

الحماية القانونية للعاملين عن بعد في ظل جائحة كورونا (دراسة مقارنة) في ضوء القانون المصري وقانون مملكة البحرين

الدكتور باسم محمد فاضل المدبولي

مدرس القانون المدني المتدرب

كلية الحقوق - جامعة حلوان

المقدمة

يعيش العالم اليوم وضعاً غير مألوف، لم يشهده من قبل، جراء وباء كورونا «كوفيد ١٩» إذ يعدُّ هذا الوضع استثنائياً وسيشكل -لا محالة- منعطفاً كبيراً على جميع الدول، ليس لخطورته فحسب على صحة البشر، بل كذلك لتبعاته على المستويين الاقتصادي والاجتماعي التي أثّرت تأثيراً مباشراً على جميع المعاملات الدولية، فقد فرض تقشّي الوباء على جميع دول العالم اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير الاحترازية ممّا انعكس سلباً على الاقتصاد العالمي فأصبح يعيش حالة من الركود، وتسبّب في ظهور أزمة اقتصادية عالمية غير متوقعة، طالت الجميع، فقد عرقل الإنتاج والإمداد والنقل الجوي عبر العالم، وأضعف الطلب العالمي، وعزل دولاً ووضعها تحت الحجر الصحي وأخرى تحت حظر التجول؛ وأصبحت جميع القطاعات على مستوى العالم بخسائر فادحة.

ولا شك أن ثورة التقنية الحديثة التي شهدتها العالم خلال العقود الأخيرة، ساهمت في تغيير العديد من الأنماط والأشكال الاجتماعية والتصورات الذهنية السابقة نحو التغير في النظر إلى مفهوم العمل، كما أنها ساعدت في إيجاد حلول لعدد من الإشكاليات داخل المجتمع، وسهّلت سبل الحياة، لذلك فينبغي استغلال هذا التقدم التقني الهائل وتوظيفه توظيفاً يحقق مصلحة المجتمع.

وانتشر أشكال للعمل عن بُعد، أحدثت المرونة وتغييرات في كل من عقود العمل الرسمية، وكذلك في التوقعات والتصورات والالتزامات غير الرسمية بين أصحاب العمل والموظفين. وقد طوّرت مملكة البحرين عقد العمل ليكون عن بُعد تماشياً مع الوضع الراهن، فقد جاء في اتفاقية سياسة العمل الحكومي من المنزل التي أقرها ديوان الخدمة المدنية بمملكة البحرين أن الجهة الحكومية وهي الطرف الأول قد وافقت على عمل الطرف الثاني وفق سياسة العمل الحكومي من المنزل.

وللعمل عن بُعد فوائد عديدة منها على سبيل المثال؛ زيادة إنتاجية الموظف، وزيادة جودة الاتصال مع العملاء، وتحسين التوازن بين العمل والحياة للموظفين، وتخفيضات في نفقات عقارات الشركة، وتقليل الازدحام المروري وتلوث الهواء. بالإضافة إلى ذلك، تُعَدُّ القدرة على العمل عن بُعد عامل جذب للمرشحين للوظائف، ومع ذلك، قد تواجه الشركات التي تنفذ برامج العمل عن بُعد أيضاً تحديات كبيرة. تشمل المشكلات التي يُستشهد بها بشكل متكرر مثل؛ الصعوبات في الإشراف على العمال عن بُعد وإدارتهم، ومشاعر العزلة من جانب الموظفين، وعدم كفاءة التعاون بسبب عدم التقارب بين العمال، وزيادة المخاطر الأمنية.

إشكالية البحث

نتيجة انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد، أصبح من الصعب خروج العامل لمقر عمله، وهو ما ساهم في تغيير شكل عقد العمل بإيجاد نوع آخر وهو العمل عن بُعد وكان من الحلول البديلة، لكن كان لابد من مواجهة بعض الصعوبات، ومنها؛ كيفية حماية مستحقات العامل المالية في ظل عقد العمل عن بُعد، كما أن هناك إشكالية أخرى تتمثل في كيفية حماية العامل من تعسف صاحب العمل والحفاظ على استقرارهم المهني والاجتماعي في ظل جائحة كورونا. ولهذا لابد أن يكون هناك حاجة ملحة إلى تعديلات تشريعية توجد حلولاً قانونية متوازنة وعملية تواجه الإشكاليات المذكورة؛ من أجل الحفاظ على استقرار علاقات العمل واستمرارها في ظل جائحة كورونا.

منهج البحث

اتبعت المنهج التحليلي والاستنباطي، مستعرضاً نصوص قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٢، وقانون مملكة البحرين رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بالتطبيق على عقد العمل عن بُعد، لإيجاد بعض المقترحات التشريعية لمواجهة تأثيرات جائحة فيروس كورونا المستجد على المنشآت العمالية.

خطة البحث

- المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بُعد
- المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بُعد
- المطلب الثاني: مدى توافر رابطة التبعية في العمل عن بُعد
- المطلب الثالث: مميزات العمل عن بُعد وعيوبه.
- المبحث الثاني: حماية حقوق العامل في ظل أزمة كورونا
- المطلب الأول: أثر جائحة كورونا على أجر العامل
- المطلب الثاني: مدى جواز إنهاء عقد العامل في ظل جائحة كورونا

المبحث الأول ماهية عقد العمل عن بعد

العمل عن بُعد بمنزلة نظام عمل يسمح للموظف بالعمل من أي مكان خارج مقر الشركة، ويعتمد العمل عن بُعد على توظيف الشركات لموظفيها إما بدوام كامل أو بدوام جزئي، والسماح لهم بالعمل من أي مكان، وأصبح العمل عن بُعد الخيار الأكثر مرونة للشركات التي ترغب في الحصول على أفضل المواهب العالمية بأقل التكاليف، وتوفير نفقات البنية التحتية، مع زيادة الإنتاجية وتحسين الاحتفاظ بالموظفين.

وانتشرت أشكال للعمل عن بُعد، أحدثت المرونة وتغييرات في كل من عقود العمل الرسمية، وكذلك في التوقعات والتصورات والالتزامات غير الرسمية بين أصحاب العمل والموظفين^(١) ولم يكن العالم العربي بمنأى عن هذه التطورات هو الآخر، إذ يزداد إقبال الشركات العربية وحتى الحكومات على نظام التوظيف عن بُعد. ونتولى بيان ماهية عقد العمل عن بُعد على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بُعد

المطلب الثاني: مدى توافر رابطة التبعية في العمل عن بُعد

المطلب الثالث: مميزات العمل عن بُعد وعيوبه

المطلب الأول مفهوم عقد العمل عن بعد

استقبلت الأوساط المالية والتجارية في جميع أنحاء العالم القرن الحادي والعشرين بشيء من الحذر والتفاؤل، نظرًا إلى ظهور مجموعة من المتغيرات التي فرضت نفسها على الساحة القانونية، وأصبحت تمثل تحديًا للنظم التشريعية القائمة، ويأتي في مقدمة هذه التغيرات تطبيق عقد العمل عن بُعد في معظم بلدان العالم، نتيجة محاولة الاستفادة من التكنولوجيا في مجال العمل المختلفة . وفي الحقيقة لا يختلف عقد العمل عن بُعد عن عقد العمل التقليدي في ذاته، فقد يحدث في أثناء قيام العامل عن بُعد بتنفيذ التزاماته العقدية أن توجد حالة ضرورة كحدوث أعطال خطيرة في الاتصال عبر الشبكة أو حدوث بعض التغيرات في الطلبية الملزم بها صاحب العمل ذاته، مما يضطر معها صاحب العمل إلى التعديل في التزامات العاملين لديه، وتكليفهم ببعض الأعمال التي قد تختلف اختلافًا جوهريًا عن الأعمال الموكولة إليهم، وفي مثل تلك الأحوال لا يجوز للعامل عن بُعد أن يعترض على ذلك بدعوى اختلاف عمله الأصلي عن العمل المسند إليه خلال استمرار حالة الضرورة . ومما لا شك فيه أن العمل عن بُعد هو نمط جديد لتنفيذ علاقة العمل، عرف انتشارا واسعا في الدول المتقدمة نظرا إلى ما يوفره من مرونة في تنفيذ علاقة العمل . ويرجع ظهوره رسميا حسب الدراسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية (OIT) إلى السبعينيات في الولايات المتحدة الأمريكية بعد أزمة البترول^(٢) . لذا نتولى إيضاحه وبيان صورته من خلال فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: المقصود بعقد العمل عن بُعد

الفرع الثاني: صور عقد العمل عن بُعد

1. Robinson,W. (2005), 'Ethical Considerations in FlexibleWork Arrangements', Business and Society Review 100, 2, 213-224.

2. Bureau international du travail, Genève,(2016) Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financierspp 123.

الفرع الأول المقصود بعقد العمل عن بعد

نوضّح المقصود بعقد العمل عن بُعد في الاتفاقات الدولية، والقوانين الوضعية وفقهاء القانون على النحو الآتي:

أولاً: عقد العمل عن بعد في القوانين

لم تكن القوانين الوضعية غافلة عن تعريف عقد العمل عن بُعد، فقد نصّت المادة 9-1222-L من قانون العمل الفرنسي على تعريف عقد العمل عن بُعد «بأنه أيّ شكل من أشكال تنظيم العمل، حيث يتم تنفيذ العمل الذي كان من الممكن أيضاً تنفيذه في مقرّ صاحب العمل، بواسطة موظف خارج هذه المباني، على أساس تطوعي باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات»^(١).

كما كان للدول العربية دور في تعريف العمل عن بُعد، فقد عرفته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لدولة الإمارات العربية من خلال الدليل الذي أصدرته بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد على أنه: «كأحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرار الأعمال وتقديم الخدمات، بعيداً عن المكتب بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب، حيث يكون الاتصال ما بين الموظف وجهة عمله إلكترونياً أي من خلال استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية في الحكومة الاتحادية، أو تلك الخاصة بالجهة الاتحادية، مع التزام الموظف وجهة عمله بالتوجيهات الصادرة من الجهات المختصة بهذا الشأن، في الحالات الطارئة التي تتطلب تأدية الأعمال من خارج مقرّ العمل، عوضاً عن التواجد كلياً أو جزئياً في مكاتب العمل، ولا يعني العمل عن بُعد وفق هذا المفهوم بأنه منح أي نوع من أنواع الإجازات المصرح بها»^(٢).

وقد عرّفت المادة الأولى من تنظيم العمل عن بُعد السعودي العمل عن بُعد بأنه عبارة عن «أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات».

ثانياً: عقد العمل عن بعد فقها

هنالك عدة تعريفات لمفهوم عقد العمل عن بُعد؛ ففي الفقه الغربي عرّفه الأستاذ «krista Jaakson» بأنه: «عمل لحساب المنشأة في أي مكان بمساعدة وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والتكنولوجيا الأخرى، سواء أكان العمل في المنزل أم في مركز العمل عن بُعد أو في أي مكان»^(٣).

1. Article L1222-9-« Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI00003564395224-09-2017//>

٢. دليل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لمواجهة جائحة كوفيد ١٩.

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

كما عرّف نيلز (Nilles) العمل عن بُعد بأنه «هو تنظيم العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تمكن الموظفين والمديرين للوصول إلى أنشطتهم العمالية من المواقع النائية»^(١). كما عرّفه الأستاذ «Jeffrey A. elloM» بأنه: «الاتفاق الذي يبرم ويوقع بين طرفي العقد، لأداء العمل المؤدى في الأماكن البديلة، ووفقاً للشروط التي تضعها المنشأة، والتي تطبق على العاملين»^(٢). أما على صعيد الفقه العربي؛ فقد عرّف عقد العمل عن بُعد بأنه: «نوعية الأعمال التي تتم باستخدام تقنية المعلومات والاتصال وما نتج عنها من ممارسة للعمل وسهولة تنفيذه بدون ضرورة للتواجد الفعلي بين طرفي العمل»^(٣).

وعرّف كذلك بأنه: «شكل من أشكال العمل المنجز بعيداً عن المكان الاعتيادي للإنتاج، وذلك باستخدام أدوات الاتصال عن بُعد (الهاتف، الفاكس، الحاسوب، الخ) مما يسمح للمؤسسة بتخفيض التكاليف»^(٤).

كما عرّف بأنه: «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بُعد في أماكن بديلة لأماكن العمل التقليدية، تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، لقاء أجر»^(٥). ونعرّفه من وجهة نظرنا بأنه هو العمل الذي يؤدي فيه العامل عمله بعيداً عن مكان مؤسسة العمل أو عن مكان تنفيذ العمل، ويتم من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة.

الفرع الثاني صور عقد العمل عن بعد

لا شك أن ظهور الإنترنت وشبكات الأعمال عالية السرعة، قد أدى إلى ظهور شكل جديد من العمل، إلا وهو العمل عن بُعد؛ وهذا شكل من أشكال تنظيم العمل يتميز بحقيقة أن العمل يتم تنفيذه خارج أماكن العمل التقليدية؛ إما في المنزل أو على الطريق أو في المكاتب الفرعية أو حتى في مكاتب مشتركة، أو غير ذلك وتتميز طريقة العمل الجديدة هذه أيضاً بحقيقة أن علاقات المدير / الموظف تتم بشكل أساسي من خلال الروابط.

1. Nilles, J. (1998), Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce (New York:Wiley).

2. Jeffrey A.Mello: Managing Telework Programs Effectively, Employ Respons Rights J, Springer Science and Business Media, LLC, 2007, P247.

٣. عبد العزيز الزومان ومحمد العقيلي وعبد العزيز السلامة وماجد الرسيني، العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، إبريل ٢٠٠٤، ص ٢.

٤. لمين علوطي، المنظومة الالكترونية للعمل عن بُعد، بحث منشور في مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثالث، يونيو، ٢٠٠٨، ص ٧.

٥. د/ علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، ٢٠١٢، ص ٦٧.

ولم يكن العالم العربي بمنأى عن هذه التطورات هو الآخر، إذ يزداد إقبال الشركات العربية والحكومات على نظام التوظيف عن بُعد. على سبيل المثال، نجد عشرات الشركات التي تعرض وظائفها عن بُعد على موقع بعيد^(١). وهناك صور شائعة للعمل عن بُعد نعرضها على النحو الآتي:

١. العمل عن بعد من المنازل:

أقرّ ديوان الخدمة المدنية البحريني اتفاقية سياسة العمل الحكومي من المنزل، وفي الحقيقة أن العمل من المنزل عن طريق الإنترنت متوافر للرجال والنساء، ومع التطور التكنولوجي الكبير الذي نعيشه أصبح الكثير من الأشخاص يستطيعون العمل عبر الإنترنت، ودون الخروج والذهاب للعمل سواء كعمل أساسي لعدم القدرة للخروج من المنزل، أو للعمل لدى إحدى الشركات التي ليس لها مقر بالقرب منهم، كما لو كان العامل في محافظة أو بلد آخر، وسواء كان يعمل على الإنترنت كعمل إضافي بجانب العمل الأساسي، فإن وظيفة العمل على الإنترنت باتت الوظيفة الأنسب لتلبية متطلبات هذا العصر لكونها وسيلة أساسية لتحقيق الربح وكسب المال ومواجهة المشكلات المالية والبطالة.

ويعتبر العمل من المنزل من خلال الإنترنت رغبة وخياراً في السابق أما في عصر الكورونا وجد كثير من الأشخاص أنفسهم مضطرين للعمل من منازلهم؛ لأنها الطريقة المثلى لتجنب التزاحم والاختلاط وتجنب انتقال فيروس كورونا المستجد من خلال الاختلاط مع الآخرين.

ويستطيع العامل في المنزل أن يؤدي عمله عبر الشاشات (Telework Through Internet) باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، مع إمكانية صاحب العمل مراقبة أدائه أثناء تأدية العمل، وقد يؤديها أيضاً من داخل حدود دولة صاحب العمل أو خارجها عبر استخدام شبكة الإنترنت، خاصة في المجالات الاقتصادية والمعلوماتية والاستشارية وغيرها^(٢).

وفي كل الأحوال وضماناً لحق العامل يجب أن يُحرر عقد عمل عن بُعد بناء على اتفاق ورضا تام بين كل من صاحب العمل والعامل، وتصب تلك الموافقة في قالب تعاقد يعكس إرادة الطرفين، وبالنسبة إلى العامل يُعدّ العمل عن بُعد مسألة اختيارية وغير مفروضة من صاحب العمل، وهو ما أكدته عليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠٠١^(٣)؛ إذ ترى أن العامل غير مجبر على الموافقة على العمل خارج المؤسسة، وأن أي تعديل لعقد العمل يسمح للعامل عدّه فسخاً للعقد، ومن جهة أخرى أكد الاتفاق الأوروبي المتعلق بالعمل عن بُعد الصادر في ٦ يوليو ٢٠٠٢ أن رفض العامل الانخراط في مجال العمل عن بُعد ليس بسبب يُجيز إنهاء عقد العمل أو تغيير ظروف عمل هذا الأخير^(٤).

1. <https://blog.mostaql.com/remote-work-future/>

٢. د/ عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الاردني، المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية مجلد ٩ عدد ٤ سنة ٢٠١٧ ص ١٢٦.

3. BENALCAZAR Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies : collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris Gualino et Montchrestien (B business), 2003, p 64.

4. BENALCAZAR(I): op. cit. loc. cit.

٢. العمل عن بعد عبر المتنقل:

العمل عن بُعد عبر المتنقل صورة من صور العمل عن بُعد، ويلتزم صاحب العمل في هذه الصورة بتوفير الوسائل الإلكترونية الحديثة التي تخوّل للعامل التواصل المباشر والدائم مع صاحب العمل والعملاء، وأداء الكثير من الأعمال، وسرعة إنجاز المهام، والتنقل المتواصل في أماكن متفرقة^(١).

٣. العمل في مكان بديل لمكان العمل:

العمل في مكان بديل لمكان العمل له أمثلة عديدة منها؛ مراكز الاتصال عن بُعد، وهي مكاتب مجهزة بأجهزة اتصال حديثة، وليس بالضرورة أن تكون قريبة من منزل العامل. وفي الحقيقة أن العمل في مكتب تابع لمقر العمل الأصلي أمر ضروري، فقد أدى التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام والاتصال إلى إنشاء مكاتب عمل في أي مكان، يتميز عن العمل بالمنزل التقليدي الذي لا يتطلب لإنجازه وسائل الاتصال والإعلام.

كما يمكن أن يتم العمل عن بُعد عن طريق استحداث مكاتب فرعية تابعة لمقر العمل الرئيسي، وبعيدة عنه جغرافياً، ويتم الاتصال بينهما عن طريق وسائل الاتصال الحديثة والأجهزة الإلكترونية، وتكون هذه المكاتب قريبة من مقر إقامة العامل غالباً، وتتمتع إدارتها بسلطات واسعة، ويؤدي العمل عن بُعد بهذه الصورة دوراً بارزاً في نجاح الشركات والمؤسسات ذات النشاط الدولي، إذ يكون للأقمار الصناعية دور في فعالية الاتصال بين المقر الرئيس للشركة وفروعها^(٢).

٤- العمل عن بعد من خلال الاتصالات الهاتفية:

يتجسد العمل عن بُعد من خلال القيام بالأعمال، وتقديم الخدمات بواسطة الاتصالات الهاتفية الأرضية، ومن خلال تشييد مراكز للعمل مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة بعيدة عن المؤسسة، أو بواسطة الهواتف المحمولة التي يستطيع العامل من خلالها إنجاز أعماله ومتابعتها بواسطتها أيّاً كان مكانه، كما أدى التطور التكنولوجي إلى توسيع هذه الخدمات عبر الإنترنت، إذ يتم دفع الفواتير والتسويق ومعرفة أخبار البورصة وإنجاز المعاملات البنكية من خلال المواقع الإلكترونية^(٣).

المطلب الثاني

مدى توافر رابطة التبعية في العمل عن بعد

اعتنق المشرع المصري معيار التبعية في تحديده لنطاق قانون العمل، فنصّت المادة (٦٧٤) من القانون المدني على أن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر» وورد المعنى نفسه في قانون العمل رقم (١٢)

١. د/ سعاد بنور، الحياة الخاصة للعامل، رسالة دكتوراة، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٦-٢٠١٥.

٢. د/ حمدي أحمد سعد، العمل عن بُعد، ذاتيته، تنفيذه، دراسة تأصيلية تحليلية في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠، ص ٢١. د/ محمد على سويلم، مرجع سابق، ص ٣٧.

3. Olivier HANCE et Susan DIONNE-BALX, *Bisness et droit d'internet*, France, 1997, p 33.

لسنة ٢٠٠٣ فنصّت المادة (٣١) منه على أن عقد العمل هو «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر»، كما تنصّ المادة الأولى من هذا القانون على أنه: «يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه». وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض المصرية في هذا الشأن أنه «يكفي في علاقة العمل توافر التبعية المهنية وهي أن يخضع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل وتعليماته».^(١)

ونصّت المادة الأولى من قانون مملكة البحرين رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي على أن عقد العمل هو «اتفاق بين صاحب عمل وعامل يتعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر....» وبهذا تتحقّق التبعية القانونية. ويُقصد بالتبعية القانونية خضوع العامل في أداء العمل لإدارة صاحب العمل وإشرافه وسلطته، إذ يكون من حقّ صاحب العمل مراقبة العامل وتوجيهه وإصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل، وإيقاع الجزاءات عليه في حالة المخالفة. وتتفاوت صور التبعية القانونية في قوتها بحسب إمكانيات صاحب العمل في استعمال سلطته وتباين وجوه نشاط العامل، فهناك التبعية الفنية وهناك التبعية التنظيمية، ويتّضح ذلك أن يكون رب العمل ملماً بالأصول الفنية للعمل، أي أن يكون محترفاً الحرفة التي يستخدم فيها العامل، كصاحب المصنع الذي يعمل بنفسه فيه ويشرف فنياً على عماله ويراقب دقة عملهم.

ويُقصد بالتبعية التنظيمية أو الإدارية خضوع العامل لتوجيه وإشراف صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل من حيث مكانه وزمانه وقواعد الإجازات دون التدخل في العمل من الناحية الفنية، إما لأن صاحب العمل لا خبرة له في المجال الفني أو لأي سبب آخر. وقد أكدت اتفاقية سياسة العمل الحكومي من المنزل المعدّة من قبل ديوان الخدمة المدنية البحريني التزامات الجهة الحكومية وهي كالآتي:

- أ. التأكد من امتلاك الموظف للمهارات والخبرات اللازمة التي تمكّنه من العمل من المنزل.
 - ب. التأكد من أن عدم وجود الموظف في مقرّ العمل لا يؤثر سلباً على مصلحة العمل وسيره.
 - ج. متابعة أداء الموظف وتقييمه وإعداد التقارير اللازمة بذلك.
 - د. تقديم أنواع الدعم الممكنة كافة؛ لتيسير عمل الموظف من المنزل.
 - هـ. التأكد من التزام الموظف ببنود الاتفاقية.
 - و. قياس أثر تطبيق سياسة العمل الحكومي من المنزل على الجهة الحكومية والموظف.
- ويرى البعض^(٢) أن المقصود بالتبعية، على الرأي الراجح التبعية القانونية لا التبعية الاقتصادية، ومقتضى التبعية القانونية أن يكون العامل في مركز يوجب عليه أن يطيع صاحب العمل، فيما يصدره

١. الطعن رقم ٩٥ لسنة ٣٣ قضائية الصادر بجلسته ٢٩/٢/١٩٦٧ مكتب فني (سنة ١٨ - قاعدة ١٠٦ - صفحة ٦٨٨).

٢. د/ صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٧، د/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة ص ٤٠٥، عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، ٢٠٠٢، ص ٣٩٠.

إليه من أوامر وتعليمات بشأن تحديد العمل المطلوب منه، وكيفية القيام به أو وقت أدائه ومكانه. ومن ثمَّ يكون لصاحب العمل أن يشرف على العامل ويراقبه في أدائه لعمله وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع هذه الأوامر أو إذا أهمل في تنفيذ العمل.

ولا يشترط لتوافر التبعية القانونية أن يعمل العامل تحت سيطرة صاحب العمل، إنما يكفي توافر شرط الإشراف الإداري من ربِّ العمل حتى يكون العقد.

وقد أكدت محكمة النقض الصورة التنظيمية فقد قضت بأن «المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف ربِّ العمل ورقابته وهو ما نصّت عليه المادة (٦٧٤) من القانون المدني، وقوانين العمل المتعاقبة».^(١)

وقضت محكمة النقض في هذا الشأن أنه «لما كان من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن تكييف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف ربِّ العمل ورقابته».^(٢)

المطلب الثالث

مميزات العمل عن بعد وعيوبه.

أولاً: مميزات العمل عن بعد

١. ينظم وقت العامل

يساعد العمل عن بُعد العامل على تنظيم وقته بالطريقة التي تروق له ممّا يؤدي إلى خلق بيئة أفضل للعمل، ويحقق التوازن بين العمل وأوقات الفراغ بما ينعكس على زيادة الراحة النفسية لدى العامل وأسرته لزيادة الوقت الذي يقضيه العامل في بيته وسط أولاده، ومن ثم ندرة حالات الغياب أو التغلّب من العمل، وتشير الشواهد الجلية أن الأغلبية الساحقة من العمال في منازلهم من النساء اللائي قد يستحيل عليهن العثور على عمل نظامي خاصة مع ارتفاع أجور دور الحضانة في مواقع العمل.^(٣)

٢. تقليل أو انعدام عمليات التنقل

العمل عن بُعد يحافظ على وقت العامل وماله فلا يضيع وقته في التنقل اليومي من مكان إقامته إلى مقر عمله وانتظار المواصلات وازدحامها. وقد يؤدي ذلك إلى تأخره عن العمل أو تغيبه كلية بينما

١. الطعن رقم ١٢٠٦٠ لسنة ٨١ قضائية الصادر بجلسته ٢٦/٣/٢٠١٥.

٢. الطعن رقم ٣٠٧٠ لسنة ٥٧ قضائية الصادر بجلسته ١٦/١/١٩٩٠ مكتب فنى (سنة ٤١ - قاعدة ٣٥ - صفحة ١٦٧).

٣. د/ خالد موسى، إبرام عقد العمل الإلكتروني، مركز الدراسات العربية، ٢٠١٨ ص ١١٩.

يسمح له العمل في منزله أو مركز قريب منه باستغلال كل هذا الوقت في صالح العمل^(١). ولا شك أن تقليل أو انعدام عمليات التنقل ينعكس إيجاباً على العامل، مؤدياً إلى المحافظة على صحته، كما يسمح بتوفير فرص العمل لقاطني المناطق النائية دون حاجة إلى تكبد مغبة السفر والانتقال.

٣. التوفيق بين أداء العمل والمتطلبات الأسرية

يهيئ العمل عن بُعد للعامل أجواء التوفيق بين أوقات أداء العمل وأوقات أداء المتطلبات الأسرية أو العائلية لما يقدمه له من سلطة التحكم في أوقات أداء العمل بمرونة أكثر؛ فلا يقبل على أداء العمل وهو مشغول بالالتزامات الشخصية أو العائلية ولا يحرمه العمل من العلاقات الاجتماعية.

٤. تقليل الضغوط النفسية

يتيح العمل بُعد للعامل اختيار أفضل الأوقات المناسبة للقيام بعمله، مما يؤدي إلى تقليل الضغوط النفسية عليه وانخفاض التوتر؛ وذلك لقلة احتكاكه بالآخرين.

٥. تقليل نفقات الإنتاج

يؤدي العمل بُعد إلى المرونة في العمل التي لها أثرها المباشر على تكاليف الإنتاج وعلى مستويات الربح في المنشأة، حيث يؤدي إلى توفير الفرصة لخفض تكاليف العمل^(٢)، فأغلب العاملين من منازلهم يتقاضون أجورهم على أساس القطعة، أضف إلى ذلك أن أجور العاملين من المنزل تكون أقل بكثير من الأجور التي تدفع للعامل الموجودين في مقر عملهم.^(٣)

٦. تحقيق التوازن في الوظائف بين المناطق الجغرافية المختلفة

يساعد هذا النظام على تحقيق التوازن في الوظائف بين المناطق الجغرافية المختلفة، مما يسمح بالمزيد من اللامركزية لأداء الأنشطة والمهام ومن ثم يخفّ الضغط على العواصم المختلفة، وهو ما يعرف بالعمل خارج الحدود «off-shoring» إذ يتم نقل العمل من المناطق الصناعية في العالم إلى العمال في البلاد النامية.^(٤)

١. د/حمدي سعد، العمل عن بُعد، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠ ص ٣٥.

٢. قد أدى استخدام ذلك النمط الجديد من أنماط العمل إلى تخفيض التكاليف الرأسمالية ونفقات التشغيل الثابتة، بالإضافة إلى تقليل مساحات المصانع والمكاتب، مما أدى إلى تخفيض أسعار الإيجارات، والإضاءة والتدفئة، والكهرباء، وكافة المحروقات الأخرى، ولقد أدت تجارب العمل عن بُعد في شركة زيروكس Rank Xerox في المملكة المتحدة عام ١٩٨٢ إلى تحقيق تخفيضات ملموسة في نفقات التشغيل الثابتة والتي أخذ بشكل دائم بلامركزية الأنشطة، كما أن هناك دراسة فرنسية ثابت منها أن العمل في المنزل سمح تخفيض المصروفات الثابتة بنسبة ١٥٪. للمزيد من التفاصيل انظر: التقرير الخامس (١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥، مرجع سابق، ص ٢٠.

٣. وتبين الإحصائيات أن عدد الموظفين الافتراضيين الذين يعملون داخل فضاء بيئة العمل البديلة في أمريكا وحدها لا يقل عن ٣٠ مليون موظف، وقد أجرى مسح على عينة كبيرة منهم فجاءت النتيجة أن ٨٧٪ منهم يؤكدون ارتفاع إنتاجيتهم في العالم الافتراضي عما كانت عليه في العالم الحقيقي.

٤. انظر: التقرير الخامس (١) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٢ لسنة ١٩٩٥، مرجع سابق، ص ٢١.

ثانياً: سلبيات العمل عن بعد

١. العزلة الاجتماعية للعامل

قد يؤدي العمل بُعد إلى حدوث عزلة اجتماعية بالنسبة إلى العمال والموظفين خاصة في الوظائف الروتينية أو المتواضعة، حيث يفتقرون إلى حافز الاتصال الشخصي والتغذية الاسترجاعية المنتظمة بالنسبة إلى التقييم الشخصي، ممّا ينعكس سلباً على العامل، فيقلّ لديه الحافز للتطوير الشخصي لمهاراته.

٢. صعوبة الفصل بين الحياة العملية والأسرية للعامل

قد يصعب الفصل بين الحياة العملية والأسرية للعامل، فقد يضغط العامل به في العمل وذلك على حساب الوقت المخصص لأسرته لتحقيق مزيد من الدخل، ممّا يؤدي إلى حدوث التداخل بين الأوقات المخصصة للعمل وأوقات الراحة والفراغ.

٣. يحتاج هذا النظام إلى تكاليف تأسيسية عالية

يحتاج تطبيق ذلك النمط الجديد إلى تكاليف تأسيسية عالية وذلك لتأسيس المكتب المنزلي المزود بأنظمة الاتصالات الحديثة، وإنشاء محطات عمل بعيدة قد يبلغ آلاف الدولارات، ثمناً للحسابات الآلية المتعددة، والفاكسات، والطابعات، كما أن العاملين عن بُعد يحتاجون إلى الوصول السريع للإنترنت، وقد يضطرون إلى الاعتماد على الخدمة التليفونية المنزلية البطيئة، بالإضافة إلى بعض حدوث التداخل بين الأوقات المخصصة للعمل وأوقات الراحة والفراغ^(١).

المبحث الثاني

حماية حقوق العامل في ظل أزمة كورونا

مما لا شك فيه أن قانون العمل يحمي حقوق العامل في ظل الأزمات، وهو يمثل أحد أهم القوانين التي تعنى بالجانب الاقتصادي والاجتماعي الذي يسعى إلى تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثمّ يعدّ أحد أبرز القوانين الأكثر تأثراً بالجائحة.

فلا مراء أن جائحة كورونا المستجد التي يعيشها العالم تُعدّ أبرز الكوارث العالمية في يومنا الحاضر، وتحظى باهتمام بالغ من دول العالم كافة، لاسيما أن آثارها لا تقتصر على الجانب الصحي فحسب، وإنما تمتد إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي في حياة الأفراد، ونتولى بالدراسة والبحث إيضاح

حماية حقوق العامل في ظل أزمة كورونا من خلال مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: أثر جائحة كورونا على أجر العامل

المطلب الثاني: مدى جواز إنهاء عقد العامل بالإرادة المنفردة في ظل أزمة كورونا

المطلب الأول أثر جائحة كورونا على أجر العامل

الأجر هو أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل بل هو أهم عنصر بالنسبة إلى العامل لكونه المصدر الذي يعول عليه في حياته، والأجر هو المقابل القانوني للعمل وهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، إذ يعدّ التزام كل طرف سبب التزام الطرف الآخر، فالتزام صاحب العمل بأداء الأجر سببه التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه والعكس صحيح.

وعرّفت المادة (١) من قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بمملكة البحرين الأجر بأنه «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيّاً كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عيناً، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدايات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى. كما أن قانون العمل لا يحكم إلا العلاقات الناشئة عن العمل المأجور، أما العمل الذي يقوم به الشخص دون مقابل تفضلاً منه، فإنه يخرج من نطاق تطبيقه.

وقد نصت المادة (١/ب) من قانون العمل على أنه يقصد بصاحب العمل «كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر»، ونصت المادة (١ / ١) من هذا القانون على أنه «يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه».

وفي الحقيقة أن العامل يعتمد على الأجر الوظيفي في معيشته فقد نصّت المادة (٣٧) إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور. وقد يقاس الأجر الذي يحصل عليه العامل على أساس وحدة زمنية كأسبوع أو شهر أو على أساس الإنتاج بالقطعة. ولا يهم نوع الأجر أو طريقة تحديده، فيمكن أن يكون نقدياً أو عينياً.

كما حظر قانون العمل (١٢) لسنة ٢٠٠٣ التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة^(١).

و ضمناً لحقّ العامل نصّت المادة (٤٠) من قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بمملكة البحرين فقرة (ج) على أن «مع مراعاة حكم الفقرة السابقة، إذا تأخر صاحب العمل في صرف أجر العامل عن موعد أدائه وجب عليه تعويض العامل بنسبة ٦٪ سنوياً من الأجر الذي تأخر صرفه مدة ستة أشهر أو أقل من تاريخ استحقاق الأجر، وتزداد هذه النسبة بواقع ١٪ عن كل شهر تأخير بعد ذلك وبما لا يجاوز نسبة ١٪ سنوياً من هذا الأجر.

و ضمناً للحفاظ على أجر العامل من تعسّف صاحب العمل فلا يجوز لهذا الأخير أن يستقلّ بتعديل الأجر في عقد العمل.

١. مادة ٣٥ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وأكدت على ذلك محكمة النقض المصرية إذ قضت بأنه «إذ كان النص في المادة (١٤٧) من القانون المدني يدل على أن العقد هو قانون العاقدين ولازم هذه القاعدة أنه إذا تحدد أجر العامل في عقد العمل أو في قرارات صاحب العمل المتممة لعقد العمل أضحي ثابتاً لا يجوز لأي من المتعاقدين أن يستقل بتعديله»^(١).

وخلو العقد من الاتفاق على الأجر لا يعني أن الخدمة مجانية، إذ يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر، طالما أن العامل خاضع لرابطة التبعية القانونية لصاحب العمل التي سبق الحديث عنها، إذ أنه في هذه الحالة يؤدي افتراض الأجر إلى تطبيق الأحكام الخاصة بعقد العمل.

فإذا كان قوام هذه الخدمة عملاً فلم تجر العادة بالتبرع به، ويمكن مع ذلك إثبات عكس هذه القرينة؛ لأن الأصل في القرائن أن تكون غير قاطعة، وفي حالة خلو عقد العمل من تحديد الأجر فيتم تحديده وفقاً للأخذ بالسعر المقدّر بعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قُدّر الأجر طبقاً لعرف المهنة.

ويثور تساؤل عن أجور العمال خلال المرحلة الراهنة التي أغلقت فيها بعض المؤسسات الاقتصادية والمتاجر وغيرها بسبب جائحة كورونا؟

نصت المادة (٤١) من قانون العمل المصري على أنه «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً».

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

ونرى من وجهة نظرنا أن جائحة كورونا قد تتسبب في أن يقوم صاحب العمل بغلق المنشأة مؤقتاً نظراً إلى توقف البيع والشراء، وتدهور الظروف الاقتصادية للسوق، لذلك يجب على صاحب العمل القيام بإجراءات استباقية من شأنها تقييم المخاطر وتحليلها والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها، إذا دعت الضرورة إلى ذلك لمواجهة الوباء أو القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن «من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل فلجهة العمل نقل العامل في أي وقت طالما اقتضت مصلحة العمل ذلك، وليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصاً منه على ما يحقّقه ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية»^(٢).

١. الطعن رقم ٩٣ لسنة ٧٤ قضائية الصادر بجلسته ٢٠١٥/١٢/٦.

٢. الطعن رقم ١٠٧١ لسنة ٨٣ قضائية الصادر بجلسته ٢٠١٨/٣/٨.

ويثور تساؤل حول ضمانات حماية حق العمال عن بُعد في ظل جائحة كورونا ؟

في الحادي عشر من آذار/مارس ٢٠٢٠، صنّفت منظمة الصحة العالمية فاشية كوفيد- ١٩ بأنها جائحة، وطلبت من الحكومات التأهب للموجة الأولى من طائفة صحية عمومية من خلال تطبيق عدة إجراءات شديدة تمثلت بإجراءات الإغلاق الجزئي أو التام والبقاء في المنزل. وقد استدعت هذه الإجراءات لجوء الحكومات إلى العمل عن بُعد أو (العمل من المنزل) وفق طبيعة الوظائف، مع أن العمل عن بُعد كان محدود الانتشار قبل جائحة كوفيد- ١٩. وفي الآونة الأخيرة بدأت الموجة الثانية من جائحة كوفيد- ١٩ متسارعة، وعادت إجراءات الوقاية والتقييد إلى ما كانت عليه، وبرزت الحاجة ثانية إلى العمل عن بُعد.

وقد نصت المادة (٥٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن «يكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين (١، ٨) من القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره ثم ثلاثة أشهر دون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه».

الإجازة المرضية: نص القانون «للعامل الذي يثبت مرضه» والإثبات من وجهة نظر القانون هو هيئة التأمين الصحي الحكومي، وتدفع التأمينات الاجتماعية بتعويض أجر يوم المرض وتحديد مقدار الأجر وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية وليس صاحب العمل؛ لأن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية قد حلت محل صاحب العمل بموجب تأمين المرض في صرف العلاج والرعاية الطبية وتعويض الأجر للعامل طوال فترة الانقطاع.

وقد انتهج قانون العمل المصري الحالي (١٢) لسنة ٢٠٠٣ مبدأ توحيد أحكام الإجازة المرضية بالنسبة إلى العاملين الخاضعين لأحكامه، أما بالنسبة إلى تنظيم مدة الإجازة والنسب المستحقة من الأجر في حالة مرض العامل فقد أحال المشرع إلى قانون التأمينات الاجتماعية (٧٩) لسنة ١٩٧٥ في ذلك الخصوص.

وترجع الحكمة من ذلك إلى تحقيق التوافق والانسجام بين قانون العمل من ناحية والتأمينات الاجتماعية من ناحية أخرى، بالإضافة إلى منع التضارب القانوني من ناحية أخرى، ومن جهة ثالثة تلافي التفرقة في أحكام الإجازة المرضية بين العاملين في مختلف القطاعات.^(١)

كما نصت المادة (٦٥) من قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بمملكة البحرين على أن «يكون للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاثة أشهر متصلة وثبت مرضه واستحقاقه لإجازة مرضية بموجب شهادة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل، الحق في الإجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة: (١) خمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر.

٢) عشرون يوماً بنصف أجر.

٣) عشرون يوماً دون أجر.

فإذا وقع خلاف حول تحديد مدة العلاج تولت اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (٨٩) من هذا القانون تحديد هذه المدة. ويجوز تجميع رصيد الإجازات المرضية المستحقة للعامل بأجر أو بنصف أجر لمدة لا تزيد على مائتين وأربعين يوماً.

وعليه نجد أن مدة الاجازة قد تكون غير كافية في بعض الأحيان إذا لم يتماثل العامل للشفاء من مرضه بفيروس كورونا المستجد.

وبناء على ذلك نقترح في هذا الشأن:

أن العامل الذي يشته في إصابته بمرض كورونا المستجد عليه أن يعرض الأمر على رب العمل، ثم التوجه إلى الجهة الطبية المختصة، ويطلب منها تحرير تقرير مفصل بحالته ومدة العلاج المناسبة حتى يتماثل للشفاء التام، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر كاملاً ونفقات العلاج.

المطلب الثاني مدى جواز إنهاء عقد العامل بالإرادة المنفردة في ظل أزمة كورونا

وجود حالة ضرورة تمنح صاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة .

ومما لا شك فيه أن حالة الضرورة أو القوة القاهرة تستوجب تضافر الجهود لمواجهتها، فيجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل ببعض الأعمال غير المتفق عليها وذلك لمواجهة مثل تلك الحالات، كما لو تعرضت المنشأة لحريق أو تهدم جزء منها أو حدوث انفجار في بعض الآلات، أو في حالة إصابة بعض العاملين ببعض الأمراض.

أولاً: مدى التزام صاحب العمل بعدم تسريح عماله

تضمن القانون البحريني العديد من الضمانات التي توجب على صاحب العمل الالتزام بعدم تسريح عماله، فقد نصّ قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بمملكة البحرين في المادة (١٠٨) على أنه «لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب تأديبية دون مراعاة أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له وأنظمة العمل ولائحة الجزاءات بالمنشأة». ونصت المادة (١٠٩) على أنه «لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب تدني كفاءة العامل أو نقصها إلا بعد إخطاره بأوجه عدم الكفاءة أو النقص ومنحه فرصة ومهلة مناسبة لا تقل عن ستين يوماً للوصول إلى المستوى المطلوب، فإذا أخفق العامل جاز صاحب العمل إنهاء عقد العمل بعد

توجيه إخطار إلى العامل طبقاً لحكم الفقرة (أ) من المادة (٩٩) من هذا القانون وطبقاً لما تنصّ عليه اللوائح المعتمدة.

ولا شك أن المشرّع يسعى إلى المحافظة على العقود وعلى استقرار المراكز القانونية ككل داخل المجتمع، وإذا كان صاحب العمل ملزماً بالمحافظة على استقرار علاقات العمل في الظروف العادية فإن هذا الالتزام يزداد أهمية في الظروف الطارئة، وبما أن عقود العمل تحكمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين؛ فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.^(١)

وقد أحسن المشرّع المصري صنماً، حين حاول إيجاد حلّ لمشاكل العمّال في ظل الظروف الطارئة، فأتاح لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ونصت على ذلك المادة (٧٦) من قانون العمل المصري على أنه «يحظر على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتلائم مع التطور التقني في المنشأة، ذلك أن حالة الضرورة أو القوة القاهرة تستدعي تكاثف جهود الجميع أي جهود العمال وصاحب العمل، فيجوز لهذا الأخير أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه لمواجهة حالة الضرورة والقوة القاهرة.

وبقراءة نصوص قانون العمل المصري نجد أن المشرّع تناول العديد من المسائل المطروحة حالياً وأجاب عن معظم هذه التساؤلات. فقد قرر المشرّع لصاحب العمل سلطة تقديرية واسعة في اتخاذ جميع التدابير والوسائل المتعلقة بتنظيم العمل أو إعادة تنظيمه داخل المنشأة على النحو الذي يترأى له طالما أن هذه التدابير لم يشبها تعسف أو إساءة للعامل.

وذهب القانون إلى أبعد من ذلك وقرر لصاحب العمل الحق في مخالفة الشروط المنصوص عليها في عقد العمل أو تكليف العامل بعمل مغاير لعمله الأصلي إذا كانت هناك حالة ضرورة أو قوة القاهرة تدعو إلى ذلك، ويكون تكليف العامل بعمل آخر في هذه الحالة بصفة مؤقتة إلى حين زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة، والمقصود بحالة الضرورة - في هذا الصدد - الظروف الملحة التي تطرأ

١. د/ بقة عبد الحفيظ إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد ١٩ - بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة، مرجع سابق، ص ٥٥٦.

على مكان العمل أو ظروفه بشكل استثنائي، والتي تُسوّغ تكليف العامل بعمل غير متفق عليه، أما القوة القاهرة فهي الحوادث التي لا يمكن توقعها ويستحيل دفعها كالحروب والكوارث الطبيعية وانتشار الأوبئة والأمراض. فوجود مثل هذه الظروف الاستثنائية تقتضي تضافر الجهود وتكاتف الجميع لمواجهة آثارها والحد من الخسائر الناشئة عنها، ويلتزم العامل في هذه الأحوال بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل دون معقب.

لذلك يفضل أن تكون لأصحاب الأعمال سلطة - إن لم يكن عليهم واجب - في اتخاذ ما يروونه من تدابير وقائية استثنائية للحد من تجمع العاملين بشكل مكثف أو وجودهم لساعات طويلة داخل أماكن العمل وذلك على غرار الإجراءات التي تبناها مجلس الوزراء بشأن تخفيض عدد العاملين في المصالح والأجهزة الحكومية.

ولصاحب العمل السلطة في اتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم مؤسسته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، وله أن يعدّل عقود العمل لمواجهة هذا الوباء، وفي الوقت ذاته عليه أن يلتزم بعدم تسريح عماله خاصة إذا ثبتت استفادته من نظام المساعدات المقدمة من طرف الدولة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق وضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

وبالنظر إلى القانون البحريني في هذا الشأن فقد نصّت المادة (١١٠) من القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بمملكة البحرين على أنه «يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يمسّ حجم العمالة، على ألا يتم إنهاء العقد إلا بعد إخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالإنهاء، ويستحق العامل في حالة إنهاء العقد لأيّ من الأسباب المنصوص عليها في الفقرة السابقة مكافأة تعادل نصف التعويض المشار إليه في المادة؛ لذا فإننا نوصي المشرّع البحريني بإعطاء سلطة تقديرية واسعة لصاحب العمل في اتخاذ جميع التدابير والوسائل المتعلقة بتنظيم العمل أو إعادة تنظيمه داخل المنشأة على النحو الذي يتراءى له طالما أن هذه التدابير لم يشبها تعسف أو إساءة للعامل، أسوة بنظيره المشرّع المصري في المادة (٧٦) من قانون العمل المصري.

ثانياً: إنهاء عقد العامل نتيجة ارتكب العامل خطأ جسيماً

في حين نصّ قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ في المادة ٦٩ منه على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويُعدّ من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- ١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدّم مستندات مزورة.
- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

٤- إذا تغيب العامل دون مسوِّع مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها وأدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

٧- إذا وجد العامل في أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه في أثناء العمل أو بسببه.

٩- إذا لم يراعِ العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون. وتحدثت المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) عن الإضراب في العمل وضوابطه، إذ إنه للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

مفاد النص في المادة (٦٩) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ يدل على أن الحالات التسع التي أوردها النص والتي تُجيز لصاحب العمل فصل العامل لم ترد على سبيل الحصر، ولهذا يكون لصاحب العمل فصل العامل إذا ارتكب أي خطأ بخلاف الحالات التسع يُعد من قبيل الخطأ الجسيم ومن ذلك إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المترتبة على العقد، ومردود ذلك أن عقد العمل مُلزم لطرفيه ويرتب في ذمتهم التزامات متبادلة تُسوّغ لأحدهما التحلل من رابطة العقد إذا امتنع الطرف الآخر عن تنفيذ التزامه أو أخلّ به، بشرط أن يكون ذلك راجعاً إلى خطئها الجسيم سواء عن عمد أو إهمال^(١).

وقد تناولت محكمة النقض المصرية ارتكاب العامل للخطأ الجسيم، في العديد من الأحكام، فقد قضي بأنه «إذ كانت المادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - المنطبق على واقعة الدعوى - قد حظرت فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، واعتبرت من صور الخطأ الجسيم حالة ما إذا أثبت ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، والعبرة في هذه الحالة بجسامة الضرر المترتب على خطأ العامل بصرف النظر عن جسامة الخطأ في ذاته، فأى خطأ يكفي ولو كان يسيراً ولا يشترط في هذا الخطأ أي شرط خاص، فلا يشترط أن يكون فعلاً عمدياً ولا أن يكون

١. الطعن رقم ١٠١٨٧ لسنة ٧٩ قضائية الصادر بجلسته ٧/٢٠١٠. <https://www.cc.gov.eg/judgments> موقع محكمة النقض.

إخلاقاً بالتزام جوهري ، ولا أن يقع من العامل وحده دون أن يشترك معه آخر، فجسامة الخسارة هي التي يعوّل عليها القاضي في رقابته لمشروعية الفصل من عدمه^(١).

ما ضوابط الإنهاء وفق المشرّع المصري حال القوة القاهرة؟

وقضي أيضاً أنه «مفاد النص في المادة (٦٩) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ أن المشرّع قد اعتبر غياب العامل بغير سبب مشروع من الأخطاء الجسيمة التي تُجيز لصاحب العمل فصله إذا تغيب أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متوالية وبشرط أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل له بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية^(٢)».

الخاتمة

يتضح لنا من خلال البحث النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج

١. نستنتج أن نتيجة انتشار فيروس كورونا، وجد كثيرٌ من الأشخاص أنفسهم مضطرين للعمل من منازلهم، لأنها الطريقة المثلى لتجنب التزاحم والاختلاط وتجنب انتقال فيروس كورونا المستجد من خلال الاختلاط مع الآخرين.
٢. نستنتج أنه في العمل عن بُعد هناك تبعية قانونية وتتحقق بخضوع العامل، في أداء العمل، لإدارة صاحب العمل وإشرافه وسلطته، إذ يكون من حق هذا الأخير مراقبة وتوجيهه العامل وإصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل وتوقيع الجزاءات عليه في حالة المخالفة.
٣. نستنتج أن العمل عن بُعد هو الخيار الأكثر مرونة للشركات التي ترغب في الحصول على أفضل المواهب العالمية بأقل التكاليف، وتوفير نفقات البنية التحتية، مع زيادة الإنتاجية وتحسين الاحتفاظ بالموظفين.
٤. نستنتج أن إقبال الشركات وحتى الحكومات يزداد على نظام التوظيف عن بُعد، حتى باتت وظيفة العمل على الإنترنت الوظيفة الأنسب لتلبية متطلبات هذا العصر كوسيلة أساسية لتحقيق الربح وكسب المال ومواجهة المشكلات المالية والبطالة.
٥. نستنتج أن لصاحب العمل للحفاظ على علاقات العمل وعدم تسريح العمال في ظل جائحة كوفيد ١٩ بوصفها ظرفاً طارئاً أو قوة القاهرة اتخاذ ما يراه مناسباً من تدابير وقائية استثنائية لمنع تجمع العمال بشكل مكثف وتنظيم وجودهم في أماكن العمل.

١. الطعن رقم ٨٦٦٣ لسنة ٨١ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٢/١٠/٧. <https://www.cc.gov.eg/judgments> موقع محكمة النقض.

٢. الطعن رقم ٨٤٥٦ لسنة ٨١ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٢/١٠/٢١.

ثانياً: التوصيات

١. نوصي المشرّع البحريني بإعطاء سلطة تقديرية واسعة لصاحب العمل في اتخاذ جميع التدابير والوسائل المتعلقة بتنظيم العمل أو إعادة تنظيمه داخل المنشأة على النحو الذي يترأى له طالما أن هذه التدابير لم يشبها تعسف أو إساءة للعامل، أسوة بنظيره المشرّع المصري في المادة (٧٦) من قانون العمل المصري.

٢. نوصي كلا من المشرعين المصري والبحريني بتوحيد إجراءات العمل عن بُعد، وتطوير البيئة القانونية والإجرائية النازمة لهذا العمل، إضافة إلى استخدام أفضل المنصات ونظم المعلومات الإلكترونية ذات الصلة، وبما يمهّد لاعتماد العمل عن بُعد كنهج دائم في المؤسسات والشركات حتى بعد انتهاء محنة كورونا الحالية ومقترحات التطوير، تتمثل في قيام الدولة بتوفير الإمكانيات المالية لشراء الأدوات والآلات ووسائل الاتصال الحديثة وتوفير أجهزة الكمبيوتر التي تساعد العامل في التواصل مع ربّ العمل.

٣. نوصي المشرعين المصري والبحريني بإنشاء هيئة تتولى رعاية مصالح العمال وقت الأزمات والكوارث ويجوز لها تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتلائم مع التطور التقني في المنشأة، أو الإشراف على هذا الدور مع صاحب العمل، والإشراف على تقاضي العمال أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

٤. نوصي المشرعين المصري والبحريني بسنّ قانون العمل عن بُعد يحافظ على حقوق العامل عن بُعد، حيث أن عقد العمل التقليدي أصبح لا يتناسب مع متطلبات سوق العمل، إذ نجد قصور في المادة ٥٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠١٢، وكذا المادة (٦٥) من قانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بمملكة البحرين.

لذا يتطلب الأمر سنّ قانون يتضمن حلول لإصابة العامل الذي يشتبه في إصابته بفيروس كورونا المستجد إذ عليه أن يعرض الأمر على ربّ العمل، ثم التوجّه إلى الجهة الطبية المختصة، ويطلب منها تحرير تقرير مفصل بحالته ومدة العلاج المناسبة حتى يتماثل للشفاء التام، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن كامل الأجر ونفقات العلاج.

المراجع العامة

- د/ أحمد حسن البرعي
الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٢، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣.
- د/ عبد الودود يحيى
شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.

المراجع المتخصصة

- د/ أنس فيصل التورة
تأثيرات جائحة فيروس كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية - السنة الثامنة - العدد ٦ - يونيو ٢٠٢٠ م.
- د/ بقة عبد الحفيظ
إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد ١٩ - بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة جامعة الجزائر المجلد: ٢٤ / عدد خاص: القانون وجائحة كوفيد ١٩.
- د/ حمدي أحمد سعد
العمل عن بُعد، ذاتيته، تنفيذه، دراسة تأصيلية تحليلية في ضوء القواعد العامة لقانون العمل، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠.
- د/ خالد محمد السيد عبد المجيد موسى
أحكام عقد العمل عن بُعد دراسة مقارنة مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى ٢٠١٤هـ-٢٠١٤.
- د/ صلاح الدين جمال الدين
قانون العمل، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٧.
- د/ عمر العرايشي
الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية مجلد ٩ عدد ٤ سنة ٢٠١٧.
- د/ عبد الودود يحيى
شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.
- د/ عبد العزيز الزومان ومحمد العقيلي وعبد العزيز السلامة وماجد الرسيني.
العمل عن بُعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدّم في المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، إبريل ٢٠٠٤.
- د/ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى
أحكام عقد العمل عن بُعد، دار النهضة العربية، ٢٠١٩.

د/ لمين علوطي

المنظومة الإلكترونية للعمل عن بُعد، بحث منشور في مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثالث، يونيو، ٢٠٠٨.

د/ محمد حسين منصور

قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر .

د/ نجلاء توفيق نجيب

التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مجلد ١٨، ٢٠١٨.

رسائل الدكتوراة

د/ سعاد بنور

الحياة الخاصة للعامل، رسالة دكتوراة، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٦.

د/ علا فاروق عزام

المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق جامعة حلوان، ٢٠١٢.

د/ محمد عبدالغفار البسيوني

سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ١٩٩٥.

المراجع الأجنبية

Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla university, August 2009, pp125-

Monein David: Le télétravail: Le nécessaire creation Du statut spécifique.2006 p24.

Jean-Emmanuel Ray: nouvelles technologies et nouvelles forms de subordination, Droit social. N6 juin 1992, pp525 - 528

Olivier HANCE et Susan DIONNE-BALX, Bis ness et droit droit d'internet, France,1997, p 33.

Robinson,W. (2005), 'Ethical Considerations in FlexibleWork Arrangements', Business and Society Review 100, 2, 213–224.

L. Richard Ye, Telecommuting: Implementation for Success ,International Journal of Business and Social Science ,Vol. 3 No. 15; August 2012 p 1.

Bureau international du travail, Genève,)2016(Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financierspp 123-.

BENALCAZAR Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies : collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris Gualino et Montchrestien (B business), 2003, p 64.

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

Nilles, J. (1998), Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce (New York: Wiley).

Jeffrey A. Mello: Managing Telework Programs Effectively, Employ Respons Rights J, Springer Science and Business Media, LLC, 2007, P247.

Lyon-CAEN (Gerard) et autres: Droit de travail, 11 edation, Dalloz, 1999, p119.

المواقع الالكترونية

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI00003564395224-09-2017//>

<http://www.onlinestrat.fr/usages/travail/teletravail.php>.

<https://blog.mostaql.com/remote-work-future/>.

<https://blog.mostaql.com/remote-work-future/>.