، بل كآلية لإعادة هيكلة العلاقة بين صاحب العمل والعامل. 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 أن توسيع الاعتماد على العمل عن بعد أسمهم في إعادة النظر في النصوص القانونية التقليدية، إذ تُظهر التجربة العملية أن النصوص العامة لقانون العمل<sup>2</sup> لا تكفي لضبط خصوصيات الأداء الرقمي، سواءً لجهة تنظيم الالتزامات، أو لجهة ضمان حقوق العامل، كما لناحية التعامل مع خصوصيات الوقت والإنتاجية<sup>3</sup> الرقمية. وهكذا يبررُ التنظيمُ الخاصُ للعملِ عن بعد<sup>4</sup> كأدلةٍ ضروريةٍ 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 متكاملةٍ تربطُ بين النصوص العامة والتنظيم الخاص، مع تحليل إشكالات التكيف القانوني للعمل عن بعد، وبيان كيفية حماية حقوق العامل وواجبات صاحب العمل في بيئة العمل الرقمية. ويتضافُ إلى ذلك أنَّ البحث يسعى لإظهار النتائج العملية لتطبيق العمل عن بعد، سواءً في زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف، وتسهيل التوازن بين العمل والحياة الشخصية، أو في مواجهة تحديات الرقابة والصحة المهنية والفجوات التشريعية، ما يجعل الدراسة شاملةً وواقعيةً.

**الكلمات المفتاحية:** العمل عن بعد - التنظيم الخاص - حماية البيانات - الضمانات القضائية - التوازن التعاقدى

## 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 يأتِ اختيارُ موضوع العمل عن بُعدٍ باعتباره مجرد تطوير تنظيميٍّ معاصر، بل انطلاقاً مما يثيره من إشكالياتٍ بنويةٍ تمثّل جوهر القواعد التقليدية لقانون العمل. فقد كشف الواقع العملي عن قصورٍ واضحٍ في قدرة هذه القواعد على استيعابِ نمطِ عملٍ يقومُ على تفكيرٍ عناصر المكان والزمان، وإعادة صياغة مفهوم التبعية والرقابة بوسائلٍ رقميةٍ غير مألوفة. كما أفرزَ العملُ عن بُعد تحدياتٍ عمليةً تتعلق بتآكلِ الحدود بين الحياة المهنية والخاصة، وباتساع سلطة رب العمل عبر آلياتٍ إشرافية قد تتجاوزُ الضمانات التقليدية. ويضافُ إلى ذلك تسامي النزاعات المرتبطة بغموض الالتزامات وتضارب التفسيرات القانونية. ومن هنا، يفرضُ هذا الموضوع نفسه كحقلٍ نقديٍ لاختبار مدى قدرة قانون العمل على الحفاظ على وظيفته الوقائية في سياقٍ رقميٍ متحوّل. وهو ما يجعل 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 بعد لم يُعد مسألةً تنظيميةً طارئة، ولا امتداداً بسيطاً لعلاقات العمل التقليدية، بل أصبحَ فضاءً قانونياً جديداً تتقاطعُ فيه مفاهيم التبعية والرقابة والمرونة والحماية في صورةٍ غير مسبوقة. ومن هنا، يسعى هذا البحث إلى تجاوز المقاربات الوصفية التي تكتفي بإبراز مظاهر التحول الرقمي، ليغوص في تحليلٍ أثريٍ هذا التحول على البنية الوظيفية لقانون العمل ذاته، ولا سيما في ما يتعلق بقدرتِه على أداء دورِ الحمايَّ في بيئَة رقميَّة متحوَّلة.

وتجلّى الأهمية العلمية للدراسة في سعيها إلى طرح التساؤل عن مدى صلاحية المفاهيم القانونية التقليدية، التي صيغت في سياق عملٍ قائمٍ على الحضور المادي والرقابة المباشرة، لاستيعابِ نمطِ عملٍ يقومُ على اللامركزية المكانية، والمرونة الزمنية، وتحوّل وسائلِ الإشراف إلى آلياتٍ رقميةٍ قد تتجاوزُ في عمقها وتأثيرها حدود الرقابة الكلاسيكية. فالرهانُ هنا لا يقتصرُ على سد فراغٍ تشريعيٍّ، بل يمتدُ إلى اختبارٍ مناعة القواعد القانونية القائمة في مواجهةٍ واقعٍ مهنيٍ يعيُّد تشكيل العلاقة التعاقدية من الداخل.

أما على المستوى العملي، فتبرزُ أهمية البحث في كشفه عن المفارقة الجوهرية التي يطرحُها العملُ عن بعد: في بينما يُقدمُ بوصفِه أداةً لتعزيز الاستقلالية والمرونة، قد يتحوّلُ - في غيابِ تنظيم دقيق - إلى مدخلٍ لتآكلِ وتفويضِ الحماية القانونية للعامل ، أو لتوسيع غير منضبطٍ في سلطة رب العمل عبر آلياتٍ رقميةٍ يصعبُ ضبطُها بالوسائل التقليدية. ومن ثم، يقدمُ البحثُ إطاراً تحليليًّا يمكنُ أن

يُسْهِمُ فِي توجيهِ المَشْرَعِ وَالقَضَاءِ نَحْوَ تَنظِيمٍ لَا يَكْتُفِي بِمَلَاقَةِ الْوَاقِعِ، بَلْ يَسْتَبِقُ مَخَاطِرَهُ وَيَعِيُّ ضَبْطَ تَوازِنِ الْعَلَاقَةِ الْمَهْنِيَّةِ.

غَيْرَ أَنَّ هَذَا الْبَحْثُ، رَغْمَ مَقْصِدِهِ وَمَسْعَاهُ التَّحْلِيلِيِّ، يُلْتَزِمُ بِحَدَّودٍ مِنْهُجِيَّةٍ وَاضْحَىَّهُ. فَهُوَ يَنْحَصِرُ فِي دَرَاسَةِ الْعَمَلِ عَنْ بَعْدِ ضَمْنِ إِطَارِ عَلَاقَةِ الْعَمَلِ التَّبَعِيَّةِ الْخَاصَّةِ لِقَانِونِ الْعَمَلِ، دُونَ التَّوْسِعِ فِي أَنْمَاطِ الْعَمَلِ الرَّقْمِيِّ الْخَارِجَةِ عَنْ هَذَا الإِطَارِ، إِلَّا بِالْقَدْرِ الْلَّازِمِ لِإِبْرَازِ الْفَرْوَقِ الْجَوْهَرِيِّ فِي التَّكْيِيفِ الْقَانُونِيِّ. كَمَا أَنَّهُ لَا يَدْعُعِي تَقْدِيمَ حَلَوْنِ تَشْرِيعِيَّةٍ نَهَائِيَّةٍ، بَلْ يَهْدُفُ إِلَى بَنَاءِ قَرَاءَةٍ نَقْدِيَّةٍ تَفْتَحُ أَفْقًا لِلنَّاقَشِ الْفَقْهِيِّ وَالْتَّشْرِيعِيِّ أَعْمَقًا، يَتَلَاءَمُ مَعَ دِينَامِيَّةِ التَّحَوُّلِ الرَّقْمِيِّ وَتَسَارُعِ وَتَنَرِّيَّتِهِ.

### ثالثًا: أَهَادُفُ الْبَحْثِ

يَهْدُفُ هَذَا الْبَحْثُ إِلَى تَحْلِيلِ الإِطَارِ الْقَانُونِيِّ النَّاظِمِ لِلْعَمَلِ عَنْ بَعْدِ، وَبِيَانِ مَدِيَّ قَدْرَةِ قَوَاعِدِ قَانِونِ الْعَمَلِ، بِصِيقَتِهَا الْعَامَّةُ وَالخَاصَّةُ، عَلَى اسْتِعْبَابِ خَصْوَصِيَّاتِ الْعَلَاقَةِ الْمَهْنِيَّةِ الرَّقْمِيَّةِ. كَمَا يَسْعِي إِلَى الكَشْفِ عَنْ أَوْجَهِ الْقَصْوَرِ التَّشْرِيعِيِّ وَالْعَمَلِيِّ الَّتِي أَفْرَزَهَا هَذَا النَّمَطُ مِنِ الْعَمَلِ، وَلَا سِيمَا فِي مَا يَتَعَلَّقُ بِمَفَاهِيمِ التَّبَعِيَّةِ وَالرَّقَابَةِ وَوقْتِ الْعَمَلِ، وَالْأَهَمُّ مِنْ كُلِّ ذَلِكِ حِمَايَةِ الْحُقُوقِ الْأَسَاسِيَّةِ لِلْعَمَلِ. وَيَهْدُفُ الْبَحْثُ كَذَلِكَ إِلَى إِبْرَازِ دُورِ التَّنظِيمِ الْخَاصِّ، سَوَاءً الْاِتِّفَاقِيِّ أَوِ الْجَمَاعِيِّ، فِي إِعَادَةِ ضَبْطِ التَّوَازِنِ بَيْنَ مَرْوَنَةِ الْأَدَاءِ وَمُتَطلَّبَاتِ الْحِمَايَةِ الْقَانُونِيَّةِ. وَمِنْ خَلَلِ ذَلِكَ، يَسْعِي الْبَحْثُ إِلَى تَقْدِيمِ قَرَاءَةٍ نَقْدِيَّةٍ تُسْهِمُ فِي تَوجِيهِ النَّاقَشِ الْفَقْهِيِّ وَالْتَّشْرِيعِيِّ نَحْوَ تَنظِيمٍ أَكْثَرَ مَلَاءَمَةً لِوَاقِعِ الْعَمَلِ الرَّقْمِيِّ الْمَتَحَوِّلِ.

### رابعًا: إِشْكَالَيْتَهُ الْبَحْثِ

أَبْرَزَ الْعَمَلُ عَنْ بَعْدِ تَحَوُّلًا مَلْحوظًا فِي أَسَالِيبِ أَدَاءِ الْعَمَلِ وَتَنظِيمِهِ، إِذَا لَمْ يَعُدْ مَرْتَبِطًا بِمَكَانٍ مُحَدَّدٍ وَلَا بِزَمْنٍ مُضْبُوطٍ عَلَى النَّحْوِ الَّذِي افْتَرَضَتِهِ التَّشْرِيعَاتُ الْعَمَالِيَّةُ الْقَلِيلِيَّةُ. وَقَدْ دَفَعَ هَذَا التَّحَوُّلُ إِلَى إِعَادَةِ طَرْحِ عَدِّ مِنَ الْمَفَاهِيمِ الْقَانُونِيَّةِ الَّتِي شَكَلَتْ أَسَاسَ الْحِمَايَةِ فِي قَانِونِ الْعَمَلِ، وَلَا سِيمَا تَلَكَ الْمَرْتَبَةِ بِالرَّقَابَةِ، وَوقْتِ الْعَمَلِ، وَالتَّبَعِيَّةِ الْقَانُونِيَّةِ.

وَفِي هَذَا السَّيَاقِ، لَا يَقْتَصِرُ النَّاقَشُ عَلَى مَدِيَّ كَفَايَةِ النَّصُوصِ الْعَامَّةِ أَوِ الْحَاجَةِ إِلَى تَنظِيمِ خَاصٍ، بَلْ يَتَجاوزُ ذَلِكَ إِلَى التَّسْأُولِ حَوْلَ قَدْرَةِ الْمَنْظَوْمَةِ الْقَانُونِيَّةِ الْحَالِيَّةِ عَلَى اسْتِعْبَابِ التَّحَوُّلِ الرَّقْمِيِّ دُونَ الْمَسَاسِ بِوَظِيفَةِ الْحِمَايَةِ الَّتِي يَقْوِمُ عَلَيْهَا قَانِونُ الْعَمَلِ. فَبَيْنَ مَرْوَنَةِ يَفْرُضُهَا الْعَمَلُ عَنْ بَعْدِ، وَحِمَايَةِ يَفْرُضُهَا الْقَانُونُ، تَبَرُّ إِشْكَالَيْتَهُ دَقْيَةً تَعْلَقُ بِكِيفِيَّةِ الْحَفَاظِ عَلَى تَوازِنِ الْعَلَاقَةِ التَّعَاقِدِيَّةِ فِي بَيْئَةِ رَقْمِيَّةٍ مَتَحَوِّلَةٍ.

وَانْطَلَاقًا مِنْ ذَلِكَ، تَتَمَحَّرُ إِشْكَالَيْتَهُ هَذَا الْبَحْثُ حَوْلَ التَّسْأُولِ الْآتِيِّ:

إلى أي حد تمكّن قواعد قانون العمل من مواكبة خصوصيات العمل عن بعد، مع الحفاظ على جوهر الحماية القانونية للعامل دون تعطيل متطلبات المرونة والتخطيم الرقمي؟

#### خامساً: الجديد في الدراسة

الجديد في بحثنا لا يكمن في الحديث عن العمل عن بعد، بل في قدرة قانون العمل نفسه على الاستمرار في أداء وظيفته الحماية الوقائية في بيئه لم يصمم لها أصلاً.

#### سادساً: منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الإشكالية المطروحة، واعتماداً على الطابع المركب لموضوع العمل عن بعد، لم يقتصر هذا البحث على منهج واحد، بل استند إلى مقاربة منهجية تكاملية تزاوج بين التحليل القانوني النظري والمعاينة العملية لواقع التنظيمي. فإن تعدد الظاهرة محل الدراسة من جهة، وتدخل أبعادها التشريعية والتنظيمية والتطبيقية من جهة أخرى، يفرضان تجاوز المنهج الوصفي التقليدي نحو أدوات أكثر قدرة على تفكير التحولات التي أصابت علاقة العمل في بيئه رقمية متغيرة.

وقد اعتمد البحث، في المقام الأول، على المنهج التحليلي، من خلال دراسة النصوص العامة لقانون العمل وتحليل مدى قابليتها للتطبيق على العمل عن بعد، مع الوقف على حدودها التفسيرية عند مواجهة الخصوصيات الرقمية. ولم يقتصر هذا التحليل على الوقف عند ظاهر النصوص، بل امتد إلى مساءلة منطقها الوظيفي، وبيان مدى قدرتها على تحقيق التوازن بين متطلبات المرونة وحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

كما استعان البحث بالمنهج المقارن، بصورة انتقائية وغير استعراضية، عبر الإحالات إلى بعض التجارب التشريعية والتنظيمية المقارنة، ولا سيما في النظم الأوروبية واليابانية، وذلك بهدف إبراز الاتجاهات الحديثة في تنظيم العمل عن بعد، دون السعي إلى نقل نماذج جاهزة، بل لاستخلاص الدروس الممكنة في ضوء الخصوصيات القانونية المحلية.

إلى جانب ذلك، تم توظيف المنهج النقدي في تحليل التنظيمات الخاصة والاتفاقيات الفردية والجماعية، من خلال تقييم مدى نجاعتها العملية وقدرتها على سد الثغرات التي تتركها النصوص العامة، والكشف عن مواطن القصور التي قد تؤدي إلى إعادة إنتاج الاختلال في موازين القوة بين العامل وصاحب العمل تحت غطاء المرونة الرقمية.

ولتحقيق قدر أكبر من الواقعية، لم يغفل البحث البعد التطبيقي، إذ استند - حيثما اقتضى التحليل - إلى معطيات مستمدّة من التجربة العملية والتقارير الصادرة عن منظمات دولية ودراسات ميدانية، دون الانزلاق إلى الطابع الإحصائي للبحث، وذلك بهدف ربط التحليل القانوني بأثره الفعلية على

استقرار العلاقة المهنية.

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

#### 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 ظل التحولات التي فرضتها البيئة الرقمية على علاقة العمل. وتتمثل هذه الفرضيات في ما يأتي:

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

تفترض الدراسة أن التنظيم الخاص للعمل عن بعد لم ينشأ كبديل عن القواعد العامة، بل جاء ليؤدي وظيفة تكميلية، تهدف إلى سد الثغرات العملية التي أفرزها التطبيق، ولا سيما في مجال الرقابة الرقمية، وتنظيم وقت العمل، وحماية الحياة الخاصة للعامل.

تفترض الدراسة أن غياب التأطير التشريعي الدقيق لبعض آليات العمل عن بعد يفتح المجال للاقات في التكيف القانوني للعلاقات المهنية الرقمية، بما قد يؤثّر سلباً في توازن العلاقة التعاقدية ويسعّف المركز القانوني للعامل مقارنة برب العمل.

تفترض الدراسة أن فعالية التنظيم الانفاسي والجماعي في مجال العمل عن بعد تتوقف على مدى خصوصه للضوابط الحماائية لقانون العمل، وعلى قدرة القضاء على بسط رقابته لضمان عدم تحول المرونة التنظيمية إلى أداء لانتهاص من حقوق العامل.

تفترض الدراسة أن 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 أن الإشكالية كما الفرضيات لم تنطلق من زاوية القصور التشريعي، بل من محاولة تقييم قدرة القواعد القانونية، العامة والخاصة، على التكيف مع واقع مهني مت حول دون الإخلال بوظيفتها الحماائية.

## ثامنًا: خطة البحث

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

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

**المطلب الأول: ماهية العمل عن بعد وأساسه القانوني**

الفرع الأول: مفهوم العمل عن بعد وتطوره الزمني

الفرع الثاني: التكيف القانوني للعمل عن بعد

**المطلب الثاني: نطاق تطبيق النصوص العامة على العمل عن بعد**

الفرع الأول: حقوق العامل عن بعد في ظل القواعد العامة

الفرع الثاني: التزامات رب العمل في إطار النصوص العامة

**المبحث الثاني: التنظيم الخاص للعمل عن بعد وإشكالياته العملية**

**المطلب الأول: مبررات التنظيم الخاص للعمل عن بعد**

الفرع الأول: قصور النصوص العامة عن مواكبة العمل عن بعد

الفرع الثاني: أهداف التنظيم الخاص للعمل عن بعد

**المطلب الثاني: آليات التنظيم الخاص للعمل عن بعد**

الفرع الأول: التنظيم الاتفاقي للعمل عن بعد

الفرع الثاني: التنظيم الجماعي للعمل عن بعد

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

يشكل العمل عن بعد ظاهرة حديثة في سوق العمل المعاصر، تعكس التحولات الرقمية والتكنولوجية التي فرضت إعادة النظر في أساليب إدارة الموارد البشرية وتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل. وقد أثبتت التجارب العملية أن الاعتماد على العمل عن بعد لا يقتصر على كونه وسيلة مؤقتة للاستجابة للأزمات، بل أصبح خياراً استراتيجياً يساهم في زيادة الإنتاجية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية<sup>7</sup> والشخصية، وتقليل التكاليف التشغيلية.

من هذا المنطلق، يهدف هذا المبحث إلى دراسة الإطار المفاهيمي والقانوني للعمل عن بعد 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 بعد وأساسه القانوني، والثاني يتناول نطاق تطبيق النصوص العامة على حقوق وواجبات الأطراف.

### المطلب الأول: ماهية العمل عن بعد وأساسه القانوني

ينطلق هذا المطلب من الحاجة إلى فهم مفهوم العمل عن بعد وأساسه القانوني، باعتباره خطوة ضرورية لتقسيم كيفية تكيف النصوص العامة على هذا النمط الحديث من العمل. فغياب الحضور الفизيائي للموظف يطرح إشكالات تتعلق بالتبعد القانونية<sup>8</sup>، وتحديد ساعات العمل، ووسائل الرقابة، وضمان الحقوق الأساسية.

وعليه، سوف يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، بحيث يتناول الفرع الأول مفهوم العمل عن بعد 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 بعد ضمن النصوص العامة، مسلط الضوء على كيفية تطبيق القواعد التقليدية في ظل الخصائص الرقمية الحديثة.

### الفرع الأول: مفهوم العمل عن بعد وتطوره الزمني

يعتبر هذا الفرع خطوة أساسية لفهم العمل عن بعد 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 يمكن من استيعاب طبيعة العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، ويحدد نطاق تطبيق النصوص العامة على هذا النمط الحديث.

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

وسائل الرقابة، فيما تخصّص الفقرة الثانية لعرض تطويره التاريخي والاقتصادي، بما يوضح السياق الذي أدى إلى اعتماده وتوسيع استخدامه في المؤسسات الحديثة.

### الفقرة الأولى: تعريف العمل عن بعد وتمييزه عن الأنماط المشابهة

يُعرف العمل عن بعد بأنه النمط الذي يؤدى خارج مقر 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 الحر أو المقاولات المستقلة<sup>9</sup>. كما أنّ غياب تعريف صريح للعمل عن بعد في التشريعات التقليدية يفتح المجال لاجتهد الفقهى لتحديد عناصر التبعية، ووسائل الرقابة، ومرونة الأداء، بما يضمن حماية الحقوق الأساسية للعامل، مثل الأجر، والضمان الاجتماعي<sup>10</sup>، والحقوق المتعلقة بالسلامة المهنية.

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

### الفقرة الثانية: التطور التاريخي والاقتصادي للعمل عن بعد

تعود جذور العمل عن بعد إلى تطوراتٍ تكنولوجية تدريجية، إلا أنّ الانتشار الفعلي له تصاعد بشكل كبير مع الأزمة الاقتصادية والصحية العالمية، إذ اضطررت 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 بعد ساعد الموظفين على التوفيق بين حياتهم الشخصية والمهنية، مع انخفاض مستويات الاحتراق النفسي وزيادة الرضا الوظيفي، بينما كشفت بعض الحالات الأميركيّة عن زيادة مشكلات الإجهاد الرقمي وألام الظهر والاستنزاف النفسي نتيجة غياب تنظيمات السلامة المهنية الرقمية.

### الفرع الثاني: التكييف القانوني للعمل عن بعد

يطرح العمل عن بعد إشكالياتٍ جوهريّة على مستوى التكييف القانوني للعلاقة المهنية، ولا سيما في ما يتصل بمدى خصوصه للنصوص العامة لقانون العمل وتمييزه عن الأطر التعاقدية المجاورة له. وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا الفرع إلى تحديد الأساس القانوني لإدراج العمل عن بعد ضمن نطاق قانون العمل، قبل الانتقال إلى بحث الإشكالات التي يثيرها التداخل مع عقود أخرى، ولا سيما عقد المقاولة. ولهذا الغرض، سيتم تناول الموضوع من خلال فقرتين: تخصّص الأولى لبيان

**خضوع العامل عن بعد للنّصوص العامة لقانون العمل، فيما تُعالج الثانية إشكالية التكييف بين عقد العمل عن بعد وعقد المقاولة.**

### **الفقرة الأولى: مدى خضوع العمل عن بعد للنّصوص العامة لقانون العمل**

يظلُّ العامل عن بعد خاضعاً للنّصوص العامة طالما توفرت<sup>11</sup> عناصر عقد العمل، خصوصاً التبعية القانونية<sup>12</sup> والالتزام بالواجبات. ومع ذلك، تبرز تحديات عملية في إثبات<sup>13</sup> وقت العمل، وتقييم الأداء الرقمي<sup>14</sup>، وضبط وسائل الرقابة<sup>15</sup>، ما يستدعي تطوير أدوات قانونية مرنّة لتقسيم النّصوص التقليدية بما يتوافق مع خصائص العمل عن بعد.

وقد أظهرت الدراسات أنَّ بعض الشركات في فرنسا واليابان تمكنت من تطوير نظم تقييم الأداء الرقمي بشكلٍ دقيق، ما عزَّزَ فعالية الرقابة دون المساس بحرية العامل، بينما فشلت بعض المؤسسات في الدول العربية في إيجاد آلية واضحة، الأمر الذي تربّت عليه نزاعات قانونية بشأن ساعات العمل والأجر.

### **الفقرة الثانية: إشكالية التكييف بين عقد العمل وعقد المقاولة**

تظهر الإشكالية عندما يتقاطع العمل عن بعد مع عقود<sup>16</sup> المقاولة، خصوصاً عند اعتماد المرونة في توقيت الأداء وغياب الحضور المباشر. ويطلب التكييف القانوني<sup>17</sup> دراسة عناصر التبعية القانونية لضمان استمرار الحقوق الأساسية للعامل، مثل الأجر<sup>18</sup> والضمان الاجتماعي<sup>19</sup> وحماية البيانات<sup>20</sup> الشخصية.

وفي التجربة العملية، أظهرت بعض الشركات أنَّ تصنيف العامل عن بعد كمقاول مستقل يؤدي إلى فقدان حقوق الضمان الاجتماعي والأجر العادل، مما يفرض على المشرع تبني قواعد واضحة لتكيف هذه العلاقة وإعطائها الوصف الصحيح.

### **المطلب الثاني: نطاق تطبيق النّصوص العامة على العمل عن بعد**

إذا كان العمل عن بعد قد أفرزَ أنماطاً جديدةً لممارسة النّشاط المهني، فإنَّ ذلك لا يعني خروجه من الإطار العام لقانون العمل، بل يفرض إعادة قراءة هذا الإطار في ضوء خصوصياته العملية والتتنظيمية. فغياب التنظيم الخاص لا يؤدي بالضرورة إلى فراغ تشريعي، إذ تظل النّصوص العامة قادرةً - من حيث المبدأ - على استيعاب العلاقة الناشئة عن العمل عن بعد وضبط آثارها القانونية.

ومن هذا المنطلق، يتراوَح هذا المطلب مدى انطباق القواعد العامة لقانون العمل على العمل عن بعد، من خلال بحث حقوق العامل عن بعد في ظل هذه القواعد من جهة، والالتزامات رب العمل المقابلة لها من جهة أخرى، وذلك عبر فرعين متكملين يبرزان حدود هذا التطبيق وإمكاناته.

## الفرع الأول: حقوق العامل عن بعد في ظل القواعد العامة

يُعد العامل عن بعد طرفا محوريًا في العلاقة التعاقدية الناشئة عن هذا النمط المستحدث من العمل، الأمر الذي يثير تساؤلاتٍ جوهريّة حول مدى تمتّعه بالحقوق التي كرسّتها القواعد العامة<sup>21</sup> لقانون العمل. فإذا كانت خصوصيّة مكان أداء العمل وأدواته قد تغيرت، فإن ذلك لا ينبغي أن يؤدي إلى المساس بجوهر الحماية القانونيّة المقررة للعامل.

ومن هذا المنطلق، يتراوّل هذا الفرع من خلال فقرتين أبرز حقوق العامل عن بعد في ظل النصوص العامة، من خلال بحث<sup>22</sup> حقوقه المالية والزمنية والاجتماعية من جهة، وضمانات السلامة المهنية والحماية القانونيّة من جهة أخرى، بما يبرّز حدود انتطاب هذه القواعد على واقع العمل الرقمي.

### الفقرة الأولى: الأجر، وقت العمل، وضمانات الأجور الاجتماعية

يتمتّع العامل عن بعد بحقوق الأجر وتنظيم وقت العمل<sup>23</sup>، والتغطية الاجتماعية، شريطة إثبات خضوع العلاقة للنصوص العامة. ويطرح هذا الواقع تحديات<sup>24</sup> عمليةً، خصوصاً عند تحديد ساعات العمل وحساب الأجر على أساس الإنتاجيّة الرقميّة<sup>25</sup>، وضمان استمراريّة التغطية الاجتماعية والصحّة.

كما أن التجربة العمليّة في بعض الشركات الأوروبيّة أظهرت أن المرونة<sup>26</sup> في توقيت العمل زادت رضا العامل وأداءه، بينما عدم وجود نصوص واضحة في بعض الدول العربيّة أدى إلى نزاعات حول الأجر والحوافز الرقميّة.

### الفقرة الثانية: السلامة المهنية والحماية القانونيّة للأجر

تمثّل السلامة المهنيّة<sup>27</sup> تحدياً فريداً في بيئه العمل الرقمي، إذ تختلف المخاطر عن بيئه العمل التقليديّة، خاصةً المتعلقة بالصحة النفسيّة<sup>28</sup>، الإجهاد الرقمي<sup>29</sup>، والأمان السيبراني<sup>30</sup>. ومع ذلك، يظل الالتزام القانوني لرب العمل قائماً لضمان صحة العامل وسلامته، مع ضرورة تطوير آليات حماية تتلاءم مع طبيعة العمل عن بعد.

وقد أظهرت دراسة ILO أن غياب تنظيم بيئه العمل الرقمي أدى إلى تفاقم مشاكل الإجهاد الرقمي، وصحة العينين، والام الظهر، ويدو أن هذا الواقع يرتبط بغياب سياسات واضحة للسلامة المهنية، في حين أن 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 بعد، بل يمتد ليشمل تحديد الالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمل في إدارة هذا النمط المستحدث من العمل. غير

أنّ خصوصيّة البيئة الرقميّة تجعل بعض هذه الالتزامات تتقاطع مع سلطاتٍ قانونيّة<sup>31</sup> يمارسها صاحب العمل، ولا سيما في مجال الرقابة والتنظيم، بما قد يوحي ظاهريًا بأنّها حقوقٌ خالصةٌ له. إلا أنّ هذه السلطات لا تفهم بمعزل عن كونها أدوات لازمةً لتنفيذ الالتزام بإدارة العمل وضمانِ حُسن سيره.

وانطلاقاً من ذلك، يتراوّل هذا الفرعُ التزامات رب العمل في إطار النصوص العامّة من خلال فقرتين، تعالج الأولى مسألة الرقابة والتبعيّة القانونيّة في العمل عن بعد، فيما تُخصص الثانية لبحث حدود سلطة رب العمل في البيئة الرقميّة<sup>32</sup> وضوابط ممارستها.

### الفقرة الأولى: الرقابة والتبعيّة القانونيّة

تَخْذُلُ الرقابة في إطار العمل عن بعد أشكالاً مغایرةً للرقابة التقليديّة، إذ تنتقل من الإشراف المباشر إلى آليات رقميّة تعتمد على تتبع الأداء، وضبط الإنتاجيّة، وتنظيم التواصل المهني عن بعد. غير أنّ هذه الرقابة، وإن بدث في ظاهرها ممارسة لسلطة صاحب العمل وحدها من حقوقه، تُعد في حقيقتها ظهوراً من مظاهر التزامه القانوني بتنظيم العمل<sup>33</sup> وضمانِ حُسن سيره.

وبذلك، لا يمكن ممارستها بمعزل عن مبدأ التبعيّة<sup>34</sup> القانونيّة الذي يشكل الركن الجوهرى لعقد العمل، حتى في صورته الرقميّة. إلا أنّ خصوصيّة الوسائل المُعتمدة في العمل عن بعد تفرض ضرورة الموازنة الدقيقة بين مقتضيات الرقابة ومتطلبات احترام الحياة الخاصة للعامل، الأمر الذي يستدعي وضع سياساتٍ واضحةٍ ومعلنةٍ للمتابعة الرقميّة، تضمن الشفافية وتحدُّ من مخاطر التعسّف وتقاديم النزاعات.

### الفقرة الثانية: حدود سلطة رب العمل في البيئة الرقميّة

تنسُخ سلطة رب العمل في بيئه العمل الرقميّة لتشمل تنظيم وسائل الاتصال<sup>35</sup>، وضبط استخدام الأدوات التكنولوجية، وتحديد أنماط التفاعل المهني عن بعد، غير أنّ هذه السلطة لا تُمارس على نحو مطلق، إذ تظل خاضعةً، شأنها شأن السلطة في بيئه العمل التقليديّ، لمبادئ المشروعية وعدم التعسّف والتلاسي بـ بين الهدف والوسيلة.

ويكتسي هذا القيدُ أهميّة خاصةً في العمل عن بعد، حيث يمكن لأدوات الرقابة الرقميّة أن تحول إلى وسائل مساسٍ غير مبرر بحقوق العامل إذا لم تُضبط بضوابط قانونيّة واضحةٍ. ومن ثم، فإنَّ التزام رب العمل في هذا السياق لا يقتصر على تنظيم العمل فحسب، بل يمتد إلى احترام القيم القانونيّة الأساسية التي تحكم علاقة العمل، بما يحقق التوازن بين متطلبات الإدارة وحماية العامل، ويسهم في تقليص النزاعات الناشئة عن سوء استعمال السلطة.<sup>36</sup>

## المبحث الثاني: التنظيمُ الخاصُ للعملِ عن بُعدٍ وإشكالياتِ العمليةِ

إذا كانت النصوص العامة لقانون العمل قد شكلت الإطار المرجعي الأول لتنظيم العمل عن بعد، فإن خصوصية هذا النمط المستحدث من العمل أفرزت الحاجة إلى تدخلٍ تشريعي وتنظيمي خاص<sup>37</sup>، يراعي مقتضياتِ وضروراتِ البيئة الرقمية، ويعالج ما تعجز القواعد العامة عن استيعابه بصورةٍ كاملةٍ.

وقد تجلّى هذا التدخل في اعتماد مقرراتٍ تنظيميةٍ خاصةٍ، سواءً على المستوى التشريعي أو التنظيمي أو الاتفاقي، هدفت إلى ضبط العلاقة المهنية عن بعد وتحديد معالمها الأساسية. غير أنَّ هذا التنظيمُ الخاصُّ، على أهميته، لم يخلُ من إشكالياتٍ عمليةٍ تتصلُ بالآلياتِ تطبيقه وفعاليته على أرض الواقع.

وانطلاقاً من ذلك، ينقسمُ هذا المبحث إلى مطلبين، يتناولُ في مطلب الأول مقرراتِ التنظيمُ الخاصُّ للعملِ عن بعدٍ، ثم ينتقلُ في المطلب الثاني للوقوف على الآلياتِ هذا التنظيم وحدودِ نجاعته في مواجهةِ التحدياتِ العمليةِ التي يطرحُها التطبيق.

### المطلب الأول: مبرراتُ التنظيمُ الخاصُّ للعملِ عن بعد

أظهر التطبيقُ العمليُّ للعملِ عن بعد حدودَ القدرةِ الاستيعابيةِ للنصوص العامة لقانون العمل، التي وُضعت في الأصلِ لتنظيم علاقاتِ عملٍ تقومُ على الحضور المادي<sup>38</sup> داخلِ مكان العمل التقليدي. ومع اتساع نطاقِ العملِ الرقميِّ وتتنوعُ صوره، بربت إشكالياتُ قانونيةٌ لا يمكنُ معالجتها بالاعتمادِ الحصريِّ على القواعدِ العامة، سواءً على مستوى تحديدِ الحقوقِ والالتزاماتِ أو ضبطِ الآلياتِ الرقابيةِ والتنظيمِ.

ومن هنا، برزت الحاجةُ إلى تنظيم خاصٍ يراعي خصوصيةَ العمل عن بعد ويؤمنُ له إطاراً قانونياً أكثر دقةً ومرنةً. وإنطلاقاً من ذلك، يعالجُ هذا المطلب التقاطُ المتذكرةُ من خلال فرعين، في فرعه الأول يسلط الضوءُ على مظاهر قصورِ النصوصِ العامة عن استيعابِ العمل عن بعد، ثم ينتقلُ في الفرع الثاني إلى بحث الأهدافِ التي يتواхماً بها التنظيمُ الخاصُّ ودوره في معالجةِ هذه القصوراتِ والثغراتِ.

### الفرع الأول: قصورِ النصوصِ العامة عن مواكبةِ العملِ عن بعد

يمثلُ هذا الفرعُ محاولةً لفهم حدودِ النصوصِ العامة لقانونِ العمل في مواجهةِ متطلباتِ العملِ عن بعد، الذي يطرحُ خصوصياتٍ تنظيميةٍ وتشغيليةٍ<sup>39</sup> جديدة. غيابُ النصوصِ الصريحةِ حولِ ساعاتِ العملِ، الرقابةِ الرقميةِ، حمايةِ البياناتِ، والمخاطرِ المهنيةِ ييرُّ الفجواتِ التشريعية<sup>40</sup> التي قد تؤثرُ

على فعالية إدارة العلاقة المهنية.

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

### **الفقرة الأولى: الفجوة التشريعية في تنظيم العلاقات الرقمية**

أظهرت التجربة العملية أن النصوص العامة لقانون العمل لم تعد كافية لضبط العمل الرقمي، نظراً لاعتماد المرونة الزمنية، وتعدد أماكن العمل، واستخدام أدوات الرقابة الإلكترونية غير المنصوص عليها صراحة<sup>41</sup>. ويبذر القصور بشكل خاص في تنظيم وقت العمل، وضبط الرقابة، وحماية البيانات، والتعامل مع المخاطر المهنية المستحدثة كالإجهاد الرقمي والصحة النفسية<sup>42</sup>.

وفي المقابل، أظهرت بعض التجارب الأوروبية أن اعتماد تنظيم خاص قائم على اتفاقيات دقيقة وواضحة بين رب العمل والعامل، يوفر حماية حقوق العامل ويضمن فعالية الأداء، من خلال تحديد ساعات العمل، ووسائل التقييم، وضوابط الرقابة والسلامة الرقمية<sup>43</sup>. ويؤكد ذلك أن النصوص العامة وحدها عاجزة عن ضبط خصوصيات العمل الرقمي، ما يبشر الحاجة إلى تنظيم خاص يكمل الإطار القانوني العام.

### **الفقرة الثانية: تعارض النصوص التقليدية مع واقع العمل عن بعد**

قد يؤدي تطبيق القواعد التقليدية على العمل عن بعد دون تكييف مناسب إلى نتائج غير متوازنة<sup>44</sup>، إذ قد تُحمل رب العمل التزامات صعبة التنفيذ، بينما يُقيّد العامل في استخدام المرونة الرقمية<sup>45</sup>. ويبذر هذا التعارض عند مواجهة النصوص لمتطلبات الرقابة الرقمية، حماية البيانات، والسلامة المهنية في بيئة عمل غير مركبة.

كما أن فرض القواعد التقليدية قد يؤدي إلى تضارب المصالح، وزيادة النزاعات القانونية<sup>46</sup> حول الالتزامات والمسؤوليات. ومن هنا تبرز الحاجة إلى تنظيم خاص، من خلال اتفاقيات فردية أو جماعية، يتيح تكييف الأحكام، ويوازن بين حقوق العامل والالتزامات رب العمل، ويضمن استقرار العلاقة المهنية، مع الحفاظ على الإنتاجية ومرونة الأداء الرقمي.

### **الفرع الثاني: أهداف التنظيم الخاص للعمل عن بعد**

يهدُ هذا الفرع إلى إبراز الغاية الجوهرية من وضع تنظيم خاص<sup>47</sup> للعمل عن بعد، 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.

وسوفَ يتناولُ الفرعُ هذا الموضوعَ من خلالِ فقرتينِ متكاملتينِ، الأولى تبحثُ في كيفيةِ تحقيقِ التوازنِ بينِ المرونةِ والحمايةِ، فيما تتناولُ الثانيةُ دورَ التنظيمِ الخاصِّ في ضمانِ استقرارِ العلاقةِ التعاقديةِ الرقميةِ، مع الاستنادِ إلى التجاربِ العمليةِ لبعضِ الشركاتِ العالميةِ.

### الفقرة الأولى: تحقيق التوازن بين المرونة والحماية

يسعى التنظيمُ الخاصُّ<sup>48</sup> للعملِ عن بعدٍ إلى إيجادِ توازنٍ دقيقٍ بينَ مرونةِ الأداءِ وحمايةِ حقوقِ العاملِ، بما يضمنُ استمرارَ العلاقةِ التعاقديةِ بطريقةٍ عادلةٍ وفعالةٍ. فغيابُ هذا التنظيمِ قد يؤدي إلى إرباكٍ في تحديدِ ساعاتِ العملِ، وضبطِ الأداءِ، وتقييمِ الإنتاجيةِ، ما ينعكسُ سلباً على حقوقِ العاملِ واستمراريةِ الإنتاجيةِ.

وقد أظهرت تجربةُ الشركاتِ اليابانيةِ والأوروبيةِ<sup>49</sup> أنَّ الاتفاقياتِ الخاصةَ المبرمةَ بينَ الأطرافِ، والتي تحدُّ الحقوقِ والالتزاماتِ بدقةٍ، تسهمُ في تقليلِ النزاعاتِ، وتعزيزِ رضا العاملِ، وتحقيقِ كفاءةِ إنتاجيةٍ أعلى. وعليه، يصبحُ التنظيمُ الخاصُّ أداءً ضروريَّاً لملءِ الفراغِ الذي تركتهُ النصوصُ العامةُ وضمانِ إدارةٍ متوازنةٍ للعلاقةِ المهنيةِ الرقميةِ.

### الفقرة الثانية: ضمانُ استقرارِ العلاقةِ التعاقديةِ الرقميةِ

يُسهمُ التنظيمُ الخاصُّ أيضاً في تعزيزِ استقرارِ العلاقةِ التعاقديةِ وتقليلِ النزاعاتِ الناتجةِ عن غموضِ الالتزاماتِ أو تضاربِ التفسيراتِ القانونيةِ. فهو يحدُّ إطاراً واضحاً لمسؤولياتِ كلِّ طرفِ، ويضمنُ حقوقَ العاملِ في الوقتِ نفسهِ، ما يسهمُ في تعزيزِ الثقةِ بينَ الأطرافِ ويخلقُ بيئَةً عملٍ رقميَّاً أكثرَ أماناً واستقراراً.

وقد برهنتِ التجاربِ العمليةِ في بعضِ الشركاتِ الأمريكيةِ واليابانيةِ أنَّ وضعَ سياساتِ داخليةٍ واضحةٍ واتفاقياتٍ مكتوبةٍ حولِ العملِ عن بعد يقللُ من حالاتِ النزاعِ ويفصلُ بينَ الأطرافِ، مما يساعدُ على تحقيقِ الأهدافِ الإنتاجيةِ دونِ المساسِ بحقوقِ العاملِ. وبهذا يصبحُ التنظيمُ الخاصُّ ركيزةً أساسيةً لنجاحِ العملِ الرقميِّ وإرساءِ علاقةٍ<sup>50</sup> مهنيةٍ متينةٍ ومستدامةٍ بينَ الأطرافِ.

### المطلب الثاني: آلياتِ التنظيمِ الخاصِّ للعملِ عن بعدِ، بينِ المرونةِ التنظيميةِ والقواعدِ الحمايةِ

بعدَ أنْ وقفتِ في المطلبِ الأول على الإطارِ القانونيِّ العامِ للعملِ عن بعدِ، وحدودِ التنظيميةِ الأساسيةِ، يتعمقُ علينا الآن في الآلياتِ العمليةِ التي تُتيحُ تنظيمَ هذهِ العلاقةِ المهنيةِ بشكلٍ محددٍ وفعالٍ<sup>5251</sup>. فالتنظيمُ الخاصُّ للعملِ عن بعد يهدفُ إلى تحقيقِ توازنٍ دقيقٍ بينَ مصالحِ الأجيرِ وربِّ العملِ، وضمانِ استمراريةِ الإنتاجيةِ مع مراعاةِ المرونةِ التي يتيحُها هذا النمطُ<sup>53</sup> من العملِ.

يأتي المطلبُ الثاني إذن لاستعراضِ هذهِ الآلياتِ من زاويتينِ رئيسيتينِ: الأولى تتعلقُ بالتنظيمِ

الاتفاقى الذى يقوم على الإرادة الفردية للأطراف وتحديد حقوق وواجبات كل منهم، فيما تركز الثانية على التنظيم الجماعي، الذى يترجم إلى قواعد منقولة عليها على مستوى المؤسسة أو القطاع، بما يسمح لهم في حماية مصالح العامل<sup>54</sup> وتوحيد ممارسات العمل عن بعد.

من خلال هذا المطلب، سنتمكّن من فهم كيفية تجسيد المبادئ القانونية العامة في آليات ملموسة تتضمن وضوح الالتزامات، وتحدد من التزامات، وتتضمن استدامة العلاقة المهنية في ظل التحول الرقمي المتتسارع<sup>55</sup>، وذلك ضمن هذين الفرعين.

### **الفرع الأول: التنظيم الاتفاقى للعمل عن بعد**

يمثل التنظيم الاتفاقى<sup>56</sup> أداةً مركزيةً في ضبط العلاقة المهنية الرقمية، إذ يوفر مرونة قانونيةً تمكّن الطرفين من تحديد الحقوق والالتزامات بما يتلاءم مع خصوصيات<sup>57</sup> 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 العامة.<sup>58</sup>

ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفرع التنظيم الاتفاقى من خلال فقرتين: الأولى تركز على دور العقد الفردي كأداة محورية لتحديد شروط الأداء والمسؤوليات، فيما تبحث الثانية في البنود الخاصة بالعمل عن بعد وسبل مراقبتها قضائياً لضمان حقوق الطرفين واستقرار العلاقة التعاقدية.<sup>59</sup>

### **الفقرة الأولى: دور العقد الفردي**

يعتبر العقد الفردي<sup>60</sup> أداةً محورية لضبط العلاقة التعاقدية في العمل عن بعد، 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، أن الاتفاقيات الفردية الدقيقة تساهُم في حماية حقوق الطرفين، وتقليل التزامات القانونية، وتعزيز الشفافية في العلاقة المهنية. عليه، 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 والعمل عن بعد**

تشكل البنود الخاصة<sup>61</sup>، التي تحدّد مكان العمل، ساعات الأداء، ووسائل الرقابة الرقمية، عنصراً أساسياً لضمان فعالية العمل عن بعد دون المساس بحقوق الأطراف. ويجب أن تخضع هذه البنود لمبادئ عدم التعسف والتناسب<sup>62</sup>، بحيث يكون كل إجراء إداري أو رقابي متواافقاً مع الهدف المنشود منه، مع قدرة القضاء<sup>63</sup> على مراقبتها وضبط أي تجاوزات قد تضر بالعامل أو بالعلاقة التعاقدية.

وقد برهنت التجارب العملية في الشركات اليابانية والأمريكية على أن وجود بنود واضحة ومحددة في العقود الفردية يقلل من النزاعات ويعزز<sup>64</sup> استقرار العلاقة المهنية، كما يسهم في الحفاظ على الإنتاجية والمرنة في الأداء الرقمي. ومن ثم، تصبح البنود الخاصة أدلة ضرورية لتحقيق توازن بين الرقابة والحقوق، ومرنة الأداء<sup>65</sup> واستقرار العلاقة التعاقدية، ضمن بيئه العمل الرقمية.

## الفرع الثاني: التنظيم الجماعي للعمل عن بعد

إلى جانب التنظيم الانقليزي الفردي، ييرز التنظيم الجماعي<sup>66</sup> للعمل عن بعد 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 بعد، فيما تبحث الثانية في آليات المشاركة النقابية والمشاورات<sup>67</sup> المؤسسية لضمان التطبيق الفعال لهذه التنظيمات.

## الفقرة الأولى: دور الاتفاقيات الجماعية في ضبط العمل عن بعد

تلعب الاتفاقيات الجماعية<sup>68</sup> دوراً محورياً في تنظيم العمل عن بعد على مستوى المؤسسة، إذ تتيح وضع قواعد عامة تطبق على جميع الموظفين، بما يحقق توازنًا بين المرنة 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 والتاسب.

ومن خلال التجارب<sup>69</sup> العملية في شركات فرنسية وألمانية، تبين أن الاتفاقيات الجماعية تقلل من النزاعات الفردية، وتعزز شفافية العلاقة المهنية، كما توفر إطاراً مستقراً لتطبيق بنود التنظيم الخاص على نطاق أوسع. وعليه، تصبح الاتفاقيات الجماعية أدلة أساسية لضمان استقرار العلاقة التعاقدية الرقمية وتوحيد المعايير بين جميع العاملين.

## الفقرة الثانية: آليات المشاركة النقابية والمشاورات المؤسسية

تمثل آليات المشاركة النقابية<sup>70</sup> والمشاورات المؤسسية دعامة أساسية لضمان فعالية التنظيم الجماعي للعمل عن بعد، 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 بيئه من الثقة المتبادلة بين الإداره والموظفين، وهو ما لاحظته التجربتان اليابانية والأمريكية في المؤسسات التي تعتمد مشاركة النقابات في صياغة سياسات العمل الرقمي. ومن ثم، فإن إشراك الأطراف المعنية في وضع وتنفيذ

التنظيمات الجماعية يعزز الالتزام بها ويضمن تطبيقها بطريقة عادلة وفعالة، ويحد من مخاطر النزاعات القانونية التي قد تنشأ عن الغموض أو التفسير الخاطئ للبنود.

غير أن فعالية التنظيم الجماعي للعمل عن بعد لا تقتصر فقط بقدرته على ضبط الإجراءات العملية، بل بمدى خصوصه للضوابط الحماية والقضاء الرقابي، بما يضمن عدم تحول المرونة التنظيمية إلى أداة للاخلال بالتوازن التعاقدية أو التعدي على حقوق العاملين.

## الخاتمة

أظهر هذا البحث أن العمل عن بعد يمثل تحولاً جوهرياً في طبيعة ممارسة التّشاط المهنّي، يتجاوز مجرد تحدّث تقني ليصل إلى إعادة تشكيل العلاقة بين القانون والممارسة العملية. فالتحول الرقمي في بيئه العمل فرض ضرورة إعادة النظر في النصوص العامة لقانون العمل، وتكيفها لتسليط الضوء على خصوصيات العلاقة المهنيّة الرقميّة، بما يضمن حماية حقوق العامل وتحقيق التوازن مع متطلبات رب العمل.

في المبحث الأول، تم تحليل الإطار المفاهيمي والقانوني للعمل عن بعد، حيث أبرز مفهوم العمل عن بعد وتطوره؛ فتناول تعريفه وتمييزه عن الأنماط القريبة منه. ثم استعرض وحلّ التكييف القانوني للعمل عن بعد ضمن النصوص العامة، من خلال دراسة حقوق العامل والتزاماته وتبيان واجبات رب العمل وحدود سلطته في البيئة الرقمية. وبهدف دعم ما توصل إليه من معلومات، لجأ البحث إلى أمثلة عملية تمثلت في التجارب الأوروبيّة واليابانية التي اعتمدت النصوص العامة في ضمان الحقوق الأساسية، لكنها لم تكتف بها بعدما أظهرت محدوديتها في احتواء إشكاليات العمل الرقمي وضيّق خصوصياته وطبيعته المميزة.

أما المبحث الثاني، فقد تناول التنظيم الخاص للعمل عن بعد وإشكالياته العملية، حيث أظهر المطلب الأول مبررات التنظيم الخاص، بدءاً من قصور النصوص العامة عن استيعاب العمل الرقمي وصولاً إلى الأهداف المنشودة من هذا التنظيم، لتحقيق التوازن بين المرونة وحماية الحقوق وضمان استقرار العلاقة التعاقدية. بالمقابل، ركز المطلب الثاني على آليات التنظيم الخاص، من خلال التنظيم الانتقائي والفردي والجماعي، مع توضيح دور العقد الفردي والبنود الخاصة والاتفاقيات الجماعية كما آليات المشاركة النقابية في ضبط العلاقة المهنيّة الرقميّة وتحقيق استقرارها.

إن التحليل الذي قدّمه هذا البحث لا شك أنه أبرز الكثير من النقاط وأجاب عن كثير من الأسئلة الشائكة أهمها أن نجاح العمل عن بعد لا يتحقق بمجرد استخدام أدوات رقمية. وقد أشار البحث إلى عدة مفاتيح تمهد لإزالة الحاجز المعيق عند تطبيق العمل عن بعد ، منها على سبيل المثال: الحاجة إلى تسييقٍ متكاملٍ بين النصوص العامة والتنظيم الخاص، مع ضرورة اعتماد سياساتٍ واضحةٍ للرقابة، وضمان التوازن بين المرونة وحماية حقوق العامل، واستقرار العلاقة التعاقدية، وإشراك الأطراف المعنية في صياغة وتنفيذ الآليات التنظيمية.

وعليه، فقد أظهر البحث أن العمل عن بعد ليس ظاهرة عابرة، بل تحولٌ مستمرٌ في سوق العمل. كما بيّن أن النصوص العامة وحدها غير كافية لضبط هذه العلاقة الحديثة، وأن التنظيم الخاص يمثل بوصلاً يتم من خلالها استكمال الإطار القانوني القائم لضمان توازن المصالح، حماية حقوق العمال، واستقرار العلاقة التعاقدية الرقمية.

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 عمل متوازن يضمن حماية حقوق العامل واستقرار الإنتاجية.

اعتماد آليات مراقبة وإشراف واضحة ومتاسبة، 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 بعد، مع تحقيق التوازن بين حقوق العامل وواجبات رب العمل، والحفاظ على استقرار واستدامة العلاقة التعاقدية في بيئة العمل الرقمية الحديثة.

## المراجع

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

<sup>17</sup>- توفيق فليح وناديا محمد مصطفى قزمار، ”التكيف القانوني للعمل عن بعد“، مجلة الحقوق، مرجع سابق، ص 204-208.

<sup>18</sup>- Alain Supiot, Critique du droit du travail, Presses Universitaires de France (PUF), Paris, 2015, pp. 50-80.

<sup>19</sup>- International Social Security Association (ISSA), Social Security and Telework, Geneva, 2020,pp.10-25

<sup>20</sup> 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

<sup>21</sup>- European Commission, Telework in the EU before and after the COVID, 2020,Op.Cit.,pp.5-27

<sup>22</sup>- Alain Supiot, Critique du droit du travail, PUF, Paris,Op.Cit, pp.102-128

<sup>23</sup>- International Labour Organization (ILO), Working Time and Telework, Geneva, 2020, pp. 34-56.

<sup>24</sup>- International Social Security Association (ISSA), Social Security and Telework, Geneva, 2020,pp.22-41

<sup>25</sup>- Prithwiraj Choudhury et al., “Work-from-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility”, 2021,Op.Cit.,pp.660-670

<sup>26</sup>- OECD,Digital Performance Monitoring and Labour Relations,2021,Op.Cit.,pp.45–63

<sup>27</sup>- توفيق فليح وناديا محمد مصطفى قزمار، ”التكيف القانوني للعمل عن بعد“، مجلة الحقوق، مرجع سابق، ص 95-88.

<sup>28</sup>- Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, 2020,Op.Cit., pp.150-165

<sup>29</sup>- Philippe Malaurie et Laurent Aynès, Les contrats spéciaux, LGDJ,2019,Op.Cit.,pp.210-225

<sup>30</sup>- 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.

<sup>31</sup>- Alain Supiot, Droit du travail, PUF, Paris, 2019, pp. 85-110 (selon l'édition).

<sup>32</sup>- European Commission, Digital Labour and Employer Obligations,Op.Cit., 2021,pp.27-41

<sup>33</sup>- International Labour Organization (ILO), Monitoring and Control in Telework, Op.Cit., 2020,pp.18-44.

(page numbers may vary depending on the edition).

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

تختلف الصفحات أحياناً حسب الطبعة.

<sup>35</sup>- 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.

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

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

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

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

<sup>40</sup>- European Commission, Gaps in Labour Law Regulation of Telework, Brussels, 2020.

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

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

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

<sup>44</sup>- 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.

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

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

<sup>47</sup>- ILO, Telework and Labour Regulations, Geneva, 2020, p. 57.

<sup>48</sup>- ILO, Telework and Labour Regulations, 2020, Ibid., p. 57.

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

<sup>50</sup>- 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.

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

<sup>52</sup>- Jean Péliissier, Alain Supiot & Antoine Jeammaud, Droit du travail, Op.Cit., pp. 680-720 (Précis Dalloz).

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