

معيّار عنصر التبعية في العلاقة التعاقدية للعاملين عبر المنصات الرقمية: دراسة في القانون الأردني. د. عمر أحمد العرايشي*

تاريخ قبول البحث: 2024/7/14م

تاريخ استلام البحث: 2024/3/28م

الملخص

لقد تطورت أنماط العمل عن الصورة التقليدية المتمثلة بالعمل داخل المؤسسات أو المنشأة لتظهر أعمال يتم تنفيذها خارج مواقع العمل، وأدى ذلك إلى نشوء المنصات الرقمية والعمل عبرها بعيداً عن رقابة صاحب العمل من جهة، ومن جهة أخرى تمتع العامل باستقلالية في أداء العمل ووقت تنفيذه، الأمر الذي أثار تساؤلات حول توافر رابطة التبعية في علاقة العمل هذه، في الوقت الذي يطلب فيه المشرع الأردني ضرورة توافر التبعية القانونية لتطبيق قانون العمل إلى جانب عنصر الأجر، فاتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن تلك التساؤلات.

وقد خلص الباحث إلى عدة نتائج أهمها أن عدم تنظيم المشرع الأردني لهذا النمط من أنماط العمل الجديدة إلى جانب الأنماط الأخرى جعل العاملين فيها ومنها المنصات الرقمية معرضين للتعسف وللإجحاف بحقوقهم وحرمانهم من الحماية الاجتماعية، الأمر الذي تمنى فيه الباحث على المشرع من تنظيم العمل عبر المنصات الرقمية؛ لتوفير الحماية القانونية والاجتماعية للعاملين فيها.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، المنصات الرقمية، عمال، أصحاب عمل.

* أستاذ مساعد، قسم القانون المقارن، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

The Criterion of Dependency in the Contractual Relationship of Workers on**Digital Platforms: A Study in Jordanian Law****Abstract**

Work patterns have evolved from the traditional model of employment within institutions or establishments to include tasks performed outside of the workplace. This shift has been facilitated by the emergence of digital platforms, allowing work to be carried out independently of an employer's supervision. On one hand, this grants worker's autonomy in their work performance and scheduling. On the other hand, it raises questions about the presence of a dependency link in such employment relationships, especially since Jordanian legislation requires the existence of legal dependency, along with the element of remuneration, to apply labor laws. The researcher employed a descriptive analytical approach to address these questions.

The researcher concluded several key findings, most notably that the Jordanian legislator's failure to regulate this new mode of work, alongside other types, has left workers, including those on digital platforms, vulnerable to exploitation and infringement of their rights, depriving them of social protection. The researcher thus urges the legislator to regulate work through digital platforms to provide legal and social protection for its workers.

Keywords: Labor Law, Digital Platforms, Workers, Employer, Employee.

المقدمة:

يشهد العالم تطوراً تكنولوجياً وثقافياً أدى إلى تحولات في عالم العمل وخاصة في ظلّ الثورة الصناعية الرابعة⁽¹⁾:

مما نتج عنها أنماط عمل جديدة أدت إلى تغيير في الصورة النمطية لعقود العمل وآلية تنفيذها من قبل العامل، فظهر العمل عن بعد، والعمل المرن، والعمل عبر المنصات الرقمية⁽²⁾. وقد أتاحت الابتكارات في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات إلى انتشار للمنصات الرقمية في قطاعات وأنشطة اقتصادية عديدة بهدف تقديم الخدمات والسلع⁽³⁾، مما تساعد الأفراد وأصحاب الأعمال بالاطلاع على العديد من الأنشطة المسندة إليهم وربط تلك القطاعات والعملاء بالعمال⁽⁴⁾.

وتساهم المنصات الرقمية في توفير فرص عمل من خلال أحد نوعين؛ الأول يتمثل بأداء العمل عبر المواقع الإلكترونية (Web) كخدمات الترجمة، أو الاستشارات القانونية والمالية، أو خدمات التصميم بأنواعها، أو تطوير برامج الحاسوب، وأما النوع الثاني فيتمثل بتأدية العمل من خلال التطبيقات الذكية كخدمات سيارات الأجرة -مثل شركتي أوبر وكريم-، أو خدمات التوصيل، أو الخدمات المنزلية -مثل صيانة الكهرباء المنزلية-، أو توفير الرعاية⁽⁵⁾.

أهمية الدراسة:

يعدّ العمل مظهرًا من مظاهر الحياة والنشاط البشري، فهو السبب الذي يقتات منه الإنسان ويوفر له الحياة الكريمة، ولعلّ تطور أنماط العمل عن الصورة التقليدية المتمثلة بالعمل داخل المؤسسات أو المنشأة لتظهر أعمال يتم تنفيذها خارج مواقع العمل، وقد وصل الأمر إلى أن يكون العامل في دولة وصاحب العمل في دولة أخرى، ولعلّ جميع تلك الأنماط ليست المقصودة في هذا البحث؛ إذ يتعلق هذا البحث بنمط من أنماط العمل الجديدة التي يتم تنفيذها عبر المنصات الرقمية كسائقي النقل عبر التطبيقات الذكية، وعمال توصيل السلع، والمترجمين، ومن في حكمهم.

وتبرز أهمية هذا البحث من كون العمل عبر المنصات الرقمية يُنفذ بعيدًا عن رقابة صاحب العمل من جهة، ومن جهة أخرى يتمتع العامل باستقلالية في أداء العمل ووقت تنفيذه، الأمر الذي يثير تساؤلات حول توافر رابطة التبعية في علاقة العمل هذه، في الوقت الذي يتطلب فيه المشرع الأردني ضرورة توافر التبعية القانونية لتطبيق قانون العمل إلى جانب عنصر الأجر، الأمر الذي يجعل من العاملين في أنماط العمل الجديدة ومنها العمل عبر المنصات الرقمية معرضين

للتعسف وللإجحاف بحقوقهم وحرمانهم من الحماية الاجتماعية، مما يساهم في نمو تزايد أعداد العاملين في الاقتصاد غير المنظم⁽⁶⁾.

أهداف الدراسة:

يكمّن هدف هذا البحث في بيان مفهوم التبعية التقليدي، وبيان موقف المشرع والقضاء الأردني من هذا المفهوم، ومن ثم بيان موقف المشرع والقضاء الأردني من معيار التبعية للعاملين عبر المنصات الرقمية، ومن ثم التعرض إلى آراء الفقه القانوني من معيار التبعية للعاملين عبر المنصات الرقمية.

منهجية الدراسة:

وفي سبيل الوصول إلى نتائج وتوصيات مرجوة من هذا البحث اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف للأحكام القانونية النازمة لعنصر التبعية في عقود العمل، وتحليلاً لها ليقف على المعاني المقصودة وقياسها إلى الغابات والمقاصد المرجوة، مستعيناً في ذلك على اجتهاد الفقه القانوني والقضائي الأردني للبحث في دوره بتطوير فكرة التبعية بعقود العمل ليشمل العاملين عبر المنصات الرقمية.

مشكلة الدراسة:

إن من أهم العناصر التي تحتاج إلى بحث للعاملين عبر المنصات الرقمية هما: عنصر الأجر وعلاقة التبعية ليرتب عليه وجود هذا العقد، والحقيقة أن عنصر الأجر لا يثير أي إشكالية من الناحيتين العملية والعلمية ذلك أن تقاضي العامل للأجر من صاحب العمل نفسه أو من غيره لا ينفي اعتبار العقد عقد عمل والعمل مأجور⁽⁷⁾، ولكن ما يثير الإشكالية من الناحيتين العملية والعلمية هو مدى توافر عنصر التبعية في علاقة العمل عبر المنصات الرقمية، خاصة في ظلّ تمسك المشرع والقضاء الأردني بمعايير عنصر التبعية القانونية بمفهومه التقليدي، مما يتبعه فقدان هؤلاء العاملين من الحماية التي وفرها المشرع في قانون العمل وما نظمته من حقوق للخاضعين له، وهنا تكمن مشكلة هذا البحث.

الدراسات السابقة:

لقد اطلع الباحث على بعض الدراسات حول موضوع البحث، لكنها لم تتناول ما نحن بصددّه من دراسة في ضوء التشريع الأردني، وهذه بعض الدراسات التي تناولت مسألة علاقة التبعية للعاملين عبر المنصات الرقمية:-

1- سماح عبد الفتاح العفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد 37، 2022، حيث تناولت الباحثة في دراستها موضوع مفهوم المنصات الرقمية وأنواعها وطريقة العمل بها، وشروط تطبيق قانون العمل، ومعايير التبعية لعمال المنصات الرقمية، والحقوق المقررة لهؤلاء العمال، وذلك يقتصر على التشريع المصري.

2- علا فاروق عزام، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية: دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020 م، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 34، 2022، حيث تناولت الباحثة موضوع تطور فكرة التبعية في ظل الاقتصاد الرقمي، والنظام القانوني للعاملين في شركة أوبر العالمية، وهذه الدراسة اقتصر على التشريع المصري والفرنسي.

3- محمد علي جرادات، رسالة ماجستير بعنوان (عقد نقل الركاب باستخدام التطبيقات الذكية)، جامعة مؤتة، 2020، حيث تناول الباحث موضوع العلاقات القانونية لعقد الركاب باستخدام التطبيقات الذكية، ومسؤولية الناقل وسائقه على عقد النقل.

• بينما دراسة الباحث تركّز بشكل أساسي على عنصر التبعية في العلاقة ما بين صاحب العمل والعاملين في المنصات الرقمية في ضوء التشريع الأردني وأثر تلك التبعية على العلاقة ما بين أطراف عقد العمل في ظلّ نمو الاقتصاد غير المنظم ومحاولة حثّ المشرع الأردني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم، من خلال توفير الغطاء التشريعي الذي يوفر الحماية الاجتماعية والقانونية لتلك الفئات.

خطة الدراسة:

يلزمنا معالجة إشكالية البحث، أن نقف ابتداءً على المدلول القانوني لعنصر التبعية في عقود العمل من حيث المفهوم القانوني، ثم نخرج على موقف المشرع الأردني من ذلك، لكي نحاول إسقاط ما تقتضيه القواعد العامة في عقد العمل على عقود العاملين عبر المنصات الرقمية محل البحث، لنستبين مدى توافر عنصر التبعية فيها من عدمه في هذا الشأن، وبذلك سنقسم دراسة هذا البحث إلى مبحثين لتنتهي بخاتمة تتضمن نتائج وتوصيات على النحو الآتي:-

أولاً: المدلول القانوني لعنصر التبعية التقليدي في عقود العمل وذلك في المبحث الأول وتنقسم إلى:-

المطلب الأول: المفهوم التقليدي لعنصر التبعية.

المطلب الثاني: موقف المشرع والقضاء الأردني من عنصر التبعية.

ثانياً: مدى توافر عنصر التبعية على العاملين عبر المنصات الرقمية وذلك في المبحث الثاني وتقسم إلى:-

المطلب الأول: موقف المشرع والقضاء الأردني من العاملين عبر المنصات الرقمية.

المطلب الثاني: موقف الفقه القانوني من العاملين عبر المنصات الرقمية.

المبحث الأول:

المدلول القانوني لعنصر التبعية التقليدي في عقود العمل:

تعدّ رابطة التبعية من أهم العناصر التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود هذا من جانب، ومن جانب آخر يشكل أحد العناصر الأساسية التي تجعل من الشخص العامل خاضعاً لأحكام قانون العمل، ولهذا لا بد من بيان المفهوم التقليدي لعنصر التبعية وبيان أنواعه، ومن ثم التعرض لموقف المشرع والقضاء الأردني من عنصر التبعية والأنواع التي تتبعها، وسأخصص لكل موضوع من هذين الموضوعين مطلباً مستقلاً وعلى النحو الآتي:-

المطلب الأول:

المفهوم التقليدي لعنصر التبعية:

إن تحديد مفهوم عنصر التبعية يعتمد على معيارين، الأول يسمى بمعيّار التبعية الاقتصادية وأما الثاني يسمى بمعيّار التبعية القانونية، وندرس فيما يلي هذين المعيارين بفرع مستقل لكلٍ منهما.

الفرع الأول:

معيّار التبعية الاقتصادية:

قد حظي معيار التبعية الاقتصادية بشيء من الاهتمام الفقهي، ذلك أن رابطة التبعية الاقتصادية تنصرف إلى اعتماد العامل اقتصادياً كلياً على أجره كمصدر رزقه الوحيد الذي يحصل عليه بشكل كامل من صاحب العمل الذي يستأثر بجهوده وطاقته⁽⁸⁾، ودون السماح له بالعمل لدى صاحب عمل آخر مما تنشأ علاقة التبعية اقتصادياً ما بين طرفي عقد العمل⁽⁹⁾. والاعتماد على التبعية الاقتصادية في علاقة العمل تحمل في طياتها قدرًا من الإيجابيات والمبررات التي اعتمد عليها أنصار هذا الاتجاه، وتتمثل بما يلي:-

1-توسيع نطاق تطبيق أحكام قانون العمل، وعدم تضيقه على أساس توافر التبعية الفنية أو الادارية، لتتسع مظلة الحماية القانونية للفئات العاملين بصورة منتظمة لدى صاحب العمل حتى ولو لم تتوافر فيهم الإشراف والرقابة من قبله⁽¹⁰⁾.

2-يشمل الأجر عنصراً أساسياً في عقد العمل وهو سبب رئيس في تعاقد العامل مع صاحب العمل، نظراً للأهمية الاجتماعية والاقتصادية للأجر لكلا طرفي العقد، مما يتطلب الاعتماد على المعيار الاقتصادي في علاقة العمل⁽¹¹⁾.

3-إن هناك فئات تمارس أكثر من عمل ولها أكثر من مصدر دخل⁽¹²⁾، إلا أن ذلك لا ينيى قيام علاقة التبعية مع كل صاحب عمل.

وعلى الرغم من تلك المبررات التي لا يمكن إغفالها، ولكنها تحمل في طياتها قدراً آخر من السلبيات والعيوب الذي دفع جانباً من الفقه إلى إثارتها والدعوة إلى عدم الاعتماد على معيار التبعية الاقتصادية، مبررين بأن التبعية الاقتصادية لا تخضع لمعيار محدد، وأن معظم الأشخاص يعتمدون على غيرهم اقتصادياً مما يؤدي إلى توسيع كبير لنطاق قانون العمل على نحو يتعارض مع فكرة تنظيم علاقات العمل بحيث يشمل العمل المستقل⁽¹³⁾، كما أنها تركز على فكرة غير منضبطة وهي الحالة الاقتصادية للعامل⁽¹⁴⁾.

الفرع الثاني.

معيّار التبعية القانونية:

ينصرف مدلول التبعية القانونية في قيام العامل بأداء مهامه وعمله تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل⁽¹⁵⁾، بحيث يخضع العامل لسلطة صاحب العمل أثناء تنفيذ عمله من خلال توجيه الأوامر والتعليمات له، ويتوجب على العامل الالتزام بهذه الأوامر تحت وطأة توقيع الجزاء التأديبي⁽¹⁶⁾، ويستتبع ذلك تنازل العامل عن حريته واستقلاليتة نتيجة وضع نفسه تحت إشراف صاحب العمل لقاء الأجر الذي يحصل عليه⁽¹⁷⁾.

وتنقسم التبعية القانونية إلى نوعين رئيسيين هما:-

1-التبعية الفنية: وتعتبر من أقوى صور التبعية التي تتمثل بإشراف صاحب العمل على العامل في كامل تفاصيل تأدية العمل، وذلك من خلال تحديد شروط أداء العامل لعمله ومراقبة تنفيذه لتلك الشروط، وإيقاع الجزاءات التأديبية بحق العامل في حال مخالفته لشروط وأوامر صاحب العمل⁽¹⁸⁾، ويستلزم ذلك توافر الخبرة الفنية من قبل صاحب العمل على كافة تفاصيل العمل

حتى يتولى صاحب العمل مهمة الإشراف على كيفية تأدية العامل للعمل والطريقة المنفذ بها، وتحقق التبعية بتلك الصورة في حال توافر شرطين هما⁽¹⁹⁾:-

أ- أن يكون صاحب العمل على علم بكافة التفاصيل الفنية والظروف الداخلية الخاصة بكيفية القيام بالعمل نفسه.

ب- أن يكون هناك تواصل مباشر بين صاحب العمل وبين العامل.

يتبين مما سبق، أن معيار التبعية الفنية لا يصلح إلا للمنشآت الصغيرة ولا يصلح للمنشآت المتوسطة والكبيرة، وأن تطبيق التبعية الفنية يؤدي إلى الحدّ من تطبيق قانون العمل على بعض الفئات.

2- التبعية الإدارية أو التنظيمية: والتي تتمثل بسلطة صاحب العمل في التنظيم الإداري للعمل فقط، وذلك من خلال إشراف صاحب العمل على الظروف التي ينفذ فيها العامل العمل دون أن يمتد إلى طريقة تنفيذ العمل نفسه أي الظروف الخارجية لأداء العمل⁽²⁰⁾، مثل تحديد ساعات العمل، ونوع العمل، ومداه، ولا يشترط في هذه الصورة علم صاحب العمل بجميع فنيات العمل. وتتميز التبعية الإدارية والتنظيمية بعدة مزايا تجعلها تتفوق على التبعية الفنية وأهم هذه المزايا⁽²¹⁾:-

أ- يكون لصاحب العمل الحق في الإدارة دون التدخل في فنيات العمل نفسه.

ب- إن مفهومها أوسع لعنصر التبعية.

ج- تصلح لأي منشأة أيًا كان حجمها سواء صغيرة أو متوسطة أو كبيرة.

وتبرز أهمية التبعية التنظيمية والإدارية في الحالات التي لا يكون فيها صاحب العمل مختصًا أو فنيًا يلمّ بكل فنيات العمل الذي يديره حيث إن اشتراط التبعية الفنية وحدها كمعيار لانطباق قانون العمل يؤدي إلى تقليل عدد العمال المستفيدين من مزايا تطبيق قانون العمل.

المطلب الثاني:

موقف المشرع الأردني والقضاء الأردني من عنصر التبعية:

تأسيساً على ما تقدم فإن علاقة العمل تتنازع بين معيارين، المعيار الاقتصادي، والمعيار القانوني، فبأي المعيارين أخذ المشرع الأردني في قانون العمل والقانون المدني؟ وهل اتبع القضاء الأردني نهج المشرع؟ الأمر الذي سنتناوله تباعاً في فرعين اثنين؛ نخصص الأول لبحث موقف المشرع الأردني، ونخصص الثاني لبحث موقف القضاء الأردني، وعلى النحو الآتي:-

الفرع الأول:

موقف المشرع الأردني من عنصر التبعية:

باستقراء دقيق لتعريف عقد العمل في القانون المدني وقانون العمل يظهر لنا تبني المشرع الأردني لمعيّار التبعية القانونية لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود، إلّا أنه انفرد بشيء من الخصوصية بتبنيه المفهوم الواسع للتبعية القانونية، فقد استلزم لقيام علاقة التبعية إما توافر الإشراف أو الإدارة من قبل صاحب العمل، فإذا قدم العامل عمله تحت أي صورة من صور التبعية القانونية التي تتمثل بالإشراف -التبعية الإدارية- أو إدارة صاحب العمل -التبعية الفنية- فإن العامل يكون تابعاً لصاحب العمل⁽²²⁾، فجاء في تعريف عقد العمل الوارد في المادة (1/805) من القانون المدني رقم (43) لسنة 1976 والمادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته العبارة التالية "وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر"⁽²³⁾.

فمعيّار التبعية القانونية هو الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود وخاصةً عقد المقاولة، ذلك أن المفاوض يؤدي عمله بشكل مستقل عن صاحب العمل الذي يقدم له العمل ودون إشراف منه⁽²⁴⁾.

وينصرف مدلول هذا المعيار إلى قدرة صاحب العمل على إصدار الأوامر والتعليمات للعامل ومراقبة أدائه لتنفيذ عمله، ويستتبع ذلك سلطة صاحب العمل في توجيه الجزاءات التأديبية بحق العامل حال مخالفته لتوجيهات صاحب العمل.

وانطلاقاً من ذلك قد يصعب على صاحب العمل ممارسة تلك السلطة في حال كان العامل يعمل بشكل مستقل وإن كان استقلالاً جزئياً، ذلك أن صاحب العمل لا يمكن ممارسة أي شكل من أشكال الإشراف على أداء العامل لعمله.

إلّا أنه في الواقع العملي يعتبر العاملون عبر المنصات الرقمية -التي انتشرت في الآونة الأخيرة- تمتلك سلطة التوجيه والإشراف على أداء العاملين، فعلى مستوى قطاع النقل نجد بأن الشركات المزودة بخدمة النقل عبر التطبيقات الذكية تمتلك توجيه التعليمات والأوامر للسائق، وذلك بتوجيه التعليمات والالتزامات التي لا يمتلك السائق مخالفتها وفي حال مخالفتها قد يتعرض إلى إنهاء التعاقد وعدم تزويده بالخدمة بشكل مؤقت أو دائم، أو تصل إلى تحميله تكاليف النقل، والشركة تمارس سلطتها في الرقابة من خلال تحديد المسار الذي يجب أن يتبعه السائق والموقع الجغرافي الذي يجب عليه الوصول إليه والعمل به عن طريق الـ(GBS)⁽²⁵⁾.

وبالتالي فقد أصبح من الضروري إجراء تعديلات تشريعية تسير التطور في أنماط العمل، وتوفير الحماية للفئات العاملين في تلك الأنماط ومن بينها العمل عبر المنصات الرقمية²⁶. وفي المقابل نجد قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، في معرض معالجة العلاقة المنتظمة ما بين صاحب العمل والعامل لغايات شموله بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الأمر الذي يساهم في تعزيز مفهوم التبعية في علاقة العمل، حيث نصت المادة (4/ب/3) منه على أنه "العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة وتعتبر العلاقة منتظمة وفقا لما يلي: أ- للعامل في المياومة إذا عمل ستة عشر يوما فأكثر في الشهر الواحد. ب- للعامل بالساعة أو بالقطعة أو بالنقلة أو من في حكمهم إذا عمل ستة عشر يوما فأكثر في الشهر الواحد بغض النظر عن عدد ساعات العمل أو القطع أو النقلات في اليوم الواحد. ج- للعامل الذي يتقاضى أجرا شهريا بغض النظر عن عدد أيام عمله في الشهر الواحد باستثناء الشهر الأول لالتحاقه بالعمل فيتم تطبيق مبدأ ستة عشر يوم عمل فأكثر في الشهر الواحد".

وعليه نجد أن هذا النص -وإن كان لا يحدد وسيلة انتظام العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل، إلا أنه- قد يشكل سبباً في عدم توفير الحماية الاجتماعية للعاملين عبر العديد من أنماط العمل بسبب تهرب أصحاب العمل من توفير الانتظام الذي نصّ عليه المشرّع أعلاه.

الفرع الثاني:

موقف القضاء الأردني من عنصر التبعية:

لا شك أن للقضاء الأردني ومحكمة التمييز خاصة دورٌ من حيث مراقبة صحة تطبيق القانون وتوحيد طريقة تفسيره، ولذلك تبنى المفهوم الواسع لمعيّار التبعية القانونية في عقود العمل بما ينسجم مع نهج المشرع الأردني عند تعريفه لعقد العمل في المادة (2) من قانون العمل في العديد من أحكام محكمة التمييز الأردنية، إذ تقول في حكم لها "مقتضى التبعية أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل أو بإدارته بحيث يكون له حق إصدار أوامر العمل وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع جزاء والتبعية المقصود هنا التبعية القانونية وتكون على صورتين تبعية مثبتة وتمثل بخضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في جوهر العمل بدقائقه وجزئياته وهي بالتالي أشد أنواع التبعية، أو تبعية إدارية تنظيمية بحيث

ينحصر خضوعه لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي ينحصر في ظل هذا التنفيذ كتحديد وقت العمل ومكانه مثلاً...⁽²⁷⁾.

وقد أكدت محكمة البداية بصفتها الاستئنافية بأنه "وتأخذ التبعية القانونية الصور التالية: أولاً - التبعية الفنية : وهي تعني خضوع العامل لسلطة صاحب العمل وأوامره ونواهيه في جوهر العمل ذاته بدقائقه وجزئياته وهذه الصورة غالباً ما تكون في المشاريع الصغيرة التي يكون فيها صاحب العمل وسط عماله. ثانياً - التبعية الإدارية أو التنظيمية : وهي تعني خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في الظروف الخارجية التي يتم فيها تنفيذ العمل من حيث تحديد اوقات الدوام ومكان العمل ويكون للعامل سلطاته الفنية في مباشرة العمل وتنفيذه، وغالباً ما تكون في المشاريع الكبيرة التي لا تستلزم بأن يكون صاحب العمل ملماً بأصول المهنة الفنية فلا تمتد إلى رقابة العامل لأصول مهنته بل تقتصر على الاشراف الاداري والتنظيم للعمل وفي كلتا الحالتين نكون أمام تبعية قانونية وبالتالي عقد عمل"⁽²⁸⁾.

والحقيقة أن محكمة التمييز الأردنية راعت التطور في أشكال العمل مع بقائها على مسار تبني مقيار التبعية القانونية وحده وذلك بقولها "يجب الاحتياط وتوخي الدقة في استعمال عنصر التبعية للترقية بين العقدين ذلك أن التبعية قد تطور مفهوماً بحيث أصبحت تشتمل التبعية التنظيمية ولم تتوافر التبعية الفنية فرقابة صاحب العمل يستطيع أن يفرض طريقة أداء ويعطيه كافة التوجيهات..."⁽²⁹⁾، ذلك أن رقابة صاحب العمل في عقد المقاولة تتعلق بنتيجة العمل وليست بأدائه ذاته، أما في عقد العمل فإن صاحب العمل يتمتع بالسلطة الفعلية في الرقابة والتوجيه وإصدار الأوامر⁽³⁰⁾.

وقد اعتبرت محكمة الاستئناف في حكم لها بأن "رقابة صاحب العمل البسيطة وليست سلطة التوجيه الكاملة تعدّ أحد صور الرقابة والإشراف الإدارية على العامل التي تتوافر معها التبعية القانونية اللازمة للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة"⁽³¹⁾، وذلك عند معرض حكمها على حالة تولي سائق الحافلة بنقل الطلبة من وإلى المدرسة، فكان السائق يلتزم أحياناً ويعود إلى عدم الالتزام في حين آخر، الأمر الذي يؤكد محاولة القضاء الأردني للبحث بمرونة عن مقيار التبعية القانونية التي تكيف العقد بأنه عقد عمل.

ومما يجدر الإشارة إليه بأنه مستقر عليه قضاءً بالعبارة في تكييف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التي وردت في هذه العقود

والتكييف القانوني الذي أسبغه الطرفان عليها⁽³²⁾، وبالتالي فإن أي مسميات قد تطلق على العقد يبقى رهن التكييف القانوني والتفسير من قبل المحكمة في ضوء الوقائع والبيّنات التي تقدم لها. لذلك ذهبت محكمة التمييز في حكم لها بأنه "بخصوص العلاقة العقدية ما بين الطرفين هل هي عقد مقاوله أم عقد عمل؟ فإننا نجد أن المحكمة الاستئنافية ومن خلال البيئة الشخصية توصلت إلى أن العلاقة بين الطرفين هي علاقة عمل بعد أن قامت بتمحيص شهادات الشهود وكذلك عقد العمل لتوافر رابطة التبعية والإشراف والأجر وفقا لصلاحياتها في ترجيح البيّنات وفقا لحكم المادتين (33 و 34) من قانون البيّنات وبصفتها محكمة موضوع ولا تثرب عليها في ذلك طالما أن ما توصلت إليه له أصل ثابت بالدعوى ولا يقوم على أدلة وهمية لا وجود لها،....ونجد أن الثابت من البيئة الشخصية أن هناك إشراف وتبعية لرب العمل على المميز ضده مما يجعلنا أمام عقد عمل كما أن اتفاقية خدمة وتوصيل تؤكد صحة ذلك إذ إن هناك موعدًا للحضور وإنهاء الدوام وشروط التسليم ومقدار الأجر والإشراف والتبعية وإن أوردوا فيه بعض الشروط التي تشير إلى تطبيق أحكام القانون المدني وليس قانون العمل مما يؤكد أننا أمام عقد عمل وليس عقد مدني"⁽³³⁾، الأمر الذي يؤكد دور القضاء في تفسير العقود ولا تأخذ بما يورده الطرفان في عقد العمل من عبارات قد تدل على تطبيق قانون آخر غير قانون العمل.

المبحث الثاني:

مدى توافر عنصر التبعية على العاملين عبر المنصات الرقمية:

لطالما أخذ اقتصاد المنصات الرقمية الذي وصفته منظمة العمل الدولية بأنها "مزود خدمة عن طريق شبكة الإنترنت"⁽³⁴⁾ حجمه وأهميته في التزايد منذ نشأته في تسعينات القرن الماضي الذي يعزى إلى التطور التكنولوجي وانتشار الهواتف الذكية والإنترنت عالية السرعة وغيرها من الوسائل⁽³⁵⁾، وما تحمله في طياتها من مزايا تتمثل بسهولة الوصول والمرونة إلى الخدمات والسلع، موفرةً في الوقت نفسه فرص عمل غير مسبقة تتجاوز حدود أسواق العمل التقليدية، مما يعكس تحولاً كبيراً نحو أسواق عمل ذات مواصفات جديدة⁽³⁶⁾.

ولعلّ العمل عبر المنصات الرقمية تعتبر أحد أشكال العمل الجديدة كالعمل عن بعد والعمل المرن وتثير تساؤلاً سنحاول في هذا المبحث أن نجيب عليه ومفاده مدى وجود عنصر التبعية في علاقة العمل هذه؟ وذلك في ظلّ معرفتنا أن العمل عبر المنصات الرقمية تشمل العديد من الأعمال كنقل الركاب والبضائع -سائقي التطبيقات الذكية-، توصيل السلع، والترجمة، وغيرها.

لذا سنقسم هذا المبحث إلى المطلبين، نعالج في المطلب الأول موقف المشرع الأردني والقضاء الأردني من العاملين عبر المنصات الرقمية، وأما المطلب الثاني فنعالج فيه موقف الفقه القانوني من العاملين عبر المنصات الرقمية، وعلى النحو الآتي:-

المطلب الأول:

موقف المشرع الأردني والقضاء الأردني من العاملين عبر المنصات الرقمية:

سنتناول في هذا المطلب في فرعين؛ نعالج في الأول منهما موقف المشرع الأردني من العاملين عبر المنصات الرقمية، في حين نعالج في الثاني موقف القضاء الأردني من العاملين عبر المنصات الرقمية وعلى النحو الآتي:-

الفرع الأول:

موقف المشرع الأردني من العاملين عبر المنصات الرقمية:

طالما أن العمل عبر المنصات الرقمية نمطاً من الأنماط الجديدة للعمل ومستحدث، الأمر الذي يتطلب الوقوف على موقع هذا النمط بين أنماط العمل الواردة في قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته وما استحدثه المشرع الأردني من أنماط جديدة في نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017⁽³⁷⁾.

وباستقراء لأحكام هذا النظام نجد أن المادة (4) منه حددت الأشكال التي يكون فيها عقد العمل مرناً⁽³⁸⁾، نجد أن المرونة المقصودة من تلك الأشكال إما مرونة من حيث المكان أو مرونة من حيث الزمان⁽³⁹⁾، الأمر الذي يتطلب تحديد توصيف لعقد العاملين عبر المنصات الرقمية من بين تلك المعيارين.

ولعل أشكال العمل المرنة الواردة في هذا النظام التي تعتمد فيه المرونة على الزمان لا يمكن أن تشكل توصيفاً لعلاقة العمل عبر المنصات الرقمية، ذلك أن التعريفات الواردة لكل شكل منها تنص صراحةً على ضرورة تواجد العامل في موقع العمل، أما شكل العمل المرن الذي تعتمد فيه المرونة على المكان المسمى بعقد العمل عن بعد يمكن أن تكون محطة لتوصيف علاقة العمل للعاملين عبر المنصات الرقمية.

فعقد العمل عن بعد سنداً لما عرفته المادة (4) من نظام العمل المرن بأنه الذي "يتم فيه إنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل"، أي أن يعمل العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل⁽⁴⁰⁾، وباستخدام وسيلة اتصال إلكترونية وخارج مكان العمل التقليدي⁽⁴¹⁾.

ويفسر جانب من الفقه أداء العامل للعمل عن بعد بتأدية العمل في أماكن بديلة عن موقع العمل ويحددها صاحب العمل، شريطة العمل لحساب المنشأة أي تابعاً لصاحب العمل لا أن يكون مستقلاً⁽⁴²⁾، إلا أن هذا الرأي لا يستقيم من الناحية العملية فكثيراً من أصحاب العمل لا يحددون مكان أداء العامل لعمله.

وإن كان العمل عن بعد واسع النطاق ولا يمكن حصره، إلا أن غالبية الفقهاء⁽⁴³⁾ يذهبون إلى أن العمل عن بعد قد يكون في أماكن متغيرة باستمرار، أو العمل من المنزل، أو العمل في مواقع بعيدة عن الموقع الرئيسي لصاحب العمل، أو العمل عبر الشاشات.

وبإسقاط ذلك على عقود العاملين عبر المنصات الرقمية، نجد بأن العامل في هذا النمط يؤدي عمله عبر وسائل تكنولوجية حديثة لا ترتبط بموقع صاحب العمل، إلا أن العامل يتمتع بقدر من الاستقلالية عند أدائه لعمله والوقت الذي يؤدي فيه عمله، فسائق نقل الركاب عندما يستخدم التطبيق الذكي كـ(تطبيق أوبر) يتمتع بحرية مطلقة بالمواعيد الذي يؤدي فيه عمله دون أن يكون لصاحب العمل أي سلطة في اشتراط أوقات ممارسته لعمله، وتكمن ارتباطه بصاحب العمل المشغل للمنصة الرقمية أثناء البدء بتنفيذ عمله وفي هذه اللحظة يستطيع صاحب العمل ممارسة رقابته على العامل من خلال الوسيلة التي تزوده بتلك الخدمة.

وإن كان جانب من الفقه يرى بأن عمل العمال عبر المنصات الرقمية يعدّ أحد أنماط العمل عن بعد ويمثل نتيجة التطور التكنولوجي الذي أثر على علاقات العمل، بحيث يستخدم صاحب العمل والعامل منصة رقمية لأداء العمل وغالباً ما تعتمد الشركات متعددة الجنسيات حيث يكون العامل في دولة وصاحب العمل في دولة أخرى⁽⁴⁴⁾، إلا أنني أجد بأن العمل عبر المنصات الرقمية يختلف عن مفهوم العمل عن بعد الذي أخذ به المشرع الأردني في المادة (4) من نظام العمل المرن الذي أخذ به الفقه القانوني الذي أشرنا إليه سابقاً.

ويدلّ على ذلك تعريف المشرع الأردني لعقد العمل المرن في المادة (2) من نظام العمل المرن بأنه "اتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر.."، وأخذ بالمفهوم الضيق للتبعية القانونية من حيث اشترط توافر صورتين التبعية الفنية والإدارية معاً حتى نكون أمام عقد عمل مرّن، حيث ربط بين الإشراف والإدارة بحرف العطف "و"، وهذا يشكل مساراً مغايراً لما أخذ به المشرع في قانون العمل الذي

يشترط إما الإشراف أو الإدارة⁽⁴⁵⁾، الأمر الذي يصعب معه اعتبار عقود العاملين عبر المنصّات الرقمية أحد أشكال العمل عن بعد.

والحقيقة أن صدور نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017⁽⁴⁶⁾ وإن كان يدل على معالجة أنماط العمل الجديدة إلا أن المشرع يتمسك بفكرة إصدار هذا النظام لتعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية ورفع نسبة تلك المشاركة، ولتمكين المرأة اقتصادياً وتوسيع آفاق سوق العمل⁽⁴⁷⁾، وحيث إن معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية لعام 2021 بلغ (14%)⁽⁴⁸⁾.

ولمواكبة تعديل قانون العمل في عام 2019 بإدخال تعريف للعمل المرن في المادة (2) منه⁽⁴⁹⁾، في محاولة منه لتفادي دستورية النظام وإعطائه السند التشريعي الذي يعطي الحق للسلطة التنفيذية بإصدار نظام العمل المرن، تم العمل على إعداد مشروع لنظام عمل مرن جديد في عام 2024⁽⁵⁰⁾، وباستقراء لما ورد في هذه المسودة نجد أن المشرع عاد بالتمسك بالتعريف السابق لعقد العمل المرن ومعيّار التبعيّة القانونية التقليدي، ولم يراعِ أنماط العمل الجديدة التي تحتاج إلى تدخل تشريعي لتوفير الحماية القانونية لهؤلاء العاملين ومن بينهم العمل عبر المنصّات الرقمية.

ومما يجدر الإشارة إليه أن التشريعات الصادرة بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته⁽⁵¹⁾ قد حاولت عدم التمسك بالمفهوم التقليدي في علاقة التبعيّة لمن يخضعون لأحكام التأمينات الواردة في قانون الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال إدخال مصطلح "العامل لحسابه الخاص" إلى نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015 وتعديلاته الذي عرفه في المادة (2) منه على أنه "الشخص الذي يعمل منفرداً في منشأته أو مهنته ولا يعمل تحت إشرافه أي مستخدم"، بحيث تم شمول العاملين لحسابهم الخاص بصفة الزامية بأحكام القانون وبجميع التأمينات المطبقة بموجبه⁽⁵²⁾.

الفرع الثاني:

موقف القضاء الأردني من العاملين عبر المنصّات الرقمية:

لطالما استبعد القضاء الأردني معيار التبعيّة الاقتصادية لتكييف علاقة العمل، وابتكراً على معيار التبعيّة القانونية وبالمفهوم الواسع الذي أشرنا إليه سابقاً، إلا أن محكمة التمييز الأردنية قد تنهت إلى التطور في مفهوم التبعيّة ليشمل التبعيّة التنظيمية ولا يتوقف على التبعيّة الفنية، في محاولة لشمول أنماط عمل جديدة فقد قضت محكمة التمييز بأن "موضوع عقد العمل هو العمل التابع ويجب الاحتياط وتوخي الدقة في استعمال عنصر التبعيّة للفرقة بين العقدين

ذلك ان التبعية قد تطور مفهوما بحيث أصبحت تشتمل التبعية التنظيمية ولم تتوافر التبعية الفنية فرقابة صاحب العمل يستطيع أن يفرض طريقة أداء ويعطيه كافة التوجيهات...⁽⁵³⁾. وقد حاولت ذات المحكمة تكييف علاقة التبعية بشكل أكثر مرونة بناءً على تقديم العامل لبيّنات تفيد توجيه صاحب العمل له عند أدائه للعمل وذلك من خلال وضع مبدأ قانوني مفاده "إذا ثبت أن العامل كان يقوم بعمليات النقل بناءً على طلب صاحب العمل فإن مقتضى ذلك أن عنصرَي الإشراف والتبعية والأجر متوفران في عمله مما يجعل العلاقة التي تربط بين الطرفين هي علاقة عمل"⁽⁵⁴⁾.

وأما من جانب محكمة البداية بصفتها الاستئنافية فقد أكدت على أن "عدم تواجد رب العمل باستمرار في مكان العمل لا ينفي علاقة التبعية والإشراف، وبالتالي فالعلاقة هي علاقة عمل"⁽⁵⁵⁾، وذلك بالأخذ مفهوم العمل عن بعد أو العمل في مكان لا يتواجد فيه صاحب العمل، بحيث حكمت ذات المحكمة بأن تقيّد العامل بالمعلومات والتعليمات التي يزودها به صاحب العمل وعدم امتلاك العامل الحق العمل خارج حدود تلك التعليمات الأمر الذي يؤكد على توافر علاقة العمل⁽⁵⁶⁾.

ومن جانب محكمة صلح الحقوق ونظرها في أشكال العمل التي يسبغ عليها العمل عن بعد، والأعمال التي يؤديها العامل لخدمة صاحب العمل، وفي حكم لها قضت بأن "قيام المدعية بالعمل عن بعد، أي من خارج الحدود المكانية للمدعى عليها، ومن خلال شبكة الإنترنت بوظيفة متابعة طلبات إلكترونية، مقابل أجر شهري، تجد المحكمة بأن عقد عمل المدعية يخضع أولاً لشروط العقد ومن ثم لنظام العمل المرن المشار إليه، الذي أحال بالنسبة للحقوق والامتيازات إلى قانون العمل، وبالتالي فإن دفع المدعى عليها بأن المدعية لا تخضع لقانون العمل ينبغي الالتفات عنه"⁽⁵⁷⁾.

إلا أنه في حكم آخر قد ذهبت باتجاه إلى أن العمل للحساب الخاص وتمتع العامل بقدر من الاستقلالية بحيث له الخيار بقبول أو رفض المعروض عليه ينفي علاقة التبعية نظراً لعدم تولي صاحب العمل لسلطته في الرقابة على العامل مهما كانت تسمية العقد⁽⁵⁸⁾.

يتضح للباحث من جملة ما تقدم، أن القضاء الأردني لا يزال متمسكاً بمعيّار التبعية القانونية دون المحاولة في التوسع عما هو مستقر عليه، وأن التكييف القانوني للعقود وفقاً لما ثبت أمام

المحاكم من وقائع لا تزال تدور حول فكرة العامل التابع، ولا تقبل بفكرة استقلالية العامل سواء الجزئي أو الكلي⁽⁵⁹⁾.

المطلب الثاني:

موقف الفقه القانوني من العاملين عبر المنصات الرقمية:

نتيجةً للتطور التكنولوجي الذي أدى إلى تغير في ظروف وشروط علاقات العمل، الأمر الذي جعل العاملين في أنماط العمل الجديدة يواجهون إشكالية قانونية من حيث عدم مواكبة قانون العمل لذلك التطور والبقاء مقتصرًا على الأنماط التقليدية.

مما دعا الفقه القانوني إلى المناداة بضرورة مواكبة التشريعات لأنماط العمل الجديدة، وذلك من خلال خلق نهج متوازن يدعم النمو الاقتصادي والابتكار، مع حماية حقوق العمال وتعزيز معايير العمل اللائق، ما يمهّد الطريق لاقتصاد رقمي أكثر شمولية وعدالة⁽⁶⁰⁾.

ويرى جانب من الفقه بأنه طالما العامل يقوم بتنفيذ الأعمال من خلال المنصات الرقمية فإن صاحب العمل يستطيع ممارسة سلطته الإشرافية على أداء العامل لعمله من خلال تلك المنصة الرقمية ويستطيع توجيهه ومراقبته، وله إيقاع الجزاءات في حالة مخالفة العامل للشروط التي حددها للعامل، فوسيلة الإشراف على العامل تركز على الوسائل التكنولوجية وليس إشراف مباشر مما يؤدي إلى توافر سلطة الإشراف من قبل صاحب العمل ولا تنتفي بانتفاء الإشراف المباشر من قبله⁽⁶¹⁾.

ولا يمكن تصور توافر التبعية القانونية بصورتها التقليدية في تكييف العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل لانعدام الاتصال المباشر بينهما⁽⁶²⁾، لذا ذهب جانب من الفقه لتبني معيار مختلط لعنصر التبعية يجمع ما بين التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية على أساس تولي صاحب العمل وسائل الإشراف على العامل وممارسة سلطته الرقابية، واعتماد العامل على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل والذي يشكل مصدر رزقه الأساسي⁽⁶³⁾.

ويؤيد هذا الاتجاه بعض الفقه بأن علاقة التبعية يمكن استنباطها من خلال تكييف الوسائل التي قام صاحب العمل بممارسة سلطته الإشرافية والرقابية على العامل⁽⁶⁴⁾، فمتى توافرت تلك السلطة حتى وإن لم تكن خالصة توافرت علاقة التبعية، وذلك بالمزج ما بين معيار التبعية القانونية والاقتصادية مما يضيف لهؤلاء العمال الحماية القانونية التي وفرها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي⁽⁶⁵⁾.

واتجه رأي في الفقه إلى وجود مقياس جديد يدعى بـ"التبعية عن بعد" يعتمد فيه على التوسع في مفهوم التبعية القانونية ومنحه المرونة من خلال الاعتماد على الوسائل الإلكترونية في ممارسة صاحب العمل لسلطته الرقابية، مع الأخذ بمقياس التبعية الاقتصادية للاعتماد على تكييف علاقة العمل⁽⁶⁶⁾.

وفي رأي آخر للفقه بأن العاملين بعقد عمل عن بعد يخضعون لمقياس يدعى بـ(التبعية التكنولوجية) وذلك لممارسة صاحب العمل الرقابة على أعمال العامل من خلال استخدام وسائل الاتصال التكنولوجية الحديثة، وهي تمثل رقابة غير مباشرة وبطريقة مختلفة عن الرقابة المباشرة في مواقع العمل⁽⁶⁷⁾، بحيث يمكن لصاحب العمل توجيه الأوامر وتنظيم العمل والرقابة على أداء العامل لعمله أثناء وقت العمل وتحديث البرمجيات بما يتلاءم مع تطورات سوق العمل⁽⁶⁸⁾.

ويجد جانب من الفقه أن تحديد التبعية في علاقة العمل يجب أن تعتمد على معيارين على الأقل من المعايير التالية: 1- تحديد مستوى الأجر، 2- طريقة التحكم في تنفيذ العمل عن بعد، 3- لا يسمح لك باختيار ساعات العمل الحضور أو الغياب القبول أو لرفض المهام، 4- تحديد القواعد المتعلقة بالمظهر أو السلوك تجاه العملاء، 5- الحد من إمكانية قيام العامل بتكوين عملاء بنفسه⁽⁶⁹⁾، وبذلك يعتبر العامل "عاملاً مستخدماً" تتوافر فيه عنصر التبعية في عقد العمل، ومع ذلك يترك هذا الرأي لأصحاب شركات المنصات الرقمية إثبات عدم وجود علاقة عمل.

إلا أن جانباً آخر من الفقه –ونختلف معه- يرى أن تحديد طبيعة علاقة العمل على أساس ازدواجية في مقياس التبعية القانونية والاقتصادية سيؤدي إلى تعقيد في تكييف تلك العلاقة، مما دعاه إلى الاعتماد على مقياس التبعية القانونية لوحده في تكييف علاقة العمل مع الأخذ بالمفهوم المرن له، بحيث يتلقى العامل لتعليمات وتوجيهات صاحب العمل والسير على هديها سواء أكان ذلك أمام صاحب العمل مباشرة أم من خلال الوسائل الإلكترونية أم من خلال الاطلاع على المنتج النهائي، ولصاحب العمل التحقق من مدى تنفيذ العامل لتوجيهات صاحب العمل سواء أثناء أدائه لعمله من خلال المنصات الرقمية أو من خلال المنتج النهائي، بذلك تكون كافية لتكييف علاقة العمل والقول بتوافر عنصر التبعية⁽⁷⁰⁾.

وصفوة القول نجد أن إضفاء الحماية القانونية للعاملين عبر المنصات الرقمية يتطلب التوسع في مفهوم علاقة التبعية وعدم التمسك بالمفهوم التقليدي لتلك العلاقة، نظراً لتغير المفهوم التقليدي للعامل الذي يكون تابعاً بشكل كلي لصاحب العمل، فقد أصبح يجمع بين التابع والمستقل في آن واحد، الأمر الذي يتطلب المزج بين مقيار التبعية القانونية والاقتصادية، فمتى مارس صاحب العمل سلطة الإشراف على تنفيذ العامل لعمله وكان عمله مقابل أجر يمكن القول بتوافر علاقة التبعية، وأن الاستقلالية التامة في علاقة العمل من شأنها انتفاء علاقة التبعية مما يستلزم أن تكون الاستقلالية على درجة مرنة ومستوعبة، وهذا ما أشارت إليه اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل من المنزل رقم (177) لسنة 1996 عند تعريفها للعمل في المنزل⁽⁷¹⁾.

الخاتمة:

حاول الباحث في هذه الدراسة الوقوف على مقيار التبعية بالمفهوم التقليدي ونوعيه (الاقتصادي، والقانوني)، وتحديد النوع الذي اتبعه المشرع والقضاء الأردني، وذلك ليأخذنا للوقوف على تحديد مقيار التبعية الذي دفع الفقه القانوني إلى الأخذ بها من قبل المشرع، بعد تبين نظرة المشرع والقضاء الأردني للعاملين عبر المنصات الرقمية. وقد خلص الباحث لجملة من النتائج والتوصيات نجملها على النحو الآتي:-

النتائج:

- 1- يتبع المشرع والقضاء الأردني علاقة التبعية القانونية بمفهومها الواسع ليشمل أحد صورتين: التبعية الإدارية أو التنظيمية، والتبعية الفنية، وهذا يعالج علاقات العمل بالمفهوم التقليدي ولا يأخذ بعين الاعتبار أنماط العمل الجديدة.
- 2- لقد تفهم القضاء الأردني تطور مفهوم التبعية القانونية ليشمل التبعية التنظيمية بمفهومها الأوسع، وقد حاول في معالجة عنصر التبعية للعاملين عبر النقل، وذلك باعتبار العلاقة التي تحكمهم هي علاقة عمل.
- 3- وجدنا أن نظام العمل المرن الذي صدر في عام 2017 جاء في الأساس لمعالجة إشكالية مشاركة المرأة الاقتصادية وتمكينها في سوق العمل، دون مراعاة أنماط العمل الجديدة التي لا تقتصر على المرأة فقط وتحتاج إلى توسيع مظلة الحماية القانونية.
- 4- ظهر لنا أن صورة العمل عن بعد كشكل من أشكال العمل المرن المنصوص عليها في نظام العمل المرن، يعاني من القصور في شمول العاملين عبر المنصات الرقمية نظراً لتشدد المشرع في مفهوم التبعية القانونية في عقود العمل المرنة وذلك باشتراط الإشراف والرقابة في نفس الوقت.

5-إن المعيار المزدوج ما بين التبعية القانونية والاقتصادية التي أخذ بها العديد من الفقه القانوني، يعدّ باباً ليدخل إليه المشرع والقضاء في تكييف العلاقة التعاقدية واعتبار هؤلاء العاملين من الخاضعين لأحكام قانون العمل.

التوصيات:

- 1-تتمنى على المشرع الأردني مراعاة مفهوم التبعية الوارد في مسودة نظام العمل المرن لعام 2024، بحيث يتخلّى أولاً عن الجمع ما بين الإشراف والإدارة الوارد في النظام المعمول به حالياً، وثانياً التوسع في مفهوم التبعية بأن لا يعتمد فقط على الإشراف وفق المفهوم التقليدي، وإنما المزج بين معيار التبعية القانونية والاقتصادية، عند ممارسة صاحب العمل لسلطة الإشراف على تنفيذ العامل لعمله، أو كان العامل يتمتع باستقلالية جزئية في أداء عمله مقابل أجر يمكن القول بتوافر علاقة التبعية.
- 2-تتمنى على المشرع الأردني أيضاً التوسع في الحماية القانونية لتشمل أنماط العمل الجديدة التي ظهرت في الآونة الأخيرة أو حتى التي ستظهر في المستقبل مع دخول الثورة الصناعية الرابعة.
- 3-تتمنى على القضاء الأردني تفسير عقود العاملين عبر المنصات الرقمية بشكل أوسع مما يجري عليه في الوقت الحالي، ليدفع بالمشرع على توفير الحماية للعاملين عبر المنصات الرقمية.
- 4-يعتبر توجه القضاء الفرنسي والبريطاني باعتبار العاملين عبر المنصات الرقمية من فئة العمال الذين يخضعون لأحكام قانون العمل، أحد الأسانيد التي يمكن الارتكاز على المبررات التي اتبعتها أحكامهم لتوسيع نطاق تطبيق قانون العمل ليشمل العاملين عبر المنصات الرقمية.

الهوامش:

- (i)- أطلق رئيس المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2016 مصطلح "الثورة الصناعية الرابعة" باعتبارها اندماج النظم السيبرانية-المادية في بيئة ذكية وموحدة تتيح المجال للآلة للعمل بشكل مستقل واتخاذ قراراتها بنفسها عبر ارتباطها على شبكة الإنترنت بخوارزميات الذكاء الاصطناعي، فإن الثورة الصناعية الرابعة تعبر عن اندماج العوالم الفيزيائية والرقمية، للمزيد راجع: تقرير الثورة الصناعية الرابعة وسوق العمل الأردني، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، عمان، 2024، ص 61.
- (2)- وتعدّ هذه الصورة من صور (العمل عن بعد) والتي يؤدي فيها الشخص الأعمال بشكل متنقل وعن طريق الاتصال بالوسائل الحديثة مع بقاء العامل تحت رقابة وسلطة صاحب العمل ووفقاً لساعات العمل التي يحددها صاحب العمل. للمزيد: عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة، مجلد 9، عدد 4، 2017، ص 127.
- (3)- تعريف المنصات الرقمية: بنية تحتية رقمية تمكّن مجموعتين أو أكثر من التفاعل وتقدم نفسها على أنها جهات، للمزيد انظر: Nick Srnicek and Laurent De Sutter, Platform Capitalism (Cambridge: Polity Press, 2017), p. 30 <https://mudancatecnologicaedynamicacapitalista.files.wordpress.com/2019/02/platform-capitalism.pdf>

- (4)- منظمة العمل الدولية، تقرير بعنوان (لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية- دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل)، (2021) الرابط الإلكتروني: <https://www.ilo.org/digitalguides/ar-ae/story/world-employment-social-outlook-2021#digital-labour-platform>
- (5)- انتشرت هذه الصورة في الآونة الأخيرة من خلال تطبيقات شركة (أوبر) وشركة (كريم) لنقل الركاب أو البضائع عبر التطبيقات الذكية، وكذلك توصيل الطلبات إلى المنازل كالأطعمة كتطبيق (طلبات)، بحيث السائق يتعاقد مع تلك الشركات لتقديم الخدمات للعملاء المشتركين عبر تلك المنصة والحصول على أجره من العملاء مع تحمل السائق للنسبة المتفق عليها ودفعها إلى الشركة المشغلة للمنصة الرقمية.
- (6)- عمر أحمد العرايشي، وآخرون، التنظيم القانوني الذي يحكم العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الأردن (العاملين في قطاع النقل وقطاع الزراعة - أنموذجاً)، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد (4)، العدد (3)، 2023، ص5.
- (7)- جعفر المغربي، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2024، ص28.
- (8)- السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003-النظرية العامة لقانون العمل-عقد العمل الفردي، الفتح للطباعة والنشر، القاهرة، 2006، ص26.
- (9)- حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص130.
- (10)- الأهواني، شرح قانون العمل، ص130.
- (11)- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب، القاهرة، 1986، ص488.
- (12)- بداية عمان بصفتها الاستئنافية، الحكم رقم 682 لسنة 2023، تاريخ 2023/2/19، منشورات قسطاس.
- (13)- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، هيئة المعاهد الفنية، العراق، 1989، ص27.
- (14)- أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2016، ص85.
- (15)- أبو شنب، شرح قانون العمل، ص85.
- (16)- المغربي، شرح قانون العمل، ص26.
- (17)- محمد الكشيور، علاقة التبعية كعنصر مميز لعقد العمل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، جامعة القاضي عياض، المغرب، 1989، ص8.
- (18)- المغربي، شرح قانون العمل، ص27.
- (19)- بداية عمان بصفتها الاستئنافية، الحكم رقم (682) لسنة 2023، تاريخ 2023-02-19، منشورات قسطاس.
- (20)- أبو شنب، شرح قانون العمل، ص86.
- (21)- بداية عمان بصفتها الاستئنافية، الحكم رقم (682) لسنة 2023، تاريخ 2023-02-19، منشورات قسطاس.
- (22)- المغربي، شرح قانون العمل، ص27.
- (23)- أسيد الذنبيات، وباسل النوايسة، عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد (12) العدد (4)، 2020، ص44.
- (24)- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2015، ص68.
- (25)- محمود حسن السحلي، تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم النقض الفرنسية الصادر في مارس 2020، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، العدد 1، 2020، ص308.
- (26)- محمد منعزل، ونجيب الصالحي، العمل عبر المنصات الرقمية: الإطار القانوني وأفق التنظيم، مجلة القانون والأعمال الدولية، العدد (47)، 2023، منشور عبر الموقع الإلكتروني: <https://www.droitentreprise.com/>
- (27)- قرار محكمة تمييز حقوق رقم (4777) لسنة 2022، تاريخ 2022/12/13، منشورات قسطاس.
- (28)- قرار محكمة بداية المفرق بصفتها الاستئنافية رقم (378) لسنة 2024، تاريخ 2024/2/18، منشورات قسطاس.
- (29)- تمييز حقوق، الحكم رقم (2018/4873) تاريخ 2018/12/16، منشورات قسطاس، وتمييز حقوق، الحكم رقم (2019/5462) تاريخ 2019/9/16، منشورات قسطاس.

- (30) - بداية عمان بصفتها الاستثنائية، الحكم رقم 4433 لسنة 2020، تاريخ 2020/10/21، منشورات قسطاس.
- (31) - استئناف عمان، الحكم رقم 53317 لسنة 2008، تاريخ 2009-01-08، منشورات قسطاس.
- (32) - تمييز حقوق، الحكم رقم 7987 لسنة 2019، تاريخ 2020-03-17، منشورات قسطاس.
- (33) - تمييز حقوق، الحكم رقم 1497 لسنة 2022، تاريخ 2022-06-22، منشورات قسطاس.
- (34) - OECD, ILO and Eurostat, Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work, 2023, p.40, <https://www.oecd.org/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work-0ddcac3b-en.htm>
- (35) - Zoltan J. Acs & Abraham K. Song & László Szerb & David B. Audretsch & Éva Komlósi, 2021. "The evolution of the global digital platform economy: 1971–2021," Small Business Economics, Springer, vol. 57(4), pages 1629-1659, December. https://ideas.repec.org/a/kap/sbusec/v57y2021i4d10.1007_s11187-021-00561-x.html
- (36) - احمد عوض، مقال بعنوان (اقتصاد المنصات الرقمية وحقوق العاملين)، صحيفة الغد، عمان، 2024/2/7، الموقع الالكتروني: <https://alghad.com>
- (37) - المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (5450)، على الصفحة (1924)، تاريخ 2017/3/16.
- (38) - تنص المادة (4) من نظام العمل المرن على أنه " يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية: أ. العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل اذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك، ب. العمل ضمن ساعات مرنة: يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يوميا وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على أن لا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل، ج. أسبوع العمل المكثف: ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة على أن لا تتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم، د. السنة المرنة: يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على أن لا تتجاوز أحكام القانون، هـ العمل عن بعد: يتم فيه انجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل".
- (39) - الذنبيات، وآخرون، عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، ص 17.
- (40) - علا عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد - دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، القاهرة، 2012، ص 67.
- (41) - العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد، ص 125.
- (42) - عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، ص 80.
- (43) - العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد، ص 125 وما بعدها، النوايسة، عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، ص 20، نجلاء توفيق فليح، نادية محمد قزمار: التكيف القانوني للعمل عن بعد دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء الخاصة، مجلد 18، عدد 1، 2018، ص 205.
- (44) - السجلي، تكيف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم النقض الفرنسية الصادر في مارس 2020، ص 189.
- (45) - الذنبيات، وآخرون، عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، ص 47.
- (46) - المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5450 على الصفحة 1924 بتاريخ 2017-03-16

(47). خير صحفي، صحيفة الغد، بعنوان (الملك يصادق على نظام "العمل المرن" لتمكين النساء اقتصادياً)، عمان، 2017/3/8، مقولة لجلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين-حفظه الله ورعاه- بمناسبة يوم المرأة العالمي "أحيي الأردنيات على جهودهن في كل موقع، ونتطلع لبدء تطبيق نظام العمل المرن لتمكينهن اقتصادياً وتوسيع آفاق سوق العمل"، الموقع الإلكتروني: <https://alghad.com/>

(48). بموجب تقرير دائرة الإحصاءات العامة الأردنية في نيسان 2022 بينت بأن هناك انخفاض لنسبة مشاركة الاناث عن عام 2020 والتي كانت تبلغ (14,2%)؛

http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/archive/news/2022/employees_day.pdf، في حين بلغت نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل لسنة 2020 (17,5%) مقارنة مع نسبة مساهمة الذكور في قوة العمل والبالغة (62%) من إجمالي القوى العاملة في الأردن والبالغة (2,588,725)، وأن نسبة الإناث إلى الذكور في المشاركة في القوى العاملة تبلغ (22%)، للمزيد: تقرير البنك الدولي لسنة 2020: <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN?locations=JO>

(49). بموجب القانون المعدل لقانون العمل رقم (14) لسنة 2019 والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (5573) وعلى الصفحة (2879) بتاريخ 2019/5/16، تم إضافة تعريف العمل المرن بأنه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية"، وذلك لتفادي احتمال قيام شبهة دستورية للنظام الحالي والصادر استناداً لأحكام المادة (140) من قانون العمل الذي يعطي الحق لمجلس الوزراء بإصدار الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام قانون العمل، في حين صدر نظام العمل المرن رقم 22 لسنة 2017 لينظم أمراً لم يذكره القانون ولم ينص عليه. للمزيد: النوايسة، عقد العمل المرن في المنزل، (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، ص 27-28.

(50). نشرت وزارة العمل مسودة مشروع نظام العمل المرن لسنة 2024 لغايات التشاور عليه والمنشور على موقعها الإلكتروني بتاريخ <https://www.mol.gov.jo/AR/> :2024/3/6

(51). المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 5267 على الصفحة 493 بتاريخ 2014/1/29.

(52). انظر: المادة (46) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015 وتعديلاته.

(53). تمييز حقوق، الحكم رقم (2018/4873) تاريخ 2018/12/16، منشورات قسطاس، وتمييز حقوق، الحكم رقم (2019/5462) تاريخ 2019/9/16، منشورات قسطاس.

(54). تمييز حقوق، رقم 6942 لسنة 2018، تاريخ 2018/11/28، منشورات قسطاس.

(55). بداية عمان بصفتها الاستئنافية، الحكم رقم 1503 لسنة 2022، 2022-05-11، منشورات قسطاس.

(56). "فإن تنقيد بالمعلومات التي تزودها بها المدعى عليها، كما أن نطاق عملها محدد من قبل المدعى عليها، كما أن المدعى عليها توجب على المدعية تنفيذ كافة التعليمات الخطية المعطاة لها من قبل الأسواق الحرة الأردنية، كما توجب على المدعية تزويد المدعى عليها بتقارير شهرية عن العمل ووفقاً للجدول المتفق عليه مع المدعى عليها وفي حال عدم إمكانية تزويد المستأنفة بالجدول المتفق عليه على المدعية إعلام المستأنفة بواسطة البريد الإلكتروني، كما أن المدعية لا تملك الحق بالتعاقد مع الغير باسم المستأنفة أو بالنيابة عنها، وبالتالي فإن عنصر التبعية (والذي يعني أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته وإشرافه) متوفر في العلاقة بين طرفي الدعوى". بداية عمان بصفتها الاستئنافية، الحكم رقم 2536 لسنة 2022، تاريخ 2022-04-28، منشورات قسطاس.

(57). صالح حقوق المزار الجنوبي، الحكم رقم 536 لسنة 2020، تاريخ 2023-05-31، منشورات قسطاس.

(58). صالح حقوق بني عبید، الحكم رقم 865 لسنة 2022، تاريخ 2023/9/24، منشورات قسطاس.

(59). - على الرغم من انتشار نمط العاملين عبر المنصات الرقمية في الأردن، إلا أن المحاكم الأردنية لم تهتدي إلى ما سارت عليه أحكام محكمة النقض الفرنسية والتي حكمت في حكم لها بتاريخ 2020/3/4 بخصوص منصة أوبر (Uber) والذي من شأنه انصاف العاملين عبر تلك المنصة الرقمية واعتبرت العلاقة ما بين منصة أوبر والسائق هي علاقة عمل وتخضع لأحكام قانون العمل، حيث بررت المحكمة قرارها بأن حرية السائق في الاتصال بالتطبيق وتحديد أيام العمل وساعات العمل لا يترتب عليها انتفاء علاقة التبعية، ذلك أن السائق بمجرد الاتصال بالتطبيق المخصص لشركة أوبر يكون عندها السائق قد وضع نفسه تحت خدمة صاحب العمل وتحت سلطاته التي يمكن أن يمارسها بحقه ولا يتمكن من خلالها العمل لصالح تطبيق آخر أثناء نقل الركاب أو البضائع التي زودتها بها التطبيق، الحكم

مشار إليه لدى السحلي، تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 4 مارس 2020، ص308، وكذلك سار القضاء البريطاني على نفس نهج القضاء الفرنسي، بحيث حكمت المحكمة البريطانية العليا في حكم لها في عام 2020، بأن العلاقة التي تحكم بين سائقي التطبيقات الذكية وشركة أوبر هي علاقة عمل أي عقد عمل، بررت المحكمة قرارها على أن العامل يعمل تحت رقابة وإشراف شركة أوبر من خلال التطبيق المعتمد لها، بحيث تستطيع تحديد المناطق التي يمكن للسائق العمل بها، ويمكن تقييم أداء السائق، وغير ذلك من التعليمات والأوامر والتي منها قد تصل إلى كيفية التعامل مع العملاء واستخدام وسيلة النقل، مع إمكانية ممارسة سلطتها في الجزاءات من خلال عدم تمكينه من الوصول إلى التطبيق بشكل مؤقت أو دائم الحكم مشار إليه لدى سماح عبدالفتاح العفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد37، 2022، ص1002

(60) - أحمد عوض، مقال بعنوان (اقتصاد المنصات الرقمية وحقوق العاملين).

(61) - العفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، ص1001.

(62) - محمد عبدالحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، مجلد 46، عدد1، 2019، ص249.

(63) - العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد، ص143.

(64) - Benjamin Krief: En étant un travailleur "contraint", le chauffeur Uber devient un salarié, commentaire de arrêt' CA Paris du 10 janvier 2019 Bulletin Joly, BJT févr. 2019, n° 111a5, p. 8 <https://www.labase-lextenso.fr/bulletin-joly-travail/BJT111a5>

(65) - علا غزام، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعيّة: دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعيّة مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020 م، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 34، 2022، ص140.

(66) - بوحيمدي، نبيل، التأصيل لإبرام عقد العمل عن بعد وإمكانية إثباته، مقال منشور بتاريخ 2013/2/12: <http://www.majallah.new.ma/>

(67) - بشاير يوسف الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، ص141.

(68) - بخدة مهدي، إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد، الملتقى الوطني الافتراضي: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، 2022/5/18، المنشور عبر الموقع الإلكتروني: <http://droit.univ-alger.dz/pdf>

(69) - YACOB Zina, Penser l'hétérogénéité de statuts juridiques des travailleurs des plateformes entre salariat et non-salariat, Forum national virtuel : Moderniser les relations de travail à la lumière de la transformation numérique : défis, 2022/5/18et enjeux,

المنشور عبر الموقع الإلكتروني: <http://droit.univ-alger.dz/pdf>

(70) - الذنبيات، وآخرون، عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني - مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية، ص46.

(71) - نصت المادة (1) من هذه الاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 1996/6/20 بأن العمل من المنزل هي "عملاً يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل، 1- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل، 2- مقابل أجر، 3- يؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، مالم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستغلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح أو أحكام المحاكم".