

Telecommuting contract and guarantees of the worker's rights in the face of modern technology

Dr. Nancy Muhammad Farouk Ahmed Omar

Legal lecturer in Legal lecturer at the German organization and Qitaf Academy in Saudi Arabia
Egyptian Universities Department of Civil Law.

Abstract:

There is no doubt that the telecommuting contract is the harvest of the outcome of the new technological revolution, which we desperately needed to develop information systems, face challenges and keep pace with the times. There is no doubt that this development had a good impact on economic and social developments as well, as it was benefited positively and the world is entering a new era called “The age of electronics”, the global information network, the Internet, and E-commerce.

The information technology revolution helped to merge information and remote communication, this led to the emergence of what is called “La télématique” that is, to make the whole world a small unit .The technological development has made the telecommuting contract one of the easiest ways to conclude contracts, as the modern style of legal contracts has features that distinguish it from traditional employment contracts. It increased job opportunities, even if it did not reach the required percentages, but we are encouraged by this tremendous development.

Especially if the legislator is interested in developing legal texts confirming the guarantees of the worker in such contracts.

Keywords: telecommuting contract - information systems - traditional employment contracts - guarantees of the worker - The information technology revolution

Citation: Nancy Muhammad Farouk, Telecommuting contract and guarantees of the worker's rights in the face of modern technology, The International Journal of Advanced Research on Law and Governance, Vol.5, Issue 1, 2023.

© 2023, Nancy M, licensee The Egyptian Knowledge Bank (EKB). This article is published under the terms of the EKB which permits non-commercial use, sharing, adaptation of the material, provided that the appropriate credit to the original author(s) and the original source is properly given.

عقد العمل عن بُعد وضمانات حقوق العامل في مواجهة التكنولوجيا الحديثة "دراسة مقارنة"

د/ ننسي محمد فاروق أحمد عمر
مُحَاوِرٌ قَانُونِي بِالْمُنْظَمَةِ الْأَلْمَانِيَةِ، وَكَادِيمِيَّةِ قَطَافٍ بِالسُّعُودِيَّةِ، مُحَاوِرٌ قَانُونِي بِالْجَامِعَاتِ الْمِصْرِيَّةِ قِسمِ
القَانُونِ الْمَدَنِيِّ.

المُلخَص:

لا شك أن عقد التعاون عن بُعد هو حصاد نتيجة الثورة التكنولوجية الجديدة، التي كنا بحاجة ماسة إلى تطوير أنظمة المعلومات، ومواجهة التحديات، ومواكبة العصر. ولا شك أن هذا التطور كان له تأثير إيجابي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية أيضًا، حيث استفاد العالم بشكل إيجابي ونحن ندخل في عصر جديد يُسمى "عصر الإلكترونيات"، والشبكة العالمية للمعلومات، والإنترنت، والتجارة الإلكترونية. ثورة تكنولوجيا المعلومات ساعدت في دمج المعلومات والاتصال عن بُعد، وهذا أدى إلى ظهور ما يُسمى "لاتيليماتيك"، أي جعل العالم بأكمله وحدة صغيرة. أدى التطور التكنولوجي إلى جعل عقد التعاون عن بُعد واحدة من أسهل الطرق لإبرام العقود، حيث يتمتع النمط الحديث للعقود القانونية بميزات تميزه عن العقود التقليدية للتوظيف. زادت فرص العمل، حتى لو لم تصل إلى النسب المطلوبة، ولكننا مشجعون بهذا التطور الهائل. خاصة إذا كان المشرع مهتمًا بتطوير النصوص القانونية التي تؤكد ضمانات العامل في مثل هذه العقود.

مقدمة:

يعتبر العمل من أهم الأنشطة التي يزاولها الإنسان سواء كان هذا النشاطًا صناعيًا، أو تجاريًا، أو زراعيًا، أو مهنيًا إلى غير ذلك. ويقصد به: السعي من أجل الكسب، وكل عمل من خير، أو شر فهو سعي. ولقد ساعد العمل في ابتكار تكنولوجيا حديثة؛ كان لها كبير الأثر على شتى نواحي الحياة الإنسانية. كما نتج عنها ظهور طرق وأنماط جديدة للعمل، فلم يعد العمل يقتصر على أشكاله التقليدية الموحدة، بل امتد إلى أنماط وطرق أخرى، ألا هي العمل عن بُعد باستخدام الوسائل التكنولوجية في المنزل، وغيرها من الأماكن، دون التقيد بمكان محدد يجتمع فيه العمال. فلن يذهب العامل إلى مكان عمله مستخدمًا وسيلة مواصلات خاصة أو عامة مضيعة كثيرًا من المال، والوقت، والجهد؛ بل أصبح العمل هو الذي يأتي إلى العامل أينما كان، متخطيًا الحدود الجغرافية للدول، وإعمالاً للمثل الإنجليزي، الحاجة أم الاختراع. فجاء العمل عن بُعد اختراعًا حديثًا، يتعين ويتحتم على المشرع ضبطه وتنظيمه، وذلك من خلال نصوص تشريعية تضبط وتنظم وتحفظ حقوق وواجبات طرفي التعاقد. ونظرًا لتطوره الهائل، وانتقاله عبر الحدود الدولية، والمحلية خصوصًا في الأونة الأخيرة، وأثناء جائحة كورونا، وما بعدها، فلا شك أن العالم يمكن أن يصبح مضطربًا للعمل عن بُعد. ومن المعروف أن العمل عن بُعد منه ما هو:

- مستقل منفصل فردي.
- ومنه ما هو تابع مشترك جماعي.

ونحن بصدد هذا النوع الأخير منهما، فهو محل دراسة البحث.

أهمية البحث

ترجع أهمية البحث إلى زيادة التطور التكنولوجي، وثورة الاتصالات واستخدام الانترنت حول العالم خاصة في الأونة الأخيرة، وهذا الاستخدام الهائل للتكنولوجيا، ووضعنا أمام العديد من المشكلات القانونية. من هذه المشكلات: استخدام بيانات العامل، وانتهاك خصوصيته دون وجود حماية فعلية له على أرض الواقع، مما يؤدي إلى عدم توظيف التحول الاقتصادي التقليدي إلى اقتصاد متقدم، يستخد العملية الإنتاجية ليزيد من الدخل القومي، ويوفر حياة كريمة للعامل؛ يساعده على التطور والرقي للأفضل، ويحسن دخله وينميه.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن عقد العمل عن بُعد، يُعد من الموضوعات التي تواجه صعوبات قانونية، لاسيما أنه من العقود غير المسماة، والتي لم ينص عليها المشرع بنصوص مخصوصة، توفّر الضمانات الكافية للطرف الثاني بالعقد. ونظراً لنشوء هذا العقد في ظل الطفرة التكنولوجية، وانعقاد ارادت اطرافه عن بُعد عبر الوسائل الإلكترونية. لم يضع المشرع نصوصاً مخصوصة تُحدد ضوابط العمل عن بُعد.

منهجية البحث

لا يخرج العقد عن بُعد، ولا يكون بمعزل عن عقود العمل التقليدية، وكذلك لا يخرج أيضاً عن كونه عقداً تم عبر وسائل الاتصال الحديثة وعبر التكنولوجيا التي يقوم عليها العالم الإلكتروني. وقد اتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي، الذي يقوم على الاستقراء والتحليل، و تبعا ذلك المنهج المقارن من خلال التصدي والتعرض لقوانين العمل والتشريعات العربية والتشريع الفرنسي، وإبراز أوجه الشبه والاختلاف بينهما. وقد شهدت فرنسا تطوراً هائلاً من خلال القانون الصادر برقم (3) بتاريخ 2016/2/10م.

تقسيم البحث:

ينقسم البحث إلى ثلاثة مباحث.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل عن بُعد، والتكييف القانوني له.

وتحتة مطلبان.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بُعد، والوقوف على إيجابياته وسلبياته.

المطلب الثاني: التكييف القانوني لعقد العمل عن بُعد.

المبحث الثاني: مشاركة المرأة في عقد العمل عن بُعد.

وتحتة مطلبان.

المطلب الأول: أهمية عقد العمل عن بُعد بالنسبة للمرأة.

المطلب الثاني: النظرة الفقهية في عمل المرأة من المنزل ونسبة مشاركتها في الدول العربية والأجنبية.

المبحث الثالث: ضمانات حقوق العمال في عقود العمل عن بُعد، ومواجهة أضرار التكنولوجيا الحديثة.

وتحتة مطلبان.

المطلب الأول: ضرورة إعلام وتنبية العمال بوجود أنظمة مراقبة قبل استعمالها.

المطلب الثاني: ضرورة حماية البيانات الشخصية للعامل أثناء معالجتها.

المبحث الأول مفهوم عقد العمل عن بُعد والتكييف القانوني له

تمهيد وتقسيم:

ظهرت فكرة العمل عن بُعد في السبعينيات من القرن العشرين، بعد أزمة النفط، وارتفاع أسعار الوقود؛ مما زاد من تكلفة رحلتي الذهاب والعودة للعمل اليومي لدى العمال حين ذاك. فاتجه الفكر إلى وسيلة يتغلب بها على تلك التكلفة الباهظة التي باتت تؤرق العمال فجاءت فكرة العمل عن بُعد، أو العمل من المنزل كحل موفر لهذه الأزمة بصفه مؤقتة. (1) وحينما انتهت هذه المشكلة، ظلت فكرة العمل عن بُعد مستمرة، بل زادت واستمرت لتحقيق أهدافاً أخرى منها تحسين الإنتاج. (2) وإيجاد توازناً بين العمل والحياة، خصوصاً في ظل التقدم الهائل والمستمر في تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات؛ مما يسهل العمل عن بُعد. وسنبين من خلال هذا المبحث تعريف عقد العمل عن بُعد، وإيجابياته وسلبياته، ثم نوضح التكييف القانوني لهذا العقد من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بُعد، والوقوف على إيجابياته وسلبياته

المطلب الثاني: التكييف القانوني لعقد العمل عن بُعد.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بُعد، والوقوف على إيجابياته وسلبياته

لقد ساعد التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الاستفادة من العمل داخل المنزل-العمل عن بعد- واستثمار ذلك. فلن يقتصر العمل على مكان يعينه، أو منشأة ذات حدود يجتمع فيها العمال ذو الأعداد الكبيرة والمتزايدة، بل ستوفر لهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أمكاناً للعمل ذات مناخ مناسب جداً، يستطيع العامل من خلالها أن يأتي بالعمل إليه حيثما كان بالليل أو بالنهار، بدلاً من أن يذهب هو إلى العمل. فلم يعد العامل يذهب إلى العمل، بل أصبح العمل يأتي إلى العامل أينما كان عبر وسائل التواصل الحديثة الناتجة عن اندماج تكنولوجيا الاتصالات والحاسبات ليظهر لنا مولوداً جديداً هو علم: Telematique والذي ينقسم إلى قسمين:

(أ)- Tele، communication وتعنى: الاتصال عن بُعد.

(ب) informatique وتعنى: المعلومات في مجمل العبارة اتصال المعلومات عن بُعد.⁽³⁾

الفرع الأول

التعريف اللغوي للعمل عن بعد.

1- التعريف اللغوي للعمل.

هو المهنة أو الفعل الذي يقوم به الشخص.

2-التعريف اللغوي لكلمة البعد.

(1) بتصرف يسير د/ خالد محمد السيد عبد المجيد موسى، احكام عقد العمل عن بُعد دراسة مقارنة، مكتبة القانوني والاقتصاد (بالرياض) الطبعة الأولى سنة 2014 ص16.

(2) د/ حماده صابر شعبان، عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه بدون دار نشر، 2020 ص11.

(3) بتصرف يسير د/ محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة بالنشريات الدولية، دار النهضة العربية، 2021 ص5.

هو اتساع المدى (4).

وهذا المصطلح هو ترجمة للكلمة الإنجليزية Teleworking حيث يُستخدم في دول أوروبا، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فتستخدم مصطلحاً آخر هو: Telecommuting ويُقصد به العمل عن طريق الاتصالات⁽⁵⁾

التعريف الاصطلاحي للعمل عن بعد:

يُصعبُ وضعُ تعريفٍ جامعاً مانعاً لمصطلح العمل عن بُعد، خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي. ولا نعني بهذا التوضيح السالف؛ أن التطور التكنولوجي حُرَّ عتُرٌّ أمام وضع تعريفٍ لمصطلح العمل عن بُعد، ولكنه كان سبباً في تعدد الآراء حول تعريف هذا المصطلح. ولا تنكر أن العمل التقليدي يستخدم التكنولوجيا الحديثة أيضاً، وليست التكنولوجيا الحديثة حكراً للعمل عن بُعد، بل أن العمل التقليدي والعمل عن بعد أخوان و صنوان في الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. وقد تعددت الآراء حول تعريف هذا المصطلح.

فمنهم من عرفه "بأنه: نقلُ العملِ إلى العاملِ بدلاً من نقلِ العاملِ إلى العملِ"⁽⁶⁾ بينما عرفه جانب آخر بأنه: نمطٌ من العملِ يقومُ به الموظفون بأداء كلِّ، و جزء كبير من ادوارهم من قاعدة منفصلة عضويًا عن موقع صاحب العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات كأداة أساسية لوسائل الاتصال عن بُعد⁽⁷⁾ فعقدُ العملِ عن بُعد، أو ما يُعرفُ في اللغة الإنجليزية بـ Teleworking، "يُعرفه معجم كمبردج بأنه: "النشاط الذي يقومُ به الشخصُ في العملِ من المنزل، وذلك خلال الاتصال برب العمل سواءً بالهاتف، أو البريد الإلكتروني، أو بواسطة أي وسيلة باستخدام الإنترنت. (8) وعرفته الحكومة الأمريكية- بقانون تعزيز العمل لعام 2010- بأنه: "مرونة في العمل، بحيث يُؤدي بموجبها الموظفُ واجباتٍ ومسؤولياتٍ عمله، وجميع الأنشطة الأخرى المُصرح بها، من موقع عملٍ مختلف، وهو موقع آخر غير الموقع المُحدد لعمل الموظف. (9) كما عرفته المنتدى الدولي لمنظمة العمل الدولية بأنه: "نظام عملٍ يُؤدى فيه العملُ بعيداً عن المكتب الرئيسي، أو مواقع الإنتاج؛ حيثُ يكونُ العاملُ بمعزلٍ عن الاتصال مع باقي العمال، ويتمُّ الاتصالُ بموقع العملِ الرسمي من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة. كما عرفَ الاتفاقُ الأوروبي إطارَ العملِ عن بُعد في المادة الثانية أنه: "أسلوبٌ لتنظيم، أو تنفيذِ العملِ، أو كليهما، وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، حيثُ يُنفذُ العملُ خارج إطار محل

(4) المعجم الوجيز. مجمع اللغة العربية ط 2004 وزاره التربية والتعليم ص435.

(5) See: Oxford word power. Third edition 2015.p 8080 انظر قاموس المعاني

(6) <https://www.almany.com/en/dit/ar/telecommuting> اخر زيارة للموقع 2022/5/2

(7) د/ نهى الزيني: التعاقد عبر شبكه الانترنت، المؤتمر العلمي الأول، حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الإلكترونية.

(8) د/ ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بُعد في القانون المدني، دار النهضة العربية سنة 2004 ص11.

(9) The Activity of working at home while Communicating with your Office by phone or)⁸

Email or using the internet:” Cambridge Dictionary, Cambridge University Press (2020)

(9) The official definition of “telework” can be found in the telework Enhancement Act of)⁹

2010: “[t]he term 'telework' or 'teleworking' refers to a work flexibility arrangement under

which an employee performs the duties and responsibilities of such employee's position,

and other authorized activities, from an approved worksite other than the location from

which the employee would otherwise work.”

العمل المعتاد⁽¹⁰⁾ ". وهذا التعريف مُطابق للمادة L 1222-9 من قانون العمل الفرنسي. (11) ومن جانباً نرى أنّ مصطلح العمل عن بُعد: هو نظام عملٍ يَتميّزُ بالمرُونةِ فيما بين العاملِ وصاحبِ العملِ سواءً تمّ العملُ بشكلٍ منتظمٍ، أو بشكلٍ غير منتظمٍ من أي مكانٍ يكونُ فيه العاملُ، وعبرَ وسائلِ التواصلِ الحديثةِ وتقنيّةِ الحاسوبِ، مقابلٍ ونظيرٍ أجرٍ معلومٍ قابلٍ للزيادةِ أو النقصِ.

الفرع الثاني

إيجابيات وسلبيات العمل عن بُعد

لا شك أنّ العملَ عن بُعدٍ له إيجابياتٌ كثيرةٌ، وأيضاً له سلبياتٌ. وقد تعددت إيجابياته وبنى ثمارها العاملون، واتجهت مؤسساتٌ كثيرةٌ وأفرادٌ لإنجاز أعمالهم عن بُعدٍ، ومع هذا التوجه زادَ دخلُ العاملِ زيادةً ملحوظةً، وتمتّع بوفرةٍ في الجهدِ والوقتِ المبذولِ، الوقتُ والجهدُ الذان كانا يهدرا في سبيلِ الذهابِ لمقر العملِ والعودةِ منه، وكان هذا الاتجاهُ الجديدُ في إنهاءِ الأعمالِ سبباً مباشراً في تقليل فرصِ العملِ التقليدي.

(10) Voir Art. 2 de l'accord cadre européen sur le télétravail qui dispose que : " L'accord définit le télétravail comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière." – Accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail conclu le 23 mai 2002 et signé à Bruxelles le 16 juillet 2002 : http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/telework_fr.pdf.

Voir aussi: SCAILLEREZ (Arnaud), TREMBLAY (Diane-Gabrielle), « *Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain* », Revue de l'organisation responsable 2016/1 (Vol. 11), p. 21-31

(11) Voir Art. L1222-9, al., 1 du Code du travail français qui dispose que : "le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication."

أولاً: الإيجابيات أو المزايا

في سباق عولمة الاقتصاد، تسعى جميع المؤسسات إلى تطوير استراتيجيات جديدة للعمل (12)، وتجهيز قطاعاتها المختلفة بكل ما يلزمها، من أدوات مبتكرة، من بينها استخدام التكنولوجيا الرقمية، التي أضحت تحتل مكانة كبيرة. ولقد أدى الاندماج السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في البيئة المهنية بالفعل إلى تعديل علاقة العمل، ولا سيما من خلال تسهيل تنفيذ العمل عن بُعد (13)، ويعتبر العمل عن بُعد، في جوهره، شكلاً من أشكال المرونة في العمل؛ لأنه يسمح للفرد بالعمل في أي مكان وفي أي وقت (14) ومن بين إيجابيات العمل عن بُعد: استقلال العامل بالعمل في منزله في الوقت الذي يناسبه. وإمكانية تحديد الوقت والمدة المستحقة لإنجازه، والاستفادة بباقي اليوم على الطريقة الذي ترضيه، حيث يسهم العمل عن بُعد في حال تعذر المؤسسات في تحسين أجور موظفيها، في تحسين ظروف عملهم من خلال التوفيق بشكل أفضل بين حياتهم الخاصة، وحياتهم المهنية (15) أ- توفير مشقة السفر لمكان العمل، وادخار مصروفات السعي، مما يؤدي إلى زيادة دخل الأسرة، وعدم الاستقطاع من الأجر، حيث أصبح العمل عن بُعد بديلاً جوهرياً يرمي إلى جعل العمل أكثر مرونة (16) ب- سهولة العمل والتداول داخلياً ودولياً، وزيادة التواصل واكتساب المهارات من الآخرين، دون عبء الانتقال للدول الأخرى. ج- يُعد أيضاً من إيجابيات العمل عن بُعد الالتزام بحقوق بعض الأفراد من غير الأسرة خصوصاً المسنين، وأصحاب الهمم، والعاجزين دون إحساسهم بالوحدة (17).

(12) PICHULT (B.) *Restructurations stratégiques et vulnérabilités au travail*. Revue IRES, 47 : 2005, Pp 117-134.

(13) TREMBLAY (D.-G.), TAskin (L.), *Introduction*. *Gestion* : vol. 35, 1 : 2010, Pp 74-75.

(14) KURLAN (N.) et BAILEY (D.), *Telework : The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime*. *Organizational Dynamics* : vol. 28, 2 : 1999, Pp 53-68.

(15) BAINES (S.), GELDER (U.), *What is family friendly about the workplace in the home ? The case of self-employed parents and their children, Technology, Work and Employment*, 18/3 : 2003, Pp 223-234.

(16) TEO (T.S.), LIM (V.K.), WAI (S.H.), *An Empirical Study of Attitudes Towards Teleworking among Information Technology Personnel*. *International Journal of Information Management* : vol.18, 5 : 1998, P.329.

انظر في ذلك التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي الدورة 1995/82 العمل في المنزل ص62، وما بعدها (17)

- د- يُعتبر من إيجابيات العمل عن بُعد أنه استثمارٌ للشبكة العنكبوتية w.w.w، وصناعة الكمبيوتر، وتنمية المهارات البشرية على استخدام الحاسوب. computer industry⁽¹⁸⁾
- ه- العمل عن بُعد يؤدي إلى انخفاض نسبة عدم الحضور (الغياب) للعامل وبالتالي يظلُّ محتفظاً بأجازاته خصوصاً في الظروف الاستثنائية مثل: حالة المرض البسيط، أو المشاغل الشخصية، كما أنه أيضاً يقلل من الزحام بالطرق العامة⁽¹⁹⁾. ونرى أيضاً أنه من إيجابيات العمل عن بُعد:
- تقليل نسب المشاجرات بين الموظفين داخل نطاق العمل، وعدم الاحتكاك؛ وهذا يعمل على تقوية الروابط بين العاملين وحب التعاون المثمر.
 - إن انخفاض المشاجرات يعمل على زيادة الاحترام، والتقدير، والمودة بين العاملين.
 - كما أن العمل عن بُعد يقلل فرص محاباة الرؤساء والمديرين لبعض العمال دون البعض، ويوفر المرونة، والحرية في إنجاز الأعمال.
 - أن العمل عن بُعد يقلل نسب التلوث للبيئة.
 - ويساعد في تحقيق التوازن في التوظيف بين المناطق الجغرافية، وكذلك يساعد على إتاحة فرص عمل لأصحاب الهمم مثل: (الصمم، شلل الأطفال، ذوي الاحتياجات الخاصة) بالعمل من منزلهم دون تحمل مشقة السفر، والاعتماد على أنفسهم دون الحاجة إلى مساعدة غيرهم.
 - و- في حين أنه اثبتت الدراسات، أن عدد الموظفين الذين يعملون عن بُعد في أمريكا وحدها لا يقل عن (30 مليون) عامل، تم إجراء مسح على عينة كبيرة منهم، أكدت نتائج هذه المسحة أن 87% منهم يزداد إنتاجهم في العمل عن بُعد عما كان في العمل التقليدي.⁽²⁰⁾

ثانياً: سلبيات العمل عن بُعد

- بالنظر إلى إيجابيات العمل عن بُعد، غير أن كل عمل بشري يعترضه النقص والخلل، وقد تلاحظ وجود آثار سلبية عديدة، لا يجب إغفالها تتمثل في الآتي:
- عدم اندماج العامل بالمحيط الاجتماعي يؤثر عليه بمزيد من العزلة الاجتماعية، مما يؤثر عليه نفسياً، ويزيد من انطوائه ويقلل التعامل مع الآخرين.
- يؤثر العمل عن بُعد على عدم التواصل بين العمال، و يقلل من المنافسة بينهم وإظهار مهاراتهم.

⁽¹⁸⁾ MILLS (Juline E.,) et al. "Employer liability for telecommuting employees: Despite the many potential benefits of telecommuting, employees based in remote offices may cause unanticipated legal liability for employers." Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly, vol. 42, no. 5, Oct.-Nov. 2001, p. 50

⁽¹⁹⁾ التقرير الخامس للمؤتمر الدولي العمل في المنزل ص21.

⁽²⁰⁾ د/ ايمان محمد الغراب، التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعه الدول العربية سنة 2003 ص14.

عدم التزام العامل بمواعيد العمل الرسمية وإهدار الوقت وأهميته. (21) وفي هذا الصدد، اعتبر البعض العمل عن بُعد عدواً لرفاهية العامل الذي لا يستطيع الفصل بين عمله، ومتطلبات حياته اليومية. (22) يُعد من سلبيات العمل عن بُعد عدم وجود نصوص تشريعية تُنظم العمل عن بُعد، وبالتالي الافتقار إلى قانون يحمي العمال وينظم حقوقهم، ويهدر أوقات العمل في الحق والمراقبة، مما يؤدي إلى اضمحلال الوظائف السعي نحوها. (23) يتعذر أيضاً في العمل عن بُعد، وجود تطبيق ينظم التأمينات الاجتماعية والاعانات التي يتمتع بها العمال التقليديون، خصوصاً حالة تحقق الحوادث أثناء العمل، وصعوبة إثباتها (24) "وفي هذا الصدد، قضت محكمة استئناف فيرساي في حكمها الصادر في 22 مايو 2012، بعدم أحقية العامل عن بُعد في طلب تعويض من قبل صاحب العمل، عندما يقوم العامل بطلب العمل عن بُعد؛ لأجل الراحة الشخصية، كما لا يلتزم صاحب العمل بتغطية كل أو جزء من تكلفة الاشتراك في الإنترنت أو الهاتف، ولا تغطية التأمين الخاص في حالة وقوع حادث في العمل، أو في الطريق؛ عندما يغادر العامل عن بُعد منزله لاصطحاب أطفاله من المدرسة، على سبيل المثال". (25) ومع ذلك، قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 7 إبريل 2010 بحق العامل في التعويض (مثل: تغطية تكاليف الاشتراك في الإنترنت، أو الهاتف، وتغطية التأمين الخاص في حالة وقوع حادث في العمل) إذا ما اقترح صاحب العمل على العامل العمل عن بُعد (26).

المطلب الثاني

التكييف القانوني لعقد العمل عن بُعد

قَبْلَ أَنْ نَتَحَدَّثَ عَنِ التَّكْيِيفِ الْقَانُونِيِّ لِعَقْدِ الْعَمَلِ عَنِ بُعْدٍ، يَجِبُ أَوَّلًا أَنْ نُعَرِّفَ التَّكْيِيفَ، وَالْفَرْقَ بَيْنَهُ وَبَيْنَ التَّفْسِيرِ الْقَانُونِيِّ لِلْعَقْدِ، ثُمَّ نُبَيِّنُ أَهْمِيَّةَ التَّكْيِيفِ الْقَانُونِيِّ بِالنِّسْبَةِ لِعَقْدِ الْعَمَلِ عَنِ بُعْدٍ، وَهَذَا مَا سَنُوضِّحُهُ مِنْ خِلَالِ الْآتِي: -
أولاً: مفهوم التكييف

(21) JONES (Rebert), *The role of telecommuting in the information technology industry and work – life balance a multiple case studs nor the entral university graduate faculty of the school of business* 2016. p7.

(22) VALENDUC (G.) VENDRAMIN (P.), *Les métamorphoses du télétravail. La lettre*, (2001, 1-8. EMERIT 27, décembre-janvier : 2001, 1-8.

(23) د/ خالد محمد السيد عبد المجيد موسى، احكام عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة مكنيه القانون والاقتصاد الرياضي الطبعة الأولى 1435، 2014 ص116.

(24) د/ محمد على سويلم عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق ص51.

(25) CA de Versailles, 22 mai 2012, 11e Ch. Soc., n°01-2033)

(26) Cass. Soc. 07 avril 2010, n°08-44.865, Assisbat c/ Sté Nestlé waters marketing et) distribution

لا شك أن التكييف يُعدُّ من المسائل المهمة التي تقع على عاتق القاضي، لتحديد القاعدة القانونية، التي تحكم التصرف المبرم بين الطرفين؛ للوصول إلى العدالة⁽²⁷⁾ وقد عرّفه البعض بأنه: ما ينتهي إليه القاضي بعد تفسير العقد، ويهتدى إلى إرادة الطرفين، فيحدد الوصف لهذا العقد، ويدخله جنساً معيناً من العقود⁽²⁸⁾. وهذا ما يسمى بالتكييف، ويعنى ذلك أن التكييف هو المرحلة اللاحقة على التفسير، أو ما يقصده المتعاقدان من إرادة حقيقية، تُحدد الوصف القانوني للعقد، وإلى أي طائفة ينتمي إليها هذا التصرف، سواء كان عقداً بيع، أو عقداً إيجار، أو عقداً عملٍ عن بُعد، أو غير ذلك. وقد أقرت محكمة النقض بأن التكييف هو الحاق واقعة بمبدأ قانوني، وتصنيفها وردها إلى الفئة القانونية التي تنظمها وتطبق عليها.⁽²⁹⁾

ثانياً: مفهوم التفسير

يُعرف التفسير في اللغة بأنه: البيان والكشف والإيضاح، وهو الإبانة وكشف المراد والتبيين والتوضيح⁽³⁰⁾ ومنه قوله تعالى: ﴿وَلَا يَأْتُونَكَ بِمَثَلٍ إِلَّا جِئْنَاكَ بِالْحَقِّ وَأَحْسَنَ تَفْسِيرًا﴾⁽³¹⁾ وبالتالي فإن التفسير هو: إيضاح النص القانوني الغامض في العقد، وإزالة ما به من لبس، أو غموض.

كما أن التفسير على ثلاثة أنواع:

- النوع الأول: التفسير التشريعي وتصدره السلطة التشريعية، أو هيئة مفوضة من قبلها.
- النوع الثاني: التفسير الفقهي. يصدر من الشارح الكريم، إما موصولاً أو مترخياً، ويسمى بيان التفسير الصادر عن الشارح الكريم تفسيراً تشريعياً.
- النوع الثالث: هو التفسير القضائي، وتقوم به السلطة القضائية، والتي تمارسه من واقع وظيفتها، وأثناء نظر الدعوى المرفوعة إليها.
ولكن علينا أن نطرح سؤالاً هنا وهو: هل يقتصر التفسير على العبارات الغامضة فقط؟، أم يمتد إلى العبارات الواضحة أيضاً؟

يجب أن نوضح أولاً حالات التفسير وهما حالتان:

- الحالة الأولى: تفسير العبارات الغامضة في عقد العمل عن بُعد.

- الحالة الثانية: تفسير العبارات الواضحة في عقد العمل عن بُعد.

يتفق غالبية الفقه المصري بأن يكون التفسير للعبارات الغامضة فقط، وغير الواضحة، وهذا ما نصت عليه المادة (1/150) من القانون المدني المصري حيث قضت "بأنه إذا كانت عبارة العقد واضحة فلا يجوز الانحراف عنها عن

(27) انظر د/ ننسي محمد فاروق، الحماية القانونية للمؤمن له في عقود التأمين دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه

بكلية الحقوق جامعة المنوفية 2021 بدون دار نشر ص 255.

(28) د/ عبد المنعم فرج الصدة. عقود الاذعان في القانون المصري، دراسة فقهية قضائية رسالة دكتوراه جامعه

القاهرة سنة 1946، ص 322.

(29) نقض مدني الطعن رقم 9405 لسنة 80 ق – جلسة 2012/3/27 مجموعة أحكام محكمة النقض السنة 36

– ص 526.

(30) انظر لسان العرب، للشيخ محمد بن مكرم بن منظور، دار المعارف ماده فسر 3412/5.

(31) سورة الفرقان الآية (33).

طريق تفسيرها للتعرف على ارادة المتعاقدين.(32) وبذلك يكون نص المادة واضحاً ومقتصرًا في التفسير للعبارات غير الواضحة فقط. وهذا ما أكدته المشرع الفرنسي في نص المادة 1192 من القانون المدني الفرنسي (وفق مرسوم رقم 131-2016 بشأن تعديل القانون المدني الفرنسي (قانون العقود والالتزامات) الصادر في 10 فبراير 2016)، إذ جاء في نص المادة: " لا يجوز تفسير الشروط الواضحة والمحددة، وإلا اعتُبر ذلك تحريفًا لها." (33) وذهب بعض الشراح إلى القول بأن المقصود بتفسير العقد هو تبيين وإيضاح ما غمض فيه، وتحديد مؤدى ومعنى التعبير عن الإرادة، ومرمى ما استُخدم في ذلك التعبير من ألفاظ، أو هو إيضاح ما انصرفت إليه إرادة المتعاقدين بغض النظر عما إذا كانت العبرة بالإرادة الظاهرة أو الباطنة. (34) ويشير الفقيه الفرنسي جوسران (JOSSERAND) إلى أن المقصود به تحديد معنى الشرط التعاقدى والغرض منه، مستندين في ذلك إلى الهدف من عملية التفسير (35).

تفسير العبارات الواضحة في عقد العمل عن بعد.

والمقصود من مصطلح (الوضوح) هنا هو: وضوح الإرادة لا وضوح ارادة اللفظ، فإذا لم يحدد طرفي العقد اللفظ المختار بوضوح، ولم يُحددًا حقيقة قصدِهِمَا، جاز للقاضي التدخل في تفسير العقد، وبذلك يُحمل اللفظ على معناه الحقيقي، ولا يجوز حمل اللفظ على المجاز، خصوصًا إذا كان يحتمل أكثر من معنى لأن وضوح اللفظ غير وضوح الإرادة (36). وقد قضت المحكمة المصرية بأنه تتغير سلطة قاضي الموضوع في العُدول عن المعنى الظاهر لصيغ العقود والشروط، إلا إذا بين في حكمه لما عدل عن المدلول الظاهر، على أن يُبين ماله من أسباب جعلته يُرجح العُدول بأنه هو مقصود المتعاقدين، وأن يوضح لمحكمة النقض السياق الذي اعتمد عليه في التعديل على اعتبارات مُقنعة وصحيحة (37). ويستفاد من ذلك؛ أن القاضي لا يجوز له الاجتهاد في تفسير العبارات الواضحة في عقد العمل عن بعد، أو الانجراف عنه ليقوم بتفسير الشرط الواضح طبقًا لنص المادة (1/151) من القانون المدني المصري.

ومن جانبنا نرى أنه من الجائز أن يُفسر القاضي الشروط الواضحة في عقد العمل عن بعد، نظرًا لقلّة خبرة الطرف الثاني بهذا العقد، وهو العامل الذي اقتصر دوره في التوقيع على بنود العقد فقط. وإن كان الأصل في التفسير على العبارات الغامضة فقط. فالعبرة بما يتفق مع الإرادة الباطنة، وليست الإرادة الظاهرة. ثانيًا: أهمية التكييف القانوني بالنسبة لعقد العمل عن بعد، مما لا شك فيه أن التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد يُعد ذو أهمية كبيرة وملحوظة ذات طابع قانوني مميز بالنسبة للعامل، ولكي يُطبق القانون تطبيقًا صحيحًا، يُحقق التوازن

(32) يقابلها نصوص المواد (239-240) من القانون المدني الاردني، (149) من القانون المدني الليبي،

(166، 167) من القانون المدني السوري. انظر د/ أحمد ذكي الشيتي، بحث عنوان تكوين العقد وتفسيره

في القانون المدني المصري، بحث مقدم لمعهد القانون المقارن بباريس، سنة 1949. ص34.

(33) "On ne peut interpréter les clauses claires et précises à peine de dénaturación." Voir Art. 1192 du Code civil français qui dispose que :

(34) Voir en ce sens : TERRE (F.), SIMLER (P.) et LEQUETTE (Y.), *Droit, civil, Les obligations*, 9e éd., Paris, Dalloz, 2005, n° 444, p. 463

(35) JOSSERAND (LOUIS) : « Cours de droit civil positif française », T, II, Paris, Sirey,)

1929-1930, p.125.

(36) انظر د/ ننسي محمد فاروق رسالتنا، الحماية القانونية للمؤمن له في عقود التأمين، مرجع سابق ص228.

(37) الطعن رقم 6060 لسنة 86 قضائية جلسة 12/نوفمبر/2017.

العقدي في مثل هذه العقود الذي ينفرد بها طرفاً واحداً دون الطرف الآخر به. (38) وحيث تكمن أهمية تكييف العقود في مثل هذه الحالات، كان وجوباً على القاضي أن يقوم بتكييف العقد، وتصنيفه، وذلك بعد تفسير الشروط الغامضة به، ويُعتبر من أهمية التكييف القانوني لعقد العمل عن بُعد النقاط التالية:

- 1- لا يتمكن القاضي من تطبيق القاعدة القانونية على النزاع المطروح عليه، ولا يصل إلى الحل الصحيح بدون التكييف.
 - 2- تكييف العقد وتحديد القاعدة القانونية على التصرف القانوني يجعل القاضي يخلق حالة من التوازن بين أطراف العلاقة العقدية، وعدم الجوار على أحد الأطراف.
 - 3- التكييف يحقق العدالة، وهذا هو الهدف الرئيس لعمل القاضي.
- وبالتالي إذا كان عقد العمل يقوم به العامل عن بُعد وباستخدام تكنولوجيا حديثة، فإن أحكام عقد العمل عن بُعد هي التي تُطبق عليه (39).

المبحث الثاني

مشاركة المرأة في عقد العمل عن بُعد.

تمهيد وتقسيم

لا شك أن المرأة هي نصف المجتمع، وهي التي أنجبت النصف الآخر، فهي الأم، والزوجة، والأخت، والابنة. فإن صلحت المرأة صلح الكون بأكمله لأنها المربية، والمعلمة، والطبيبة، والمهندسة إلى غير ذلك من المهن الراقية في المجتمع. وقد شاركت المرأة بكافة المهن، حتى أنها أصبحت تقود الطائرة، وتعمل ليل نهار دون شكوى، ودون التأثير على بيتها وقيامها بمهامها المنزلية على أجمل وجه.

فحق العمل ليس مقصوراً على الرجال فقط، حتى وإن كان هذا العمل الأصل فيه أنه منوط بالرجل؛ لأنه المكلف من الله سبحانه وتعالى بالإنفاق، وهو صاحب القوامة، إلا أن الحاجة الشخصية، وتوفير متطلبات الحياة لكل أسرة؛ يحتاج إلى عمل المرأة مساندةً بجانب الرجل، حتى أن الأصل للمرأة أن تقرر في بيتها، وذلك لقوله تعالى في محكم التنزيل بسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ: ﴿ وَفَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى ﴾ (40) وستقسم هذا المبحث إلى المطلبين الآتيين.

-المطلب الأول: أهمية عقد العمل عن بُعد بالنسبة للمرأة.

-المطلب الثاني: موقف الفقه لعمل المرأة من المنزل ونسبة مشاركتها في الدول العربية والأجنبية.

المطلب الأول

أهمية عقد العمل عن بُعد بالنسبة للمرأة.

من المسلم به أن العمل عن بُعد يشكل أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع بوجه عام، والمرأة بوجه خاص، وخاصة إذا كانت المرأة ممن لا تحب الخروج، أو الاختلاط، وترغب بالعمل لتحسين دخل الأسرة دون الابتعاد عنهم، وضياع الوقت في التنقل لمكان العمل، وأيضاً الرجوع للمنزل بسبب ازدحام المواصلات وما تسببه من مشاكل عديدة، يزيد على ذلك أن عمل المرأة داخل المنزل يحافظ على رعاية الأبناء، وعدم التفكك الأسري خاصة في المناطق الريفية ذو الطابع الذي تميز بالعواديات، والتقاليد، والأعراف. وبالتالي، فإن العمل عن بُعد يسمح للمرأة بالقدرة على التوفيق بين حياتها الخاصة والمهنية، مع الحصول على أجرٍ مقابل ذلك. وبذلك يمكن أن يؤدي العمل عن بُعد في بعض الأحيان

(38) د/ عبد المنعم البدر، النظرية العامة للتزامات، الجزء الأول دار النهضة العربية، سنة 1975 ص 387.

(39) نقض مدني رقم 3669 لسنة 58 ق - جلسة 1997/6/1. مجموعة احكام النقض، السنة 48- ص 852.

(40) آية (33) من سورة الاحزاب

إلى تعزيز المساواة بين الرجال والنساء في الحصول على عمل بأجر (41)، إلا أن البعض اعتبر عمل المرأة عن بُعد يمكن أن يؤدي أيضاً إلى شكل من أشكال التمييز، حيث تصبح المرأة مُحَمَّلَةً بأعباء العمل علاوة على مسؤولياتها عن المهام المنزلية. (42)

وبالتالي يُحَقِّقُ العملُ عن بُعد أهميةً عظيمةً للمرأة في البلاد الإسلامية، كما لا يوجد في بيئة العمل اختلاط الرجال بالنساء مع احتياج المرأة الشديد للعمل، فيُحَقِّقُ العملُ عن بُعد التوازن بين الرغبتين، زيادة دخل الأسرة، وعدم الاختلاط. يزيدُ على ذلك إذا كانت المرأة من ذوي الاحتياجات الخاصة، فيُوفِّرُ لها الكسب المشروع وأيضاً الراحة في بيتها. أولاً: مسؤولية صاحب العمل عن أمان المرأة أثناء العمل في المنزل.

لا شك أن صاحب العمل يمتنع بالحقوق، وأيضاً بالواجبات. ومن بين حقوقه هو الحفاظ على سرية العمل، وإداء العمل على الوجه الذي يُرضيه، فكما أنه يمتنع بالحقوق عليه أيضاً التزامات، منها ضمان سلامة العمال من المنزل أثناء تأدية العمل، ويكون مسؤولاً عن أمان العمال سواء المرأة أو الرجل. وكذلك يكون مسؤولاً عن التعويض إذا وقع الضرر بالفعل. ولقد نص القانون على التعويض compensation حالة وقوعه في العمل عن بُعد (43) خاصة المرأة؛ لأنها أكثر العمال عملاً في المنزل، ولا سيما أنها لا تشتكى حالة وقوع إصابة عمل، حتى لا يرفض صاحب العمل، وزملائها الاستمرار بهذا العمل حرصاً على الحفاظ على استمرار الدخل الشهري، هذا الدخل الذي يساعدها على الارتقاء بالمعيشة، ومواجهة تكاليف أعباء الحياة. فتقف أمام كل ذلك مُحَمَّلَةً المصاعب، ومعاناة إصابة العمل دون المطالبة بأي تعويض.

وبالتالي يمكن للمرأة رفع دعوى التعويض حالة وقوع الحادث أثناء فترة العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يُثبِتَ عدم وقوع الحادث في غير وقت العمل، أو بعيداً عن سياق المشروع وخارج الوظيفة، وإذا أثبتت المرأة العاملة صحة وقوع الحادث المتعلق بعملها من المنزل، يجب تغطية الحادث، وتأمين العاملة، ودفع التعويض المناسب في هذا

(41) HUWS (U.), *The reproduction of difference : gender and the global division of labour.* (41)
Work organisation, labour and globalisation : vol. 6, 1: 2012, Pp 6–8 ; Voir aussi:
CHAMPAGNE (C.), PAILHÉ (A.), SOLAZ (A.): « *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?* », Publication de
l'Insee, Economie et statistique, N° 478–479–480, 2015).

(42) TREMBLAY (D.-G.), *Balancing Work and Family with Telework? Organizational* (42)
Issues and Challenges for Women and Managers. In Women in Management (devenue
Gender in Management.) Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4: 2002, Pp 157–
170 ; TREMBLAY (D.-G.), *Telework: A New Mode of Gendered Segmentation ? Results*
from a study in Canada. Canadian Journal of Communication. Vol. 28, 4: 2003, Pp 461–
478.

(43) د/ ممدوح محمد خيرى هاشم/ مرجع سابق ص284.

MILLER (Herman): *Telecommuting, Working offsite*, 2001, Herman Inc, p.9.

الضرر. (44) حتى لو حدثت الحادثة بعيداً عن الموقع، طالما أنها وقعت أثناء أداء المهمة المتعلقة بالعمل. لذلك يجب أن يُتقن صاحب العمل، أنه المسؤول بصفة مباشرة عن الحوادث التي تقع أثناء العمل من المنزل للمرأة العاملة، ويجب الأخذ في الاعتبار وضع نصوص تشريعية تكفل حماية فعالة للمرأة العاملة من المنزل، وعقود العمل عن بُعد. ولا يُهدر حق المشرع الذي حظّر عمل المرأة خلال 45 يوماً من حالة الوضع، حتى وإن كان بموافقتها. (45) مادة (1/92) من قانون العمل، وحرصاً أيضاً على عدم إنها خدمتها حالة أجازة الوضع مادة (91). (46)

ثانياً: مسؤولية صاحب العمل عن حوادث الآخرين في العمل من المنزل. تسعى المرأة جاهدة على تحقيق نجاح فاعل في العمل من المنزل، وتجعل من سكنها نقطة ارتكاز لعملها ودخلها، مما يستوجب دخول العملاء من النساء إليها بغية الشراء، أو الزيارة، فماذا إذا وقع حادث أو الضرر في هذه المدة؟، وفي مكان العمل، هنا نطرح سؤالاً، من المسؤول عن هذا الضرر؟ هل صاحب العمل، أم المرأة العاملة؟ لا شك أن القانون الأمريكي يفرض على صاحب العمل توفير مكاناً آمناً من المخاطر حماية للعامل عن بُعد، خاصة إذا كانت الاخطار تسبب الوفاة، أو أخطاراً تؤدي إلى الضرر البدني، وبالتالي على صاحب العمل أن يلتزم بتوفير معدات. (47) آمنة للعامل، وتأمين مكان العمل الفعلي، أو مكان صاحبة المنزل، ويكون صاحب العمل هو المسؤول الفعلي حالة وقوع الضرر على العامل، وأيضاً من هم داخل المنزل حالة وقوع الحادث خصوصاً إذا كانوا زبائن يقومون بعملية الشراء، أو البيع داخل مكان العمل.

أما في القانون المدني المصري فقد الرّم المشرع في المادة (77). من قانون العمل المصري لزمّ العمل أن يلتزم بأخذ الحذر المعقول في تحديد الأخطار المحتملة (48)، وتوفير التدريب اللازم للحماية. ولم يُحدد المسؤولية التي تقع على عاتقه حالة وقوع الحادث أو الضرر أثناء العمل في المنزل، وكذلك لم يحدد العقوبة الواردة على ذلك. كما تفرض إدارة الأمان على أصحاب العمل فرض الحذر المعقول reasonable diligence كما يجب توفير التدريب اللازم للعمال قبل البدء واجتياز الاختبارات اللازمة عند استخدام الآلات والمعدات حماية لهم ولغيرهم. وخلاصة القول يُسأل صاحب العمل، بموجب المسؤولية المدنية عن الأعمال الصادرة من العمال الذين يعملون عن بُعد حالة وقوع الضرر، وكذا يُعد مسؤولاً عن العملاء والزائرين بموجب مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعيه. ويُسأل العامل أيضاً عن تسريب المعلومات وبيانات الشركة (الأمن السيبراني)، والخداع ونظم المعلومات، ونقل ومعالجة البيانات، وكل من يُسيء استعمال بيانات وأصول وموارد، ومخرجات الشركة يُعد مسؤولاً، ويُعفى من تلك المسؤولية كل من اتخذ الحذر، والحيطّة، وتطبيق اشتراطات السلامة، وتخصيص مكان مستقل عن باقي المنزل للعمل به، وتأمينه والتأكد من خلوه من أي معلومات مهمة، وخلوه أيضاً من المعدات والأدوات التي لا حاجة لها في إنجاز المهام المنوطة بالعمال عن بُعد.

Legal in sights, Limting your liability in work – at home (44) ROBERT (L.Brady),
arrangements. Hr focus. August, 1996, P.20.

(45) ماده (1/92) عمل

(46) ماده (2/92) عمل

(47) Swink, Dawn, R.: Telecommuting law. A new Frontier in legal libilty. America
Business Law Journal summer 2001, Vol.38, Issue 4, P.850

(48) ماده (77) من قانون العمل المصري.

المطلب الثاني
النظرة الفقهية في عمل المرأة من المنزل ونسبة مشاركتها
في الدول العربية والأجنبية

تضمنت الشريعة الإسلامية كافة أمور الحياة، وكل ما يخدم المجتمع ويحقق الصالح للحياة الأسرية، كما قسمت النظام الأسري إلى جزئين الأول منهما خاص بالرجل، والثاني خاص بالمرأة، فكل منهما له ما له وعليه ما عليه حفاظاً على الاستقرار والحياة الكريمة للأسرة.

أخص الرجل بالعمل خارج المنزل، وكسب المعاش، واخصت المرأة بالعمل داخل المنزل، حيث تقوم بتربية الأولاد، ومراعاتهم، وغرس القيم والمبادئ السامية فيهم، وتلقينهم لكتاب الله وسنة رسوله، وكذلك المحافظة على محتويات المنزل؛ لأنها مسؤولة مسؤولة كاملة عنها بصفتها راعية وذلك تحقيقاً لقول رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، فالمرأة في بيتها راعية) أي: مسؤولة عن كل ما يخص المنزل. ولكن ما هو موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة؟ وهل نهى الله ورسوله عن عمل المرأة خارج المنزل أم لا؟

موقف الفقه تجاه عمل المرأة من المنزل. أمرنا الإسلام بالعمل ولم ينه عن عمل المرأة ولا تجارتها فقد أمرنا الله بالعمل لقوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (49) وقال أيضاً: ﴿لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا﴾ (50) ولم يقتصر العمل على الرجال فقط دون النساء بل شرع العمل للجميع لقوله تعالى: ﴿لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ﴾ (51) وهذا يدل على عمومية الآية للرجال والنساء جميعاً، بالتالي لا يمنع الإسلام عمل المرأة، وجعل مجال الكسب الحلال مباحاً لها، وإن كان الأصل فالآية الكريمة قوله تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾ (52) وقوله تعالى: ﴿وَإِذَا سَأَلْتُمُوهُنَّ مَتَاعًا فَاسْأَلُوهُنَّ مِنْ وَرَاءِ حِجَابٍ ذَلِكُمْ أَطْهَرُ لِقُلُوبِكُمْ وَقُلُوبِهِنَّ﴾ (53) فإن كان الشرع أباح العمل للمرأة وأجازها لها، فيجب أن يكون خروج المرأة للعمل بالشكل الذي يرضى الإسلام عنه، بأن تتحلى المرأة بالعفة، وارتداء الثياب الواسعة الفضاضة التي لا تصف مفاتنها، مما يجعلها عرضة أو مطمعا لمن في قلبه مرض من الرجال.

ونحن بصدد عمل المرأة من منزلها، وهو ما أمرنا الله -عز وجل- به دون الاحتكاك بالرجال، بأن يكون التعامل من داخل بيتها، أو من وراء حجاب. وسواء كانت المرأة متزوجة أم لا، فعليها أن تلتزم الضوابط الشرعية عند الخروج للعمل سواء كان العمل بالداخل أو الخارج وهذا لا حرج فيه. (54)

من ناحية أخرى بالنسبة للاختلاط في العمل بين الرجل والمرأة في حالة الضرورة فلا حرج، مع مراعاة تجنب أسباب الفتنة، من التكشف، والخلوة التي تثير الشبهة، وإثارة البلبلة، التي تعرضها للخطر سواء نفسها، أو حياتها. * وهذا من باب الاستثناء فلا بأس أن تعمل المرأة فيما يحتاجه الرجل، ويعمل الرجل فيما تحتاجه المرأة، على وجه وطريقة لا يكون فيه خطر على أحد منهما، كأن تقوم المرأة الطبية بإجراء الكشف الطبي عليه في عدم وجود طبيب رجل، ويقوم هو بذلك أيضاً إذا تعذر وجود طبيبة، وهذا يحدث في سياق بعيد عن الشبهة، والخلوة. ولا شك ان عمل

(49) سورة التوبة آية (105).

(50) سورة الملك آية (2).

(51) سورة النساء آية (29).

(52) سورة الاحزاب آية (33).

(53) سورة الاحزاب آية (53).

(54) مجله حيائل. حكم عمل المرأة المتزوجة، هنادى أحمد www.edu.eg.com آخر تحديث 2020/1/13.

المرأة في بيتها هو ضمان الحماية لها وحفاظ على سمعتها، ومكانتها، مع توفير دخل للأسرة يُعِينها على متطلبات الحياة، وويوفر لها حياة كريمة دون ضرر، وهذا ما أقره الفقه والشريعة الإسلامية. نسبة مشاركة المرأة في العمل من المنزل. في الدول العربية والأجنبية. لا شك أن المرأة تُمثّل عما يزيد من نصف سكان العالم، وهو ما يعني أن خروج المرأة إلى سوق العمل له أهمية كبيرة، وأثر إيجابي على أسرتها، وعلى المجتمع، حيث يمثل دخولها إلى سوق العمل استغلالاً أمثل للموارد البشرية داخل الدولة بوجه عام، وبالرغم من مشاركة المرأة في سوق العمل خلال السنوات الأخيرة تحديداً منذ عشرين عاماً، إلا إن مساهمتها لا تزال أقل بكثير من المحتوي المطلوب على مستوي العالم، وذلك وفقاً للتقارير الصادرة من منظمة العمل الدولية، وكذا والإحصائيات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. أقرت منظمة العمل الدولية، أن معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل بنسبة 18.4%، وهو المعدل الأدنى في العالم، مقارنةً بالمعدل العالمي الذي يبلغ 48%، كما تبلغ نسبة البطالة للمرأة في الدول العربية نحو 15.6%، وهي ثلاث أضعاف المعدل العالمي. (55)

بينما طبقاً للتقرير الاقتصادي الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء "وضع المرأة والرجل في مصر 2011 م فتساهم المرأة في العمل بنسبة 23.1%، وكانت أعلى نسبة لقوة العمل من النساء في الوادي الجديد 40%، وأقل نسبة لقوة العمل من النساء في محافظة السادس من أكتوبر 9.7%، ومحافظة سوهاج 11.4%، و محافظة البحر الأحمر 13.7%، وكان معدل البطالة للمرأة 22.6%، ونسبة المتعطلين حديث التخرج من النساء 20.5%، عن الريف 16.8%، وهو مؤشر خطير حيث أنه في ظل الخصخصة، والاتجاه نحو الاقتصاد، وزيادة نموه تتجه شركات القطاع الخاص لتعين الرجال أكثر من النساء؛ ليتراجع مؤشر مشاركة المرأة العربية في سوق العمل في عام 2021. أقر الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء بأن المرأة تعمل بنسبة 15.2% من إجمالي قوة العمل مقابل 69% للذكور، واما بالنسبة للنساء اللاتي يعملن بعمل دائم كانت النسبة 88.5% مقابل أو 72% للذكور (56). وتشير الإحصائيات أن العمل عن بُعد سيتجاوز العمل التقليدي بحلول عام 2025 م، وهذا ما نراه الآن من تقديس العمل الحر والمرن، وسوف يُنشئ العمل عن بُعد أماكن خاصة للموظفين بعيداً عن المنازل مثل: المقاهي، النوادي، والفنادق، وتوفير خدمة انترنت مجانية. (57)

بالنسبة لنسبة عمل المرأة ومشاركتها عن بُعد في دول الاتحاد الأوروبي - قد انتهت الدراسة إلى أن الموظفين الذكور أكثر احتمالاً للعمل عن بُعد من نظرائهم من الإناث، وفي المتوسط فإن نحو 8.1% من الموظفين الذكور العاملين في العمل عن بُعد مقابل 5.8% من الموظفات، ويرجع هذا الفرق بين الجنسين على أساس توزيع العمل بين القطاعات والمهن، حيث تمثل القطاعات التي تتسم بارتفاع معدلات العمل عن بُعد مثل العقارات، والوساطة المالية.

(55) منظمة العمل الدولية (2012) الغباء وحقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين الطبعة الثانية.

(56) <https://www.youm7.com/5683347> .20/10/2022

(57) مجله البيان، العمل عن بُعد يحقق التوازن في الحياه للمرأة العاملة،

<https://www.albyan.aer.com> .2021/4/26 .

الى الحصول على مكان يُهيمن عليه الذكور، وينطبق نفس الاتجاه على العاملين في المهن ذات المهارات العالية، التي يقل فيها عددُ العاملات (58).

وخلص القول فإن المرأة زاد نشاطها وعملها في الأونة الأخيرة، خصوصاً في ظل جائحة كورونا. فأصبح العمل من المنزل يمثل لها إنتاجاً واسعاً دون التقييد بالذهاب والعودة، وزاد أيضاً من نسب مشاركتها واقتحام مجال التجارة الإلكترونية، وسهولة التسوق عبر الإنترنت، مقارنةً بالأعوام السابقة حيث أتيحت لها الفرصة في زيادة إنتاجه، وزيادة دخلها دون تحمّل عبء مصروفات السفر، والنقل والمواصلات.

المبحث الثالث

ضمانات حقوق العمال في عقود العمل عن بعد، ومواجهة أضرار التكنولوجيا الحديثة.

من المسلم به أن يحرص صاحب العمل على مراقبة العامل للتأكد من ضمان أدائه على الوجه الذي يرضيه بأعلى جودة وأقل وقت دون خسائر، أو إهدار للوقت. وذلك حين يراقب نشاطه بنفسه، ولكن قد تأخذ المراقبة أحياناً شكلاً غير مرئي مثل: المراقبة عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة، ومنها كاميرات المراقبة، أو التصوير التلقائي، أو جهاز التصنت مما يُهدد دوايم العامل في هذا العمل، أو عدم استمراره خوفاً من التهديدات، وإنهاء تعاقدته في أي وقت، وكان على المشرع ان يتخذ دوراً وقائياً بوضع نصوص تشريعية تكفل الحماية للعامل، سواء كان العمل داخل المنشأة، أو في العمل عن بعد، ضماناً لخصوصية العامل وعدم تهديده بأي حال من الأحوال.

المطلب الأول: ضرورة إعلام وتنبيه العمال بوجود أنظمة مراقبة قبل استعمالها.

المطلب الثاني: ضرورة حماية البيانات الشخصية للعامل أثناء معالجتها.

المطلب الأول

ضرورة إعلام وتنبيه العمال بوجود أنظمة مراقبة قبل استعمالها

بينما أن صاحب العمل له الحق في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة؛ لمتابعة أعماله وضمن لتنفيذ ما يأمر به على أكمل وجه، لكن مع مراعاة ذلك، يجب أن نضمن حقوق العمال في مواجهة التكنولوجيا، ونظام المراقبة، واحتراماً لمبدأ الأمانة في العمل، وقيل الشروع في تنفيذه. فكما أن لصاحب العمل الحق في استعمال الكاميرات وأجهزه التصنت وغيرها من الوسائل الحديثة، فإنه يجب عليه أن يُخطر العمال مسبقاً قبل استخدام تلك الوسائل وذلك حفاظاً على حياة العامل من التهديدات، واحترام خصوصياته، ولكي يتحقق هذا الإعلام يجب أن يكون الإعلام بطريقتين: -
الإعلام الصريح (المباشر)

ويتّم من خلال إخطار صاحب العمل، أو المسؤول المختص (مدير شؤون العاملين) العمال أنه يوجد كاميرات مراقبة، وأجهزة تسجيل صوتية، وهنا يكون الإعلام مباشراً للكافة، و مبنى على الصدق والأمانة، ومن خلال ذلك الإعلام يُتصرف العمال جميعاً بحرية و دون غموض، ويعملون بروح الفريق، يخاف بعضهم على بعض، ويساعد غيرهم لتحقيق النجاح.

ولا ننسى دور القضاء الفرنسي تجاه إعلام العامل صراحةً، بوجود وسائل تكنولوجيا حديثة وكاميرات مراقبة يمكن العمل، وأجهزة تسجيل غير مرئية؛ حماية للعامل، وإقراراً بحقوقه. ولقد أصدرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض

(58) د/ حماد صابر شعبان، مرجع سابق، ص 16 وما بعدها. إشارات الإحصاءات السعودية لعام 2020 أن نسبة

مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل يصل إلى 27% بينما يصل معدل البطالة 4 و 21%، اما في دولة

الإمارات تأتي مقدمة 14 جهة مانحة تدعم مبادرة تمويل المرأه ورائدات الأعمال لزياده فرص العمل.

الفرنسية في 20 نوفمبر 1991 م (59) ببطلان مشروعية أي من الوسائل الحديثة، كدليل إثبات على العامل يتخذ ضده خصوصاً إذا كان لا يعلم بها من قبل، ورفضت محكمة النقض في حكم آخر أي استخدام لنظم المراقبة دون علم العمال. حيث حذت أن لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاطه، ولكن ليس له الحق أن يراقب العمال دون علمهم (60) وقد تبنى المشرع الفرنسي ذلك من خلال القانون الصادر برقم 1336 - 92 الصادر في 31 ديسمبر 1992، وخلاصة القول لا بد من إعلام صاحب العمل العمال إعلاماً مباشراً بوسيلة المراقبة داخل المؤسسة قبل العمل. وإذا اتخذ أي إداة للعمال من خلالها دون علمه أصبح هذا الدليل باطل. وذلك إعمالاً لمبدأ لا شرط للإعلام بالوسيلة دون شرط الهدف منها. ويُعد ذلك إخلالاً بمبدأ الأمانة.

الإعلام غير الصريح (غير المباشر) يتمثل هذا النوع من الإعلام بعلم لجنة المؤسسة ومُستشاريها، أي العلم غير المباشر للعمال؛ لأنه بواسطة غير المعين بذلك الإخطار، أو مُمثليهم. لذلك يتحقق العلم بصورة غير صريحة، أو غير مُباشرة. وقيام صاحب العمل باستخدام وسائل المراقبة. وقد نص على ذلك المشرع الفرنسي في المادة 432-2 من قانون 1982/10/28 بشأن إدخال أي تقييدات بشأن التوظيف، أو التأهيل، أو الأجور، أو ظروف العمل، وتوسّع بموجب المادة 432-2-1 في ديسمبر 1992 والتي نصت على ضرورة إخطار اللجنة المؤسسة مسبقاً، قبل اتخاذ القرار باستعمال أجهزة مراقبة لتراقب العامل ليكون النص حريصاً على تحقيق التوازن بين حقوق العمال، وبين صاحب العمل، يزد على ذلك أنه ان لم يكن مكان العمل به عمال. فلا يحق لصاحب العمل تركيب كاميرات، أو أجهزة تصنت به. وإنه حالة التركيب في المكان يحق لصاحب العمل عدم إخطار اللجنة المؤسسة نظراً لأنه لا يخترق بهذا خصوصيات غير أو العمال. (61)

وقد قرّرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في 2001/1/31 بشرعية تسريح أحد السائقين العاملين في المؤسسة؛ بناءً على خطئه الجسيم، الذي ثبت من خلال تسجيل كاميرا المراقبة، أثناء سرقته لمخزن المؤسسة، على العلم بأن صاحب المؤسسة لم يُخطر لجنة العمال قبل استخدام الوسائل التكنولوجية وأجهزة المراقبة؛ نظراً لأن المخزن خالٍ من العمال (62) وبالتالي تكون انتفت تهمته السرقة للسائق على الرغم من تصويرها، وتبويتها عليه، إلا أنه لم يُخطر بأجهزة المراقبة، فأصبح التصوير باطلاً لعدم علم الجاني بوجود أجهزة مراقبة حديثة.

(59) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 novembre 1991, 88-43.120, Publié au bulletin 1991 V N° 519 p. 323

(60) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 mai 1995, 93-44.078, Publié au bulletin 1995 V N° 164 p. 119

(61) انظر في ذلك مرجع د/ صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ص 201، وما بعدها.

(62) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 31 janvier 2001, 98-44.290, Publié au Bulletin 2001 V N° 28 p. 20

نصت المادة (60) من القانون البحريني لسنة 2014 بشأن جرائم تقنية المعلومات، مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد في قانون آخر، بعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تتجاوز مائة ألف دينار أو بإحدى العقوبتين، من تنصت أو التقط أو اعترض دون مسوغ قانوني مستخدماً وسائل فنية إرسالاً غير موجه للعموم لبيانات وسيلة تقنية معلومات.

من هذا المنطلق على صاحب العمل التمسك بحقوقه دون المساس بحقوق العمال، ودون الجوار عليهم. وعليه أن يطور من عمله ومؤسسته واستخدام تكنولوجيا العصر، مع مراعاة إعلام العمال بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة بذلك؛ حفاظاً على حقوقه أيضاً من الضياع إذا تمسك العامل بعدم العلم بها.

بيئاً موقفت المشرع الفرنسي، واتجاه القضاء نحو حقوق العمال في مواجهة صاحب العمل إزاء الإعلام المباشر، وغير المباشر باستخدام أجهزة التصنت الحديثة. لكن ما هو موقف التشريعات العربية تجاه ذلك؟ هل حرص المشرع المصري، ووضع نصوصاً قانونية تحمي العمال أم ترك ذلك؟ هذا ما سنوضح.

لم تهتم التشريعات العربية بوضع نصوص قانونية تحمي العامل إزاء مخاطر المراقبة، ولم تحظ بمثل ما حدث من المشرع الفرنسي، ولم تنل اهتماماً لخصوصية العامل وحماية حياته الخاصة وإن كانت القوانين العربية بصفة عامة تحمي الحقوق الشخصية (63) مثل: حماية البيانات الخاصة، وحماية الملكية الفكرية، بجانب القواعد العامة التي أسسها مبدأ حسن النية، والتي من الممكن أن يستند العامل إليه. وأيضاً إعمالاً لنظرية التعسف في استعمال الحق من جهة صاحب العمل تجاه العامل، إلا أنه كان يجب على المشرع أن يضع نصاً خاصاً يقضي بحماية العمال من مخاطر استخدام أجهزة المراقبة دون علمهم وأن يضع عقوبة رادعة إذا لم يلتزم بها صاحب العمل بالإعلام والإفصاح لعماله.

المطلب الثاني

ضرورة حماية البيانات الشخصية للعامل أثناء معالجتها.

يلتزم صاحب العمل بحماية المعلومات، والبيانات الشخصية للعاملين لديه، باعتبار ذلك احتراماً لحياته الخاصة. فعليه تأمين سريتها وإضفاء الشفافية على التعامل بها، ووضع ضمانات قانونية للالتزام بها، مع حظر جمع المعلومات التي تتعلق بالطابع الديني، أو العرقي. نظراً لتوسع استخدام الأنظمة التكنولوجية في إطار العمل وانعكاساته على المعلومات.

1- تعريف المعلومات عرّف المشرع الفرنسي المعلومات وفقاً للقانون رقم 82-652 الصادر في يوليو 1982 بأن المعلومات عبارة عن: صورة أو مُعطيات، أو خطابات أي كانت طبيعتها، وبالتالي فإن المشرع الفرنسي ينظر للمعلومات بوصفها بين صور، ومجموعة، ورموز (64)

* عرفها قانون المعاملات الإلكترونية رقم 15 لسنة 2015 في المادة الثانية منه بأنها البيانات، أو النصوص أو الصور أو الرسومات، أو الأشكال، أو الأصوات، أو الرموز، أو قواعِد البيانات. وعلى ذلك يكون قد وسّع في مفهوم المعلومات. ومن جانباً نرى أنّ المعلومات هي: البيانات المدوّنة على جهاز الحاسوب بواسطة أشخاص مُعينين تتمثل في الحروف، والرموز، والصور، والأشكال والأصوات، والأقراص المرنة، وقواعد البيانات. فتكون المعلومات الشخصية عبارة عن مُعطيات مثل: الاسم، الحالة الاجتماعية والمدنية، واللقب والجنسية وغيرها. ولا يحق للغير الاطلاع على هذه المعلومات دون موافقة العامل شخصياً، وهذا متفق عليه في أغلبية القوانين.

(63) د/ صلاح محمد دياب، مرجع سابق ص 205

د/ يس عبد اللطيف محمد، أحكام المسؤولية الناشئة عن انتهاك حرمة الحق في الخصوصية عبر وسائل التقنية الحديثة مجله كلية الدراسات الاسلامية العدد الثاني، ص 566.

(64) د/ عمرو أحمد حسبو، حماية الحريات في مواجهة نظم المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية

2000 ص 29، ما بعدها.

وفى سبيل حماية البيانات للعامل، يجب أن ينظر الشارع إلى العناية بها وجمعها وحفظها ومعالجتها تجنباً لسوء استخدامها وانتهاك هذه الخصوصية لا سيما في ظل الفراغ التشريعي لبعض الدول العربية في مواجهة التكنولوجيا الحديثة.

ومن أهم هذه الحماية، مبدأ الشفافية، والوضوح، وعدم استعمال هذه البيانات، وحظر الانحراف والإعلام عنها. إلا في حالة الضرورة ووجود إذن نيابي إذا لزم الأمر. وعدم التطرق إلى مضمون الملف ونوعية المعلومات التي يشملها (65)، أو يحتوي عليها حماية للعامل من إساءة استخدام بياناته.

نصت المادة الثانية من القانون المصري الصادر برقم 51 لسنة 2020 بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية، على أنه لا يجوز جمع البيانات الشخصية، أو معالجتها، أو الإفصاح، أو الإفشاء عنها بأية وسيلة من الوسائل إلا بموافقة صريحة من الشخص المعنى بالبيانات، أو في الأحوال المصرح بها قانونياً. وجاء في المادة "الثالثة" من ذات القانون على أنه يشترط لجمع البيانات الشخصية والاحتفاظ بها، يجب أولاً أن تُجمع هذه البيانات لأغراض مشروعة ومحددة، ثانياً أن تكون صحيحة وسليمة، ثالثاً أن تلائم الغرض الذي جُمعت من أجله، رابعاً ألا يحتفظ بها لمدة طويلة، وتُحدد اللائحة التنفيذية السياسات والإجراءات والضوابط (66) لجمع وحفظ البيانات وتأمينها.

حظر المشرع الفرنسي أيضاً جمع المعلومات ذات الطابع الشخصي الخاص، وذلك من خلال نص المادة (8) من قانون 1978 المتعلق بالمعلومات والملفات، والحريات. والمعدل سنة 2004 والتي نصت بعدم جمع البيانات التي تظهر مباشرة، أو غير مباشرة، أو الآراء السياسية، أو الفلسفية، أو الدينية، أو الانتماءات النقابية، وكذلك حالته الشخصية والجنسية.

2- ضرورة حماية البيانات الشخصية للعامل أثناء معالجتها.

يتطلب الأمر بين الحين والآخر معالجة البيانات الشخصية للعمال في مجال العمل. وهذا أمر حتمي وضروري، ولكن قبل البدء في هذا الإجراء يجب أولاً إخطار اللجنة الوطنية للمعلومات والحريات، على أن يتضمن الإخطار التعهد بمعالجة البيانات وفقاً لمطالبات القانون. ولا يتم ذلك إلا بإخطار مسبقاً وإلا اعتُبر غير قانوني، ويتعرض المسئول للمساءلة القانونية عن الملفات، ويُعرض للجزاء وفقاً للمادة 41 من قانون 6 يناير 1987 وهذا ما نص عليه المشرع الفرنسي حفاظاً على سرية المعلومات أثناء معالجتها. فعَمِلَ على حماية واحترام الحياة الخاصة وبيّن حماية البحث الطبي، وسرية المعلومات الطبية. (67)

كما نصت المادة 12 من القانون رقم 151 لسنة 2020 م، الخاصة بحماية البيانات الشخصية أن يخطر المتحكم، أو المعالج سواء كان شخصاً طبيعياً، أو اعتبارياً جمع، أو نقل، أو تخزين، أو حفظ، أو معالجة بيانات شخصية حساسة وإتاحتها إلا بترخيص. ليتفق المشرع الفرنسي مع نظيره المصري في أخذ التصريحات اللازمة قبل معالجة البيانات، ويؤكد على الترخيص مع توثيقه في ورقة رسمية، تصدر عن المركز للأشخاص الاعتبارية لجمع البيانات، وتخزينها، ونقلها، ومعالجتها من خلال أنشطة التسويق الإلكتروني طبقاً لللائحة التنفيذية، على أن تُجدد كل ثلاث سنوات تقبل التجديد لفترة أخرى. وهذا ما يتعلق بترخيص الشركات، أو الأشخاص الاعتبارية، وكذلك مع الأشخاص الطبيعيين

(65) د/ محمد حسام محمود لطفى، عقود خدمات المعلومات، دار النهضة العربية 199 ص 65.

د/ محمد محمد الهادي، نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة دار الشروق 1989 ص 54.

(66) الجريدة الرسمية. العدد 28 مكرر (هـ) 15 يوليو 2020.

(67) د/ محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، 483.

يتم نفس الإجراءات والحصول على الترخيص الموثوق حفاظاً على البيانات أثناء معالجتها، أو تعديلها، أو حذفها. ليتم ذلك بشكل قانوني. كما نصت المادة السابقة من القانون على التزام معالجة البيانات، أو المسؤول عن ذلك حالة وجود أي اختراق للبيانات الشخصية لديه بإبلاغ المركز خلال 24 ساعة بالواقعة وأن يعلن بموافاته خلال 72 ساعة من وصول الإخطار.

ننوه في هذا إلى أن المشرع الفرنسي (68). أجاز للعامل حق الاعتراض على معالجة البيانات، وكذلك الحق في تصحيحها، وكل ما يتعلق به من معلومات بناءً على طلب كتابي، يتقدم به لإدارة المؤسسة. وهذا ما نص عليه المشرع في الفقرتين الأولى، الثالثة من المادة 38 من قانون 6 يناير 1978.

خاتمة البحث

بعد أن بينا في دراسة موضوع عقد العمل عن بُعد وضمانات حقوق العامل في مواجهة التكنولوجيا الحديثة. يجب علينا أن نتعرض لأهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال البحث ثم بيّن المقترحات والتوصيات، ونأمل أن يأخذ بها المشرع، ويجعلها محل اعتبار عند تنظيمه لهذا العقد الحديث، حيث أنه ليس من العقود المسماة التي يجعل له نصاً مخصوصاً تُبين أحكامه، والجزاء المنصوص عليه حالة تخلف أحد طرفيه عن تنفيذ التزامه. وقد بدأنا البحث بمفهوم عقد العمل عن بُعد والتكيف القانوني له موضحين إيجابياته وسلبياته. كما فُمنّا بتوضيح فكرة عمل المرأة عن بُعد وأهميته بالنسبة لها، ونسبة مشاركتها على مستوى الدول العربية والأجنبية. وتعرضنا أيضاً لفكرة عمل المرأة من ناحية الفقه الإسلامي، وهل يجوز عمل المرأة شرعاً أم لا؟ وتوصلنا إلى الآتي:

أولاً: النتائج

- 1- من خلال دراسة البحث توصلنا إلى أن المشرع لم يضع تعريفاً محدداً لعقد العمل عن بُعد، وجعل ذلك تحايل لأصحاب الأعمال، حيث تكيف العقد بأنه عقد مقاول، أو عقد عمل لمدة مؤقتة. جعل ذلك يهدر من حقوق العمال وضياعها.
- 2- تبين أيضاً أن عقد العمل عن بُعد، لم يقتصر على مكان العمل التقليدي ذاته، وربما يكون داخل مقر العمل، أو خارجه، مثل: المقاهي والنوادي، والأماكن العامة حيث يتوافر بها شبكة الانترنت.
- 3- يتضح من خلال الدراسة أن عقد العمل عن بُعد يوفر الوقت، ومشقة السفر، ويقلل من استهلاك الأموال في النقل والمواصلات، وكذلك الحد من تقليل غياب الموظف والسعي للقيام بالأجازات.
- 4- لم نذكر جهد المشرع الفرنسي حين وضع نصاً قانونية تحمي العامل في عقد العمل عن بُعد، سواء كانت الحماية خاصة ببياناته الشخصية، وكذلك حين يتم معالجتها مرة أخرى. فقد حذر من أي تعديل، أو نقل، أو إضافة إلا بإذن موثق من العامل ذاته.
- 5- توصلنا أيضاً إلى أن عمل المرأة في بيتها، أو خارجه لا يخالف الشريعة الإسلامية طالما أنها تلتزم عند خروجها بالزي الإسلامي المحدد شرعاً.

ثانياً: التوصيات

- 1- نناشد المشرع المدني المصري بوضع قانون ينظم عقد العمل عن بُعد يكون متلائماً مع التقدم التكنولوجي لمتطلبات العصر.
- 2- عقد دورات تدريبية للعمال قبل البدء في التعاقد، على أن تتولى الدولة عبء النفقات حرصاً على استجابة العمال للتدريب، وكذلك تثقيفهم.

(68) LYON-CAEN (G.), *Les libertés publiques et l'emploi, Rapport au ministre du Travail,*

La documentation française, Paris, 1992, P.122

3- وَوْضِعَ نصوصٍ قانونيةٍ تحمي بيانات العمال من الاختراق، والتجسس، وعدم الاطلاع على تلك البيانات إلا بإذن موثوق. وذلك حمايةً للحياة الخاصة للعامل. مثل ما تطرق لذلك المشرع الفرنسي لذلك.

المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

- د. أحمد ذكي الشيتي، بحث عنوان تكوين العقد وتفسيره في القانون المدني المصري، بحث مقدم لمعهد القانون المقارن بباريس، سنة 1949.
- د. إيمان محمد الغراب، التعليم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية سنة 2003.
- د. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه بدون دار نشر، 2020.
- د. خالد محمد السيد عبد المجيد موسى، احكام عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة مكنيه القانون والاقتصاد الرياضي الطبعة الأولى 1435، 2014.
- الشيخ محمد بن مكرم بن منظور، لسان العرب، دار المعارف مده فسر 3412/5.
- د. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل.
- د. عبد المنعم البدر اوي، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الأول دار النهضة العربية، سنة 1975.
- د. عبد المنعم فرج الصدة. عقود الاذعان في القانون المصري، دراسة فقهية قضائية رسالة دكتوراه جامعة القاهرة سنة 1946.
- د. عمرو أحمد حسبو، حماية الحريات في مواجهه نظم المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية 2000.
- د. محمد حسام محمود لطفي، عقود خدمات المعلومات، دار النهضة العربية 199.
- د. محمد على سويلم، عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية، دار النهضة العربية، 2021.
- د. محمد محمد الهادي، نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة دار الشروق 1989.
- المعجم الوجيز. مجمع اللغة العربية ط 2004 وزاره التربية والتعليم.
- د. ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بُعد في القانون المدني، دار النهضة العربية سنة 2004.
- د. ننسي محمد فاروق، الحماية القانونية للمؤمن له في عقود التأمين دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه بكلية الحقوق جامعة المنوفية 2021 بدون دار نشر.
- د. نهى الزيني: التعاقد عبر شبكه الانترنت، المؤتمر العلمي الأول، حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الإلكترونية.
- د. يس عبد اللطيف محمد، أحكام المسؤولية الناشئة عن انتهاك حرمة الحق في الخصوصية عبر وسائل التقنية الحديثة مجله كلية الدراسات الاسلامية العدد الثاني.
- نقض مدني رقم 3669 لسنة 58 ق – جلسة 1997/6/1. مجموعه احكام النقض، السنة 48.

- مجله حيائل. حكم عمل المرأة المتزوجة، هنادى أحمد www.edu.eg.com آخر تحديث 2020/1/13.
- مجله البيان، العمل عن بُعد يحقق التوازن في الحياة للمرأة العاملة.
- منظمة العمل الدولية (2012) الغباء وحقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين الطبعة الثانية.
- الجريدة الرسمية. العدد 28 مكرر (هـ) 15 يوليو 2020.
- الطعن رقم 6060 لسنة 86 قضائية جلسة 12/نوفمبر/2017.
- نقض مدني الطعن رقم 9405 لسنة 80 ق – جلسة 2012/3/27 مجموعه احكام محكمه النقض السنة 36.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- BAINES (S.), GELDER (U.), *What is family friendly about the workplace in the home ? The case of self-employed parents and their children, Technology, Work and Employment*, 18/3 : 2003.
- HUWS (U.), *The reproduction of difference : gender and the global division of labour. Work organisation, labour and globalisation : vol. 6, 1: 2012.*
- JONES (Rebert), *The role of telecommuting in the information technology industry and work – life balance a multiple case studs nor the entral university graduate faculty of the school of business 2016.*
- KURLAN (N.) et BAILEY (D.), *Telework : The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. Organizational Dynamics : vol. 28, 2 : 1999.*
- MILLER (Herman): *Telecommuting, Working offsite*, Herman Inc, 2001.
- MILLS (Juline E.,) et al. "Employer liability for telecommuting employees: Despite the many potential benefits of telecommuting, employees based in remote offices may cause unanticipated legal liability for employers." *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly*, vol. 42, no. 5, Oct.-Nov. 2001.
- ROBERT (L.Brady), *Legal in sights, Limting your liability in work – at home arrangements. Hr focus. August, 1996.*
- SWINK (Dawn, R.): *Telecommuting law. A new Frontier in legal libilty. America Business Law Journal summer 2001, Vol.38, Issue 4, 2001.*
- TEO (T.S.), LIM (V.K.), WAI (S.H.), *An Empirical Study of Attitudes Towards Teleworking among Information Technology Personnel. International Journal of Information Management : vol.18, 5 : 1998.*
- TREMBLAY (D.-G.), *Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In Women*

in Management (devenue Gender in Management.) Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4: 2002.

- TREMBLAY (D.-G.), *Telework: A New Mode of Gendered Segmentation ? Results from a study in Canada*. Canadian Journal of Communication. Vol. 28, 4: 2003.

المراجع باللغة الفرنسية:

اكتب: OUVRAGES GÉNÉRAUS :

- 1) JOSSERAND (LOUIS) : « Cours de droit civil positif française » , T, II, Paris, Sirey, 1929-1930.
- 2) LYON-CAEN (G.), Les libertés publiques et l'emploi, Rapport au ministre du Travail, La documentation française, Paris, 1992.
- 3) TERRE (F.), SIMLER (P.) et LEQUETTE (Y.), Droit, civil, Les obligations, 9e éd., Paris, Dalloz, 2005.

II: ARTICLES DES REVUES :

- 1) CHAMPAGNE (C.), PAILHÉ (A.), SOLAZ (A.): « *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?* », Publication de l'Insee, Economie et statistique, N° 478-479-480, 2015).
- 2) PICHAULT (B.) *Restructurations stratégiques et vulnérabilités au travail*. Revue IRES, 47: 2005.
- 3) SCAILLEREZ (Arnaud), Tremblay (Diane-Gabrielle), « *Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain* », Revue de l'organisation responsable 2016/1 (Vol. 11).
- 4) TREMBLAY (D.-G.), TAskin (L.), *Introduction. Gestion* : vol. 35, 1 : 2010.
- 5) VALENDUC (G.) VENDRAMIN (P.), *Les métamorphoses du télétravail. La lettre*, EMERIT 27, décembre-janvier : 2001.

III: ARRÊTS :

- 1) CA de Versailles, 22 mai 2012, 11e Ch. Soc., n°01-2033
- 2) Cass. Soc. 07 avril 2010, n°08-44.865, Assisbat c/ Sté Nestlé waters marketing et distribution

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 novembre 1991, 88-43.120, Publié (3
au bulletin 1991 V N° 519 p. 323

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 mai 1995, 93-44.078, Publié au (4
bulletin 1995 V N° 164 p. 119

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 31 janvier 2001, 98-44.290, Publié au (5
Bulletin 2001 V N° 28 p. 20

قوانين IV: CODES :

- 1) Code civil français
- 2) Code du travail français