

العمل عن بُعد بين الواقع العملي والفراغ التشريعي في قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010

محمد الخالد

ماجستير في الإدارة والقانون، كلية القانون، جامعة بيتش الحكومية، هنجاريا.

Email: alkhaled.mohamad@ajk.pte.hu

الملخص

يتناول هذا البحث الإشكالية القانونية المعقدة المتمثلة في غياب التنظيم التشريعي الصريح لعقد العمل عن بُعد في قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010، على الرغم من الانتشار المتزايد لهذا النمط من العمل نتيجة للتطور التكنولوجي ومتطلبات جائحة كورونا. ويهدف البحث إلى تحديد المركز القانوني لعقد العمل عن بُعد في التشريع السوري، وتقييم مدى كفاية القواعد العامة الحالية لمعالجة خصوصياته. اعتمد البحث على المنهجين الوصفي التحليلي والمقارن، حيث قام بتحليل نصوص قانون العمل السوري والكشف عن أوجه القصور والغموض المتعلقة بتنظيم هذا العقد، واستعان بالتجارب التشريعية المقارنة مثل القانون الإماراتي ودول الاتحاد الأوروبي، التشريع الأمريكي، بالإضافة إلى الاتفاقية الأوروبية الإطارية للعمل عن بُعد لعام 2002.

خلص البحث إلى أن القصور التشريعي في القانون السوري يثير تساؤلات حول الأساس القانوني للعقد وإخضاعه للأحكام العامة، خاصة فيما يتعلق بوضوح عنصر التبعية في سياق العمل الافتراضي. كما أن القانون الحالي لا يقدم إطاراً تنظيمياً لحماية خصوصية العامل وبياناته الشخصية أثناء المراقبة الرقمية، ولا يعالج وضع العمال السوريين المقيمين خارج سورية ويؤدون مهامهم عن بُعد.

وإيماناً بأن تطوير قانون العمل السوري أصبح مطلباً ملحاً لمواكبة التحول الرقمي وإعادة الإعمار، يقترح البحث حلاً تشريعياً يتمثل في إعادة صياغة قانون العمل السوري لتضمين أنماط جديدة كالعمل عن بُعد، مع توصيف دقيق للجوانب القانونية المتعلقة به، مثل طبيعة المهام، الصفة الاختيارية، موقع التنفيذ الافتراضي، وأسلوب الإشراف، والسياسات الأمنية. كما يوصي باستلزام المعايير الأوروبية لتحديد القانون الواجب التطبيق في الحالات التي يتم فيها العمل خارج سورية.

كلمات مفتاحية: العمل عن بعد، قانون العمل السوري، الاتفاقية الإطارية الأوروبية للعمل عن بعد.

ورد للنشر بتاريخ : 2026/1/22

قبل للنشر بتاريخ : 2026/5/6

Telework Between Practical Reality and the Legislative Gap in the Syrian Labour Law No. 17 of 2010

Mohamad Alkhaled

Master's degree in law & administration, Faculty of Law, University of Pecs, Hungary

Email: alkhaled.mohamad@ajk.pte.hu

Abstract

This research addresses the complex legal issue of the absence of explicit legislative regulation of remote work contracts under Syrian Labour Law No. 17 of 2010, despite the increasing prevalence of this working model due to technological developments and the demands of the COVID-19 pandemic. The research aims to define the legal status of the remote work contract within Syrian legislation and assess the adequacy of current general rules in addressing its specific features.

The study utilised descriptive-analytical and comparative methodologies. It analysed the texts of the Syrian Labour Law, revealing deficiencies and ambiguities concerning the regulation of this contract. It drew comparisons with similar legislative experiences, such as the laws of the UAE, France, and the United States, as well as the European Framework Agreement on Telework of 2002.

The research concluded that the legislative deficiency in Syrian law raises questions about the legal basis of the contract and its subjection to general provisions, especially regarding the clarity of the subordination element in the virtual work context. Furthermore, the current law fails to provide a regulatory framework for protecting worker privacy and personal data during digital monitoring. It does not address the status of Syrian workers residing outside Syria who perform their duties remotely.

Believing that the development of the Syrian Labor Law is an urgent necessity to keep pace with digital transformation and reconstruction, the research proposes a legislative solution: redrafting the Syrian Labor Law to include new models such as remote work, with precise definitions of the related legal aspects, such as the nature of tasks, voluntary nature, virtual execution location, supervision method, and security policies. It also recommends drawing upon European standards to determine the applicable law in cases where work is performed outside Syria.

Keywords: Telework, Syrian Labour Law, European Framework of Telework.

1. مقدمة الدراسة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطورًا تكنولوجيًا هائلًا شمل مختلف مجالات الحياة، وانعكس بصورة عميقة على أنماط العمل والعلاقات التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل. فقد أدى هذا التطور إلى ظهور مفاهيم جديدة في بيئة العمل تجاوزت القوالب التقليدية لعلاقات العمل التي كانت تقوم على الوجود المادي للعامل في مقر العمل وتحت الإشراف المباشر لصاحب العمل. ومع تسارع وتيرة التحول الرقمي، برزت أنماط عمل مستحدثة، كان أبرزها العمل عن بُعد الذي أضحى واقعًا عمليًا في العديد من الأنشطة الاقتصادية والإدارية والخدمية.

وقد جاءت جائحة كوفيد-19 (كورونا) لتشكل نقطة تحول محورية في هذا الاتجاه، إذ فرضت التباعد الجسدي والإغلاق الجزئي والشامل في أغلب الدول، مما اضطر الملايين من العمال وأصحاب الأعمال إلى اعتماد أسلوب العمل عن بُعد كوسيلة وحيدة لاستمرار النشاط الاقتصادي. وهكذا تحول هذا النمط من خيار استثنائي إلى واقع دائم فرضته الضرورة، وأعدت معه المجتمعات النظر في مفاهيم العمل والإنتاج والكفاءة المهنية (بشاير، 2020).

إن التحول نحو العمل عن بُعد لم يكن مجرد تعديل في طريقة أداء العمل، بل مسّ جوهر العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل، إذ أثار تساؤلات قانونية متعددة حول طبيعة عقد العمل عن بُعد، ومدى انطباق القواعد التقليدية لعقد العمل عليه، خاصة فيما يتعلق بعناصر التبعية، ووسائل الرقابة، وحماية الأجر، وساعات العمل، ومسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل أو حوادثه أثناء أداء العامل لمهامه من المنزل أو عبر الوسائل الرقمية.

وفي السياق السوري، فإن قانون العمل رقم 17 لعام 2010 - على الرغم من كونه الإطار التشريعي الرئيسي المنظم لعلاقات العمل في سوريا - لم يتضمن أي نص صريح يُنظّم عقد العمل عن بُعد أو يعرّف طبيعته القانونية، وهو ما يُظهر فراغًا تشريعيًا واضحًا أمام هذه الظاهرة المتنامية. وقد أفرز هذا الغياب صعوبات عملية وقضائية في توصيف العلاقة بين الطرفين وتحديد الحقوق والالتزامات، ولا سيما في ظل التحول التكنولوجي العالمي واتساع نطاق الأعمال الرقمية والمنصات الإلكترونية (مرسوم، 2010).

ويزداد هذا الموضوع أهمية خاصة في المرحلة الراهنة التي تمر بها سوريا، وهي مرحلة إعادة الإعمار وإعادة بناء مؤسسات الدولة وتحديث بنيتها القانونية والاقتصادية بعد سنوات طويلة من النزاع. إذ أصبح من الضروري أن يواكب التشريع السوري التطورات التكنولوجية والاقتصادية الحديثة، بما يتيح المرونة في أساليب العمل ويضمن في الوقت ذاته الحماية القانونية للعاملين عن بُعد، الذين يمثلون اليوم شريحة متنامية من القوة العاملة في العالم. ومن ثمّ فإن تطوير قانون العمل السوري بات مطلبًا ملحقًا لضمان مواعته مع مقتضيات الانفتاح الاقتصادي والتحول الرقمي، وتحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل وحقوق العامل في ظل الواقع الجديد لعلاقات العمل.

ومن هنا تبرز أهمية هذا البحث، الذي يسعى إلى دراسة عقد العمل عن بُعد من منظور قانوني تحليلي، وإبراز قصور قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 عن تنظيم هذا النوع من العقود، مع الاستعانة بالتجارب المقارنة - كالتشريع الإماراتي والاتفاقية الأوروبية للعمل عن بُعد لعام 2002 (Commission، 2002) والنموذج الأمريكي - لاستنباط أفضل الممارسات القانونية التي يمكن الاستفادة منها في تحديث التشريع السوري. كما يتناول البحث الآثار القانونية المترتبة على غياب التنظيم، من حيث تحديد حقوق العامل والتزاماته، وآليات الرقابة والإثبات، وسبل الحماية القانونية المتاحة في ظل القواعد العامة لعقد العمل.

ويهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية قانونية متكاملة تسهم في إثراء الفقه العمالي السوري، وتمهّد الطريق أمام المشرّع لتبني تنظيم تشريعي عصري لعقد العمل عن بُعد، بما ينسجم مع المبادئ الدولية للعمل اللائق ويواكب التحولات التكنولوجية والاقتصادية في مرحلة ما بعد النزاع وإعادة الإعمار.

2. الدراسات المرجعية

تناولت الدراسات الفقهية مسألة العمل عن بُعد من زوايا متعددة، وإن اختلفت في نطاقها

ومنهجها. فقد ركزت دراسة بشاير يوسف عبد العزيز الماجد على عقد العمل عن بُعد في سياق جائحة كورونا، محللة التوازن الدقيق بين حق صاحب العمل في الإشراف والرقابة وحق العامل في الخصوصية، ولا سيما في ظل استخدام وسائل المراقبة الرقمية، وخلصت إلى ضرورة إخضاع العمل عن بُعد ل ضمانات قانونية خاصة تحول دون التعسف في الرقابة الإلكترونية، مع التأكيد على عدم المساس بجوهر الحقوق العمالية التقليدية (بشاير، 2020).

أما على المستوى المقارن الأوروبي، فقد أسهم الفقه المجري، ولا سيما أعمال Zoltán Bánkó، في تحليل التحول الذي أحدثه العمل عن بُعد في مفهوم التبعية القانونية، مبرراً الانتقال من الرقابة المكانية المباشرة إلى ما يُعرف بالرقابة التكنولوجية، ومؤكداً ضرورة إعادة تفسير قواعد قانون العمل التقليدية بما ينسجم مع بيئة العمل الرقمية، خاصة فيما يتعلق بوقت العمل، والخصوصية، والمسؤولية التأديبية (Zoltan،

Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary، 2016). من جهة أخرى، أولت دراسات فقهية مقارنة اهتماماً خاصاً بالتجربة الأوروبية، ولا سيما الاتفاقية الأوروبية الإطارية بشأن العمل عن بُعد لعام 2002، التي شكّلت مرجعاً أساسياً في تنظيم هذا النمط من العمل، حيث أرست مبادئ جوهرية تتعلق بالطابع الاختياري للعمل عن بُعد، والمساواة في الحقوق بين العاملين عن بُعد ونظرائهم في موقع العمل، وضمان الصحة والسلامة المهنية، وحماية البيانات الشخصية، وحق العامل في الاندماج التنظيمي والتمثيل النقابي (Commission، 2002). كما تناولت تقارير صادرة عن مؤسسات أوروبية متخصصة، مثل مؤسسة تحسين ظروف المعيشة والعمل (Eurofound)، كيفية إدماج هذه المبادئ في التشريعات الوطنية لدول الاتحاد الأوروبي، مبيّنة التباين بين الدول في مستوى التفصيل التشريعي، مع التأكيد على الاتجاه العام نحو تعزيز الحماية القانونية للعاملين عن بُعد (Eurofound، 2022).

3. إشكالية الدراسة

يثير موضوع عقد العمل عن بُعد إشكالية قانونية معقدة تتمثل في غياب تنظيم تشريعي صريح لهذا النمط من العقود في قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010، على الرغم من الانتشار الواسع لهذا النوع من العمل في ظل التطور التكنولوجي المتسارع وما فرضته جائحة كورونا من تحولات في أساليب أداء العمل واستمرارية النشاط الاقتصادي. فبينما اعتمدت تشريعات عربية ودولية - كالقانون الإماراتي والاتفاقية الأوروبية للعمل عن بُعد لعام 2002 - تنظيمًا خاصًا يراعي الطبيعة التقنية لهذا العقد و ضمانات العامل فيه، ظل التشريع السوري قاصرًا عن مواكبة هذا التحول، مما أفرز تساؤلات حول الأساس القانوني لعقد العمل عن بُعد، ومدى إمكانية إخضاعه للأحكام العامة لعقد العمل التقليدي من حيث التبعية والأجر ومدة وساعات العمل والحماية الاجتماعية. ومن ثم تتمحور الإشكالية الرئيسية لهذا البحث حول تحديد المركز القانوني لعقد العمل عن بُعد في التشريع السوري، ومدى كفاية القواعد الحالية لمعالجة خصوصياته، مع السعي إلى اقتراح حلول تشريعية تضمن التوازن بين مصالح أطراف العلاقة العمالية في إطار مرحلة إعادة الإعمار والانفتاح الاقتصادي التي نمر بها الجمهورية العربية السورية.

4. منهج الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لدراسة الإطار القانوني لعقد العمل عن بُعد وتحليل النصوص التشريعية في قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010، وذلك للكشف عن أوجه القصور والغموض التي تعترضه فيما يتعلق بتنظيم هذا النمط الجديد من العقود. كما يستعين البحث بالمنهج المقارن من خلال المقارنة بين القانون السوري وبعض التشريعات المقارنة التي أولت تنظيم العمل عن بُعد عناية خاصة، مثل التشريع الإماراتي والفرنسي والأمريكي، إلى جانب الاتفاقية الأوروبية للعمل عن بُعد لعام 2002 التي تُعد أحد أهم الأطر المرجعية الدولية في هذا المجال. ويهدف هذا الجمع المنهجي إلى استجلاء موقف القانون السوري من هذه الظاهرة الحديثة وتقديم رؤية إصلاحية واقعية ومتكاملة تساهم في تطوير تشريعات العمل الوطنية بما يواكب متطلبات التحول الرقمي وإعادة الإعمار الاقتصادي في سوريا.

5. مفهوم عقد العمل عن بعد

تعددت التعريفات التي حاولت الإحاطة التشريعية لعقد العمل عن بعد كشكل من أشكال العمل غير النمطية في الفقه القانوني العربي فمنها من عرفه بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بعد في أماكن بديلة عن أماكن العمل التقليدية تحت إشراف ورقابة صاحب العمل لقاء أجر" (علا، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، 2012).

في الحقيقة، على الرغم من أن هذا التعريف حاول الإحاطة بالخصائص المميزة لعقد العمل عن بعد إلا أنه قد أهمل أهم خصوصية لهذا النوع من العقود ألا وهي (استخدام الوسائل التكنولوجية) لإتمام العمل.

يعرف معجم كامبردج العمل عن بعد (Telework) بأنها ترتيبات العمل المرنة والتي تسمح بموجبه قيام الموظف بأداء واجباته ومسؤوليات مهامه من موقع عمل معتمد غير الموقع الذي كان سيؤدي منه عمله

عادةً وذلك من خلال الهاتف، أو البريد الإلكتروني أو بواسطة أية وسيلة باستخدام الانترنت (Dictionary, 2025)

كما تعرف الاتفاقية الإطارية للعمل عن بعد في الاتحاد الأوروبي، الفقرة الثانية، العمل عن بُعد بأنه شكل من أشكال تنظيم و/أو أداء العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في سياق عقد/علاقة عمل، حيث يتم تنفيذ العمل، الذي يمكن أن يؤدي أيضًا في مقر صاحب العمل، بعيدًا عن تلك المقرات بشكل منتظم (Commission, 2002).

تعتبر هذه الاتفاقية بالإضافة إلى بعض التوجيهات الأوروبية اللاحقة بمثابة الإطار التشريعي للعمل عن بعد بحيث حددت مفهوم وخصائص العمل عن بعد وكانت بمثابة المرشد للقوانين الوطنية للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بحيث جاءت معظم قوانينها متماهية مع هذه الاتفاقية فعلى سبيل المثال نظمت المواد 196 و197 من قانون العمل الهنغاري لعام 2004، بحيث يعرف العمل عن بُعد بأنه: "العمل الذي يؤدي بانتظام في مكانٍ غير مقر صاحب العمل، باستخدام جهاز تكنولوجي (معلوماتي)، بحيث تُسَلَّم النتيجة النهائية للعمل بشكلٍ إلكتروني (Zoltan, he Situation of Telework Regulation In Hungary, 2020).

ومع ذلك، لا يقدم قانون العمل الهنغاري تعريفًا محددًا لعبارة "بشكلٍ منتظم"، لذلك يجب الرجوع إلى الاجتهادات القضائية، التي تشير إلى أنه إذا قضى الموظف ما لا يقل عن 50% من وقت عمله في مكانٍ غير مقر صاحب العمل، فإن ذلك يُعدّ عملاً عن بُعد (Zoltan, he Situation of Telework Regulation In Hungary, 2020).

كما يعرف البعض عقد العمل بأنه الاتفاق بين صاحب العمل أو الشركة والموظف على العمل من خارج مقر الشركة، بحيث يوضح في هذا الاتفاق كافة التفاصيل الملزمة للطرفين بحيث يتعهد بمقتضاه العامل بأداء العمل عن بُعد في أماكن بديلة عن أماكن العمل التقليدية، تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، لقاء أجر " (علا، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، 2012).

يُحمد لهذا التعريف أنه أبرز العناصر الأساسية لعقد العمل، وهي التبعية، والأجر، وطبيعة العمل عن بُعد. غير أنه يُؤخذ عليه إطلاقه لمفهوم العمل الذي يمكن أدائه عن بُعد، إذ إن هناك أعمالاً تآبى طبيعتها أن تُمارس عن بُعد، وهي تلك التي تتطلب التواجد الجسدي للعامل. كما يُؤخذ على هذا التعريف إغفاله الإشارة إلى استخدام التكنولوجيا في إطار تنفيذ العمل عن بُعد، وهو عنصر جوهري في هذا النمط من العقود (حمادة، 2021).

من خلال استقراء مجموعة التعريفات الواردة في القوانين المقارنة، يمكننا أن نستخلص تعريفًا لعقد العمل عن بُعد على العقد الذي يُبرم بين رب العمل والعامل، ويكون فيه تنفيذ التزامات العمل في غير مكان العمل الأصلي، متى كانت طبيعة العمل تسمح بذلك، سواء في مكان محدد أو غير محدد، ولكن تحت إدارة رب العمل ورقابته وإشرافه، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك باستخدام وسائل الاتصال الحديثة". بحيث

يتم إيصال العمل المنجز عبر هذه الوسائل. ويُلاحظ في هذا التعريف أنه يُبرز العنصر الجوهرى في عقد العمل عن بُعد، وهو الالتزام بتنفيذ العمل الموكول إلى العامل والمُلزم به بموجب عقد عمله، مع التأكيد على عنصر التبعية، إذ إن المعيار الحاسم في تحديد أداء العامل وتقييمه هو العمل ذاته، وكميته وجودته، وليس مجرد الحضور الشخصي أو الوجود المادي في مقر العمل. إن عقد العمل عن بُعد هو نهج اتبعته الدول المتقدمة والمتطورة منذ فترة طويلة، حيث إن أغلب الشركات الرائدة في مجالات التكنولوجيا الرقمية، والتجارة الإلكترونية، والتسويق الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي، والنقل والشحن الدولي، والاتصالات، وتقديم الاستشارات القانونية أو النفسية أو الاقتصادية، قد تبنت هذا النموذج من العمل بوصفه أداة لتحقيق الكفاءة والإنتاجية وتوسيع فرص العمل في بيئة رقمية متطورة.

الجدير بالذكر أن إدراج تعريف محدد لعقد العمل عن بعد في قوانين العمل الوطنية هو أمر ليس بالضرورة اعتماده، فهناك العديد من التشريعات الوطنية قد عالجت مسألة العمل عن بعد دون إدراج تعريف واضح له كما في قوانين العمل اللبناني، الكويتي، والفرنسي (قدورة، 2020).

6. التطور التاريخي للعمل عن بعد

تعود الجذور الأولى للعمل عن بعد إلى السبعينيات، إذ بدأ يظهر كمفهوم بديل لتنظيم العمل يهدف إلى تقليل الحاجة للتنقل اليومي واستغلال الموارد التقنية الحديثة التي كانت في بدايات انتشارها آنذاك. فقد قام جاك نيلز بصياغة مصطلح "telecommuting network" ليصف استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات (ICT) كوسيط لإنجاز المهام خارج مقر العمل الفعلي، وكان هذا التصور مرتبطاً بظروف اقتصادية واجتماعية هدفت إلى تخفيف الضغط على شبكات النقل في المدن الكبرى وتوفير وقت العامل. ومع أن الفكرة من الناحية النظرية كانت قابلة للتطبيق على نطاق واسع، إلا أن غياب البنية التحتية الرقمية الكافية جعل التنفيذ الفعلي محدوداً في تلك الفترة (Baummar, 2024)

لاحقاً حصل تطور ملموس لهذه الفكرة ظهر مع نهاية الثمانينيات، حين بدأت بعض المؤسسات في اعتماد العمل من المنزل بواسطة الحواسيب الشخصية التي كان يمكنها الاتصال بالخوادم المركزية عبر خطوط الهاتف (Zoltan, Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary, 2016) هذه التجربة أظهرت أن عنصر الاتصال الموثوق والمستمر هو شرط أساسي لأي تطبيق ناجح للعمل عن بعد، كما كشفت أن القصور في الأدوات التقنية يشكل عائقاً رئيسياً أمام الانتشار الواسع. إلا أن التركيز ظل منصباً على الوظائف التي تتطلب معالجة بيانات أو تحرير نصوص والتي يمكن اختزالها رقمياً بسهولة، دون أن يمتد إلى الأعمال التي تحتاج حضوراً مادياً أو تعامل مباشر مع المعدات.

بحلول التسعينيات، بدأ المشهد يأخذ طابعاً أكثر وضوحاً مع ظهور شبكات الإنترنت التجارية وتوسع استخدامها بين الشركات والأفراد أصبح الاتصال الرقمي عالي السرعة ممكناً نسبياً في بعض الدول، مما فسح المجال لتجارب أوسع تشمل عمليات إدارية وخدمية متكاملة تجري بالكامل عبر الشبكة (Zoltan,

Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary, 2016)

تشير بيانات من عام 1999 إلى تقديرات بوجود أكثر من مليون عامل عن بعد في بريطانيا وقرابة مليون ونصف في ألمانيا، بينما وصلت نسبة العاملين بهذا النمط في فرنسا إلى حوالي 17% من مجموع الموظفين. هذه الأرقام توجي بأن العمل عن بعد بدأ يتحول من مجرد فكرة تجريبية إلى قطاع قائم بذاته ضمن سوق العمل. لكن هذا التحول لم يكن متساوياً بين الدول أو القطاعات المهنية. ففي ألمانيا على سبيل المثال، رغم أن الدراسات أشارت إلى إمكانية أن يؤدي نحو 40% من الوظائف مهامها بشكل كامل عن بعد، إلا أن معدل التطبيق العملي لم يتجاوز 12%. هذا التفاوت يعكس أن توفر التكنولوجيا لا يكفي وحده؛ فهناك عوامل قانونية وتنظيمية وثقافية تؤثر مباشرة على القرار باعتماد العمل عن بعد (Baummar, 2024).

الجدير بالذكر أن إحدى المحطات المهمة كانت مبادرات الهيئات الحكومية لدعم تطبيقات العمل عن بعد في بعض الدول الأوروبية خلال نهاية التسعينيات، ففي عام 1998 قيّمت السلطات المعنية طلبات 60 شركة لتقديم وظائف يمكن أدائها من المنزل باستخدام تجهيزات تقنية، ومنحت إعانات مالية لـ 27 منها لإنشاء قرابة 197 وظيفة هذه الخطوة أبرزت دور الدولة في تحفيز الأنماط الجديدة للتوظيف وتشجيع أصحاب الأعمال على خوض التجربة دون خوف من تكاليف التحول الأولية (Telework in, Zoltan, Hungary – Legislative, Jurisdictionary, 2016). أما من الناحية التشريعية تجاوز مفهوم العمل عن بعد حدود الأداء الفردي ليصبح موضوعاً تشريعياً عند دخول القرن الحادي والعشرين. ففي فرنسا مثلاً، شهد عام 2000 إلغاء بعض النصوص القديمة من قانون العمل كانت تقيد التنظيم المرن لعلاقات العمل، وهو ما ساعد لاحقاً في إدماج ترتيبات جديدة مثل الاتفاقيات الإطارية الخاصة بالعمل عن بعد لعام 2002 والتي نصت على طابعه الطوعي وضرورة توفير معلومات كتابية كاملة للعاملين تشمل موقع التنفيذ الافتراضي ووصف المهام وطبيعة الإشراف الإداري. هذه التفاصيل القانونية المبكرة جاءت لتسد فجوات تنظيمية ظهرت لما انتقلت بعض الأنشطة بشكل دائم خارج بيئة المكتب التقليدي (Commission, 2002).

من اللافت أن معظم هذه التطورات سبقت بكثير محاولة أي تشريع عربي لمواكبتها. القانون السوري رقم 17 الناظم للقطاع الخاص لا يحتوي حتى اللحظة على أي تعريف أو تنظيم خاص لعقود العمل المنفذة عبر الوسائط التقنية خارج مقر المنشأة. هذا الغياب التشريعي يجعل العودة إلى التجارب التاريخية مفيدة ليس فقط لفهم مسار الفكرة، ولكن أيضاً لاستنباط الخطوات الأولى التي ينبغي اتخاذها لتحقيق إدماج سلس لهذا النمط داخل الإطار القانوني السوري. وفي هذا السياق يبدو ملحاً النظر في آليات الدعم التي اتبعتها دول أوروبا خلال فترة البدايات الأولى وكيف وضعت الأسس القانونية والإدارية لضمان حقوق العامل وحماية خصوصيته أثناء أداء مهامه عن بعد.

7. خصائص نمط العمل عن بعد

تُعدّ الاتفاقية الأوروبية الإطارية بشأن العمل عن بُعد لعام 2002 (Framework Agreement on Telework) الصادرة عن الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين، حجر الأساس في تحديد الخصائص الجوهرية لعقد العمل عن بُعد داخل الاتحاد الأوروبي، إذ عرّفت العمل عن بُعد بأنه "أسلوب

في تنظيم أو أداء العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في إطار علاقة عمل، يؤدي فيه العامل مهامه بانتظام من مكان خارج مقرّ صاحب العمل، رغم أن العمل يمكن أدائه أيضاً من مقر الشركة (Commission، 2002)، ومن هذا التعريف يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص التي تميّز عقد العمل عن بُعد، أبرزها أنه يقوم على علاقة عمل قائمة وليس عملاً مستقلاً، وأن استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات يمثل عنصراً جوهرياً في تنفيذ المهام وبالتالي تخرج بعض الأعمال التي لا تتلائم وطبيعتها عن كونها أعمالاً قابلة للأداء ضمن نمط العمل عن بعد. كما شددت الاتفاقية على الطابع الطوعي لهذا النمط من العمل، بحيث لا يجوز فرضه على العامل دون رضاه، مع ضمان حقه في العودة إلى العمل الحضوري إذا أثق على ذلك، والجدير بالذكر هنا أن هذه السمة المميزة أدت إلى أزمة حقيقية ظهرت بشكل جلي خلال أزمة كورونا، ففي هنغاريا مثلاً لم يستطع أصحاب العمل إجبار العاملين العاديين بأن يعملوا عن بعد في ظل الإغلاق العام المترتب على الجائحة كون العمل عن بعد له صفة التراضي أي أنه يجب أن يكون منصوصاً عليه في عقد التوظيف وتم التوافق عليه من قبل طرفي العقد العامل ورب العمل وهذا بدوره قد أدى على تدخل البرلمان لإصدار تشريعات إسعافية لتلافي ما اعتبر ثغرة تشريعية ولكن تم الطعن لاحقاً من قبل الموظفين قضائياً، بذلك تعد هذه السمة أهم ما يميز عقد العمل عن بعد (Mélypataki، 2020).

على صعيد آخر، أكدت الاتفاقية كذلك على مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين عن بُعد والعاملين في مقرات العمل، من حيث الأجر وفرص التدريب والترقية وتقييم الأداء. كما أولت أهمية خاصة لمسائل حماية البيانات والخصوصية، فحملت صاحب العمل مسؤولية اتخاذ التدابير التقنية والتنظيمية الكفيلة بحماية البيانات ومعالجتها بصورة آمنة. أما فيما يتعلق بالأدوات والمعدات، فقد ألزمت الاتفاقية أصحاب العمل بتحديد ترتيبات واضحة بشأن توفير الأجهزة وصيانتها وتحمل تكاليف استخدامها (Commission، 2002)

من جانب آخر، أكدت على استمرار مسؤولية صاحب العمل في ضمان السلامة والصحة المهنية للعامل عن بُعد وفق القوانين الوطنية، بما في ذلك الالتزام بتهيئة بيئة عمل آمنة وتقييم المخاطر المحتملة (Mélypataki، 2020)

وفيما يخص تنظيم الوقت والأداء، منحت الاتفاقية العامل عن بُعد قدرًا من المرونة في تنظيم ساعات عمله، شريطة أن تظل معايير الأداء ومقدار عبء العمل متكافئة مع نظرائه في المقر الرئيسي، كما حرصت على تجنّب عزلة العامل الاجتماعية والمهنية، ودعت أصحاب العمل إلى ضمان اندماج العاملين عن بُعد في الحياة التنظيمية للمؤسسة. وأخيراً، أكدت على حق العمال عن بُعد في التمثيل النقابي والمشاركة في الحوار الاجتماعي أسوة بزملائهم في مكان العمل (Eurofound، 2022).

أما على مستوى التشريعات الوطنية للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، طبقت الدول الأوروبية هذه المبادئ بطرق متباينة. في المجر مثلاً، ينظم قانون العمل (Act I of 2012) مسألة العمل عن بعد من

خلال الاتفاق بين الطرفين على ذلك وإمكانية تضمينه صراحةً في عقد العمل أو بملحق له؛ كما أنّ تشريعات طارئة وتعديلات خلال جائحة كوفيد، كما ذكرنا سابقاً، (مثل المراسيم الحكومية الخاصة بالعمل عن بُعد) أظهرت محاولة تنظيم أكثر تفصيلاً (التعويض عن تكاليف العمل من المنزل، وجوانب الصحة والسلامة)، لكن يبقى التنفيذ متأثراً بسياسة أصحاب العمل والاتفاقات النقابية المحلية (Law, 2024).

أما في هولندا يتميز الإطار التشريعي بأداتين رئيسيتين هما:

قانون العمل المرن الذي يجيز للموظف تقديم طلب رسمي للعمل جزئياً أو كلياً من المنزل ويُلزم صاحب العمل بدراسة الطلب بأسباب وجيهة للرفض، إضافة إلى قانون ظروف العمل الذي يضع التزاماً صريحاً على صاحب العمل بضمان ظروف عمل صحية وأمنة حتى عند العمل من المنزل. بذلك، تُعتبر هولندا من أوائل الدول التي دمجت القواعد الناظمة للعمل عن بعد الصادرة عن الاتفاقية الإطارية للعمل عن بعد في الاتحاد الأوروبي أو من خلال التوجيهات الأوروبية السابقة واللاحقة من الدول التي أدمجت الضمانات الوقائية والحقوق الإجرائية (طلب العمل عن بُعد، دراسة أسباب الرفض، التزامات الصحة والسلامة) داخل الإطار القانوني الوطني (Stella J. van Lent, M. Baran Ulak, Luc J.J. Wismans, Karst T. Geurs, 2025)

على مستوى التشريعات الوطنية، تظهر دول عربية مثل الإمارات فوارق منهجية واضحة مقارنة بالاتحاد الأوروبي. فبينما تنظم المراسيم والقوانين الإماراتية (Federal Decree-Law No. 33/2021 وتعديلاته اللاحقة) العلاقة العمالية العامة، بما يشمل شروط العقد وحقوق الأجر وتسوية النزاعات، إلا أنها لا تحتوي — حتى مع التعديلات الأخيرة — على نظام شامل ومفصل خاص بالعمل عن بُعد يوازي تفصيلات اتفاقية الإطار الأوروبية. فالاتفاقية الأوروبية تضمن حقوقاً محددة للعامل عن بُعد مثل حق طلب العمل المرن، وآليات تعويض المعدات المنزلية، وتنظيم الرقابة وحماية الحياة الخاصة للعامل عن بعد والحق في التمثيل النقابي الكامل (Randa Bahsoun&Rauf N Mammadov&Alexander Nawfal&Tara Sangani, 2025)، بالمقابل، تعتمد الإمارات على المبادئ العامة للقانون، مثل القواعد التعاقدية، الصحة والسلامة العامة، وحماية البيانات، مع ترك التفاصيل الكثيرة للاتفاقيات الخاصة وشروط العقد الفردي أو القرارات الإدارية المؤسسية بحيث لم يشر القانون قانون العمل الفيدرالي الإماراتي رقم 33 لعام 2021 والمطبق بشكل رئيسي على القطاع الخاص إلى العمل عن بعد إلا في الفقرة السادسة من المادة 17 والتي تنص على أحقية صاحب العمل بتحديد عدد ساعات العمل عن بعد، مما يشكل قصور تشريعي في هذا الصدد ويؤدي على تشتت المحاكم في اتخاذ قرارات مناسبة في حال حدوث نزاع (المتحدة، 2021).

وهنا يجدر القول بأن هذا القصور الإماراتي نتج عن الاعتماد المفرط على اللوائح الإدارية والقرارات الوزارية التي تتسم بالعجلة وعدم الثبات مما أضعف الحماية التشريعية الأساسية للعامل، بالتالي يمكن استخلاص درس تشريعي من تجربة المقارنة يفيد المقترح السوري (أي ضرورة التنظيم التشريعي لا الإداري).

هذا الفارق يعكس اختلافات في مناخ العمل الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين والنقابات، ودرجة التمركز التشريعي بين الاتحاد الأوروبي والدول الخليجية، ويبرز وجود فراغ تشريعي نسبي حول حقوق العمل عن بُعد في القانون الإماراتي مقارنة بالإطار الأوروبي المفصل، تجدر الإشارة أيضاً إلى أن المشرع الإماراتي قد نظم العمل للعاملين في القطاع الحكومي من خلال القرار الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء رقم 27 لعام 2020 وبالعودة إلى القرار يتضح جلياً نظرة المشرع الإماراتي إلى العمل عن بعد على أنه امتياز يتم منحه للعامل عن بعد من خلال اشتراط عدة شروط نصت عليها المادة السادسة من القرار، كاشتراط ألا يكون قد فُرضت على الموظف أية جزاءات إدارية تتعلق بالسلوكيات المهنية أو بأخلاقيات الوظيفة العامة وأن يكون الموظف ممن يتصفون بالأمانة والمصادقية، ويلتزمون بجودة المخرجات، ودقة البيانات، والمحافظة على سرية المعلومات وأن يكون مستوى أداء الموظف لا يقل عن تقدير «يلبي التوقعات» خلال السنة الأخيرة من خدمته. هذه الاشتراطات تؤكد على أن تنظيم العمل عن بعد في الإمارات لم ينضج بالشكل الكافي كما في الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية، بحيث تجاوزت معدلات العمل عن بعد في هذه البلدان 40% في بعض القطاعات في حين لا يزال ينظر له على أنه نوع من الترف في الإمارات (الوزراء، 2020)، لذلك ينبغي على المشرع السوري مستقبلاً أن يتجنب هذه النظرة، ويعامل العمل عن بُعد كـ "نمط مستقل من أنماط أداء العمل تفرضه ضرورات واقعية وتقدم تكنولوجي" وليس "امتيازاً" أو ترفاً يمنح بشروط يضعها صاحب العمل.

8. معيار التبعية في عقد العمل عن بعد

عرّف قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 في المادة الأولى منه، عقد العمل الفردي بأنه: "الاتفاق الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب العمل، تحت إشرافه وسلطته، مقابل أجر محدد" (مرسوم، 2010). كما اعتبر الفقه المصري عقد العمل من العقود التي حدّد القانون فيها نطاق التبعية وفق معايير ثابتة. فقد نصّت المادة 674 من القانون المدني المصري على أن: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". الجدير بالذكر أن النصّ قد ورد بالمعنى نفسه في المادة 31 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، حيث قررت أن: "عقد العمل هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه" (علا، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، 2012). كما نصّت المادة الأولى من القانون ذاته على أن المقصود بالعامل هو: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه" (علا، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، 2012). وعلى هذا الأساس، جرى قضاء محكمة النقض على أن: "العبرة في علاقة العمل في شأن التبعية المهنية أنها تتمثل في خضوع العامل لتوجيهات وتعليمات صاحب العمل وإشرافه". (حكم محكمة النقض المصرية في الطعن المقدم أمامها، 1967).

وهذا يوضح المعياران الأساسيان في عقد العمل التقليدي التبعية القانونية (إشراف وتوجيه) والتبعية الاقتصادية، ولكن هل هذان المعياران ينطبقان على نمط العمل عن بعد بشكلهما التقليدي أم أن خصوصية العمل عن بعد تفرض معياراً ذو طبيعة خاصة، للإجابة على ذلك علينا أن نبحث في هذه المعايير تباعاً.

8.1 التبعية القانونية

تُعرف التبعية القانونية بهيمنة رب العمل أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل، إذ تقوم على نوع من السلطة التي يملكها أحد المتعاقدين على الآخر. وتظهر هذه السلطة في حق صاحب العمل في توجيه العامل، وملاحظته أو مراقبته أثناء قيامه بعمله، وفي التزام العامل بطاعة هذه التوجيهات وتنفيذها بالشكل الذي يطلبه صاحب العمل. كما تظهر أيضاً من خلال الجزاءات التي يمكن لصاحب العمل توقيعها عند وقوع مخالفة. وتتفاوت سلطة صاحب العمل في استعمال هذه التوجيهات بحسب مدى توافر التبعية القانونية واتساعها أو ضيقها وفقاً لطبيعة نشاط العامل (محمود، 1976).

وقد قضت محكمة الاستئناف الفرنسية بأنه: بأنه لقيام عقد العمل يجب أن تتوافر ثلاثة شروط أساسية، وهي: أداء عمل، لقاء أجر، بحيث ينفذ هذا العمل من خلال علاقة تبعية، إضافة إلى الظروف الواقعية هي التي تحدد وجود التبعية، إذ إن علاقة التبعية تتميز بكون العمل يُنفذ تحت سلطة صاحب العمل، الذي يملك إصدار الأوامر والتوجيهات للعامل، ومراقبة تنفيذها، ومعاقبته عند ارتكاب المخالفات (Cour d'appel d'Agén, 2022).

ويرى جانب كبير من الفقه بأن المقصود بالتبعية، هو التبعية القانونية وليست التبعية الاقتصادية. فالتبعية القانونية تقتضي أن يكون العامل ملزماً باتباع الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل بشأن طبيعة العمل المطلوب، وكيفية إنجازه، وزمانه، ومكانه. كما يجب أن يكون لصاحب العمل حق الإشراف والمراقبة على أداء العامل، وحق توقيع الجزاء عليه إذا لم يلتزم بهذه التعليمات. ولا يُشترط لقيام التبعية القانونية أن يكون العامل خاضعاً لسيطرة مباشرة لحظة بلحظة، بل يكفي وجود الإشراف الإداري حتى يُعد العقد عقد عمل (الدين، 2007).

8.2 التبعية الاقتصادية

يبرر الفقه القانوني التقليدي مفهوم التبعية الاقتصادية بقيام عنصرين رئيسيين، أولهما اعتبار ما يتقاضاه العامل من أجر لقاء عمله هو مصدر رزقه الرئيسي، أما العنصر الآخر أن يكرّس العامل جل نشاطه لخدمة صاحب العمل، بحيث يتأثر أجره بكل جهوده المبذولة في أداء العمل. يمكن القول بأن مفهوم التبعية الاقتصادية وفقاً لهذا الاتجاه يرتكز بشكل رئيسي على الحالة الاقتصادية للعامل؛ فإذا كان العامل يعتمد اقتصادياً على صاحب العمل، فإن هذا يجعله تابعاً له، وهذا هو أساس علاقة العمل بحسب هذا الاتجاه. (منصور، 1995).

غير أن مفهوم التبعية الاقتصادية لم يلقَ قبولاً؛ لأنه يُعدّ غير محدد ويميل إلى الغموض. فدخّل العامل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لجميع الناس كما أنه لا يؤثر على علاقة العمل وليس هنالك

إشكالية بوجود مصدر دخل آخر للعامل وهو أمر شائع خاصة في الظروف الاقتصادية السائدة في معظم البلدان. كما أن الأخذ بهذا المفهوم يؤدي إلى جعل تكييف عقد العمل متوقفاً على عنصر خارجي أجنبي عن العقد، وهو الحالة الاقتصادية للعامل، ولا يُعقل أن يُنقل تكييف العقد إلى الحالة الاقتصادية أو الاجتماعية للعامل (منصور، 1995).

8.3 تكييف التبعية في عقد العمل عن بعد (التبعية التكنولوجية)

لا شك أنّ المعايير التقليدية لقانون العمل والتي وردت في قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 قاصرة عن التكيّف مع رابطة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بُعد، لاسيما في ظل التطور التكنولوجي المتسارع في مجال الاتصالات والإعلام التي غزت كل الميادين، حيث يستند معيار التبعية في قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 إلى نص المادة (1) من القانون، والتي عرّفت العامل بأنه كل شخص يعمل لقاء أجر وتحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، وهو ما يؤكد أن التبعية القانونية تُعدّ الركن الأساسي في قيام علاقة العمل. وقد دفع ذلك الفقه الحديث إلى البحث عن صيغ جديدة أكثر مرونة تتلاءم مع طبيعة هذه الأنماط من العمل التي فرضت نفسها في سوق العمل وبشدة. وفي هذا السياق، اتجه جانب من الفقه إلى تبني معايير التبعية القانونية التقليدية، متجاهلاً السمة المميزة لهذا العقد بعد أن أصبح العقد يتطلب التكيّف مع صور جديدة من التبعية (منصور، 1995).

بينما ذهب اتجاه آخر إلى أنّ التقدم التكنولوجي أدى إلى تحوّل في مفهوم التبعية التقليدية، وذلك بسبب ما ينتج عنه من أخطار على العامل تمسّ حريته الشخصية، من خلال الرقابة التي تسمح بها التقنيات الحديثة خارج أوقات العمل (حدود هذه الرقابة وآلياتها)، علاوة على ذلك، أثر ذلك على حياته الخاصة عند أدائه للعمل من المنزل. ومن ثمّ أصبح من الصعب التمييز بين العامل التابع والعامل المستقل، الأمر الذي يتطلب تبني تبعية قانونية تتوافق مع طبيعة هذا النمط من العمل، حيث يؤدي العامل مهامه بعيداً عن صاحب العمل الذي يمارس سلطاته في الإشراف والمراقبة عن بُعد دون اختلاف جوهري عن واقع العمل من مقرّ الشركة.

باختصار، في عقد العمل التقليدي يكون ربّ العمل مراقباً للعامل وموجّهاً له، فتتحقق التبعية بصورة مباشرة من خلال الإشراف اليومي والرقابة المكانية والزمانية على أداء العمل. أمّا في عقد العمل عن بُعد، فإن الإشكال يثور حول كيفية خضوع العامل لسلطة ربّ العمل ورقابته وإشرافه رغم غياب التواجد المادي المشترك.

ومن وجهة نظرنا، نميل إلى تكييف عقد العمل عن بُعد على أنه عقد عمل يتميّز بطبيعة قانونية خاصة تختلف عن طبيعة العقد التقليدي، ذلك أنّ عنصراً جوهرياً ذلك أن عنصر التبعية يكون قائماً ولكن بصورة مختلفة كلياً فالعامل لا يخضع لسلطة ربّ العمل المباشرة، وإنما يخضع لنمط مغاير من الرقابة، ويمكن وصفها بـ الرقابة عبر الوسائط التكنولوجية ويقصد بها خضوع العامل في عقد العمل عن بُعد لرقابة ربّ العمل عبر وسائل الاتصال والتقنيات الحديثة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما يتيح لربّ العمل

متابعة سير العمل، وتقييم الأداء، والتحقق من إنجاز المهام ضمن الإطار الزمني المتفق عليه. وهنا يمكن القول بأن معيار التبعية هو التبعية التكنولوجية، حيث يكون العامل مسؤولاً أمام رب العمل عن طبيعة العمل المنجز ومدته، مع مراعاة عدم مساس بخصوصية العامل، أو الإخلال بالحقوق القانونية للأطراف.

9. الالتزامات المتقابلة في عقد العمل عن بعد

ينشئ عقد العمل عن بُعد، كغيره من عقود العمل التقليدية، التزامات متقابلة بين طرفيه - العامل وصاحب العمل - إلا أن طبيعته التقنية والتنظيمية تُضفي عليه خصوصية متميزة في نطاق هذه الالتزامات، ووفقاً للاتفاقية الأوروبية الإطارية بشأن العمل عن بُعد لعام 2002، يتحمل صاحب العمل مجموعة من الالتزامات الأساسية تتمثل أولاً في توفير الأدوات والمعدات التقنية اللازمة لأداء العمل وضمان صيانتها وسلامتها التشغيلية، كما يلتزم صاحب العمل بضمان سلامة وصحة العامل عن بُعد، بحيث يظل مسؤولاً عن تطبيق معايير السلامة المهنية الواردة في التشريعات الوطنية، حتى وإن تم تنفيذ العمل خارج مقر الشركة (Commission، 2002).

في المقابل، يتحمل العامل عن بُعد مجموعة من الالتزامات المتوازنة، أهمها الالتزام بأداء العمل المنوط به بدقة ومهنية، والمحافظة على المعدات المسلمة له واستعمالها في حدود الأغراض الوظيفية، بما يتفق مع سياسات الشركة، كما يلتزم العامل باحترام قواعد حماية البيانات، والحفاظ على سرية المعلومات التي يتعامل معها خلال أدائه لعمله، خاصة في ظل المخاطر المتزايدة المرتبطة بالأمن السيبراني، ومن الالتزامات الجوهرية أيضاً تنظيم الوقت والالتزام بساعات العمل المتفق عليها، رغم المرونة الممنوحة له، إذ إن الاتفاقية توضح أن الحرية في تنظيم الوقت لا تُعفي العامل من احترام المعايير الزمنية والإنتاجية المقررة، فيما يلي نستعرض بالتفصيل الالتزامات المتعلقة بطرفي عقد العمل عن بعد وما قد تثيره من إشكالات قانونية على أرض الواقع (Eurofound، 2022)

9.1 التزامات رب العمل

كما أسلفنا سابقاً بأن عقد العمل عن بعد هو كغيره من العقود ينشأ التزامات متقابلة على عاتق كل من العامل ورب العمل وبعض هذه الالتزامات المترتبة على عاتق رب العمل تفرضها خصوصية هذا العقد ولا بد بالتالي لابد من الوقوف عندها وهي عديدة أهمها

1. إعلام الموظف علماً نافياً للجهالة بالبيانات التي سيتم جمعها عنه، مع مراعاة الحق في الخصوصية

ينبغي على صاحب العمل في عقد العمل عن بُعد أن يُعلم العامل بكافة البيانات التي سيتم جمعها عنه أو تسجيلها أثناء أدائه لمهامه، إضافة إلى بيان الغرض من هذا التسجيل، وذلك من أجل تحقيق التوازن بين حق صاحب العمل في الإشراف والرقابة من جهة، وحق العامل عن بعد في الخصوصية، من جهة أخرى وهو ما نصت عليه صراحة قواعد لوائح حماية البيانات الأوروبية GDPR (Union، 2016)، وهنا يثور التساؤل المهم حول الحدود الفاصلة بينما ما يعد حق صاحب العمل في الرقابة، وما إذا كانت البيانات

التي يتم جمعها تظل في حدود السلطة المشروعة لصاحب العمل، وبين ما يعد انتهاكاً لخصوصية العامل، كأن تمتد المراقبة إلى مكان وجوده، أو تتبع أنشطته الإلكترونية، أو الاطلاع على بريده الإلكتروني الشخصي، خاصة عندما يستخدم أجهزة العمل الرسمية. كما يزداد الأمر تعقيداً إذا استخدمت هذه الأجهزة لأغراض شخصية خارج أوقات العمل، كالألعاب أو المراسلات الخاصة، فهل يحق لصاحب العمل الاطلاع على تلك البيانات ومحاسبة العامل بناءً عليها؟ في هذا السياق، أكدت الأحكام القضائية على حرمة الاتصالات وخصوصيتها، ومنها حكم محكمة النقض المصرية الذي قرر أن "مراقبة أو تسجيل المحادثات السلوكية أو اللاسلوكية والأحاديث الشخصية يُعد انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة" (الطعن المتعلق بحرمة الحياة الخاصة، 1996)، وهذا بدوره يطرح تساؤلاً جوهرياً حول مدى تعارض حق الرقابة مع حق الخصوصية المكفول دستورياً؟

للإجابة عن هذا التساؤل، يمكن الاستناد إلى رأي المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بشأن حدود رقابة صاحب العمل على خصوصية العامل وسرية معلوماته. فقد اتخذت المحكمة موقفاً حاسماً في هذا الموضوع في القضية الشهيرة *Bărbulescu v. Romania* الصادر حكمها بتاريخ 5 سبتمبر 2017 عن الغرفة الكبرى (Grand Chamber)، التي تضم 17 قاضياً وتعتبر أعلى هيئة في المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، حيث أقرت المحكمة في هذا الحكم بمشروعية مراقبة صاحب العمل لعمالهم عن بعد في إطار التأكد من أداء العمل المكلفين به، بالمقابل رفضت رفضاً قاطعاً أي شكل من أشكال خرق الحياة الخاصة أو المراقبة المطلقة التي تمس الحياة الخاصة للعامل. وقد ورد في حيثيات الحكم أن: "مبررات صاحب العمل لا يمكن أن تُلغى حق العامل في التمتع بحياته الخاصة والاجتماعية داخل مكان العمل" (*Bărbulescu v. Romania*, 2017)

وبذلك أرست المحكمة مبدأً مهماً مؤداه أن العامل عن بعد رغم خضوعه للرقابة الإلكترونية، يظل يتمتع بشخصية مستقلة وحياة خاصة لا يجوز المساس بها أو التجسس عليها وخرقها بأي شكل. الجدير بالذكر أن هذا الحكم جاء بعد نزاع قضائي استمر نحو عشر سنوات بين العامل والدولة الرومانية، ليؤكد أن حدود الرقابة يجب ألا تتعدى ما تقتضيه ضرورات العمل المشروعة، (الضرورة تقدر بقدرها)، وألا تُمارس بطريقة تنتهك الحق في الخصوصية الذي تكفله المادة (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وتنص عليه معظم القوانين حول العالم.

2. التزام رب العمل بتوفير وسائل الحماية الإلكترونية الشاملة للعامل عن بعد

يجب قيام رب العمل بتوفير وسائل حماية شبكة العمل والمعلومات الخاصة بالعمل والعامل من التعديات والفيروسات والهجمات السيبرانية وتوفير الحماية، بحيث أن قيام رب العمل بتوفير وسائل حماية شبكة العمل والمعلومات الخاصة بالعمل والعامل من التعديات والفيروسات والهجمات السيبرانية، هذا الالتزام يصب في مصلحة كل من رب العمل والعامل عن بعد، ويدخل في هذا المفهوم توفير برامج الحماية اللازمة التي تجعل ممارسة العمل عن بعد بأمان وحرر معرصة للاختراق والفيروسات، أو الهجمات السيبرانية. وهذه

الضمانة منصوص عليها صراحة في الاتفاقية الإطارية للعمل عن بعد في الاتحاد الأوروبي (Commission، 2002).

3. التزام رب العمل بدفع الأجرة كاملة للعامل في عقد العمل عن بعد

الأجر له أهميته التي لا يمكن لأحد أن ينكرها، حيث إنه قد يكون المصدر الوحيد، أو الأساسي لدخل العامل، وهو نتيجة أساسية لاعتبار عقد العمل بشكل عام من عقود المعاوضات، في العمل عن بعد كما العمل من موقع العمل يتوجب على رب العمل دفع الأجرة كاملة للعامل في عقد العمل عن بعد وفي الموعد المحدد، فالأجر فيه على حسب المدة الزمنية المتفق عليها؛ وهو إما باليوم، أو بالأسبوع، أو بالشهر، أو بعدد الساعات كما هو معمول به في الاتحاد الأوروبي، وكذلك أجرة الساعات الإضافية، حيث يتوجب دفع الأجرة للعامل عن ساعات عمله المعتاد وساعات عمله الإضافي إن وجد، ذلك أن قانون العمل قد أوجب على رب العمل أن يوفي العامل بجميع مستحقاته المالية (منصور، 1995).

4. الالتزام بأيام الدوام الرسمية، وبمنح العامل كافة الإجازات المنصوص عليها في القانون

ينبغي على رب العمل الالتزام بمنح العاملين عن بُعد أيام الراحة الأسبوعية، إلى جانب الإجازات الرسمية السنوية والشهرية، وإجازة نهاية الأسبوع بطبيعتها المعتادة، بالإضافة إلى الإجازات المرضية، والإجازات المدفوعة، والإجازات بلا أجر، وجميع أنواع الإجازات التي تُمنح للعاملين العاديين. ولا يجوز لرب العمل أن يحرم العامل من هذه الحقوق بحجة أنه يعمل عن بُعد أو من منزله، لأن مكان العمل لا يمكن أن يُبَرَّر تقليص أو إلغاء الحق في الحصول على إجازة، فالعامل عن بُعد لا ينبغي النظر إلى عمله كمزية أو امتياز فحسب، وإلا انحرفت التشريعات عن حماية الحقوق الأساسية، ومن ثم فإن أية ميزة تُمنح له لا يجوز أن تؤدي إلى الانتقاص من الحقوق التي يتمتع بها العامل العادي في موقع العمل (Eurofound، 2022).

5. الالتزام بحق العامل عن بعد بالتمثيل النقابي والحق في المشاركة في الانتخابات النقابية

والترشح لها

يلتزم رب العمل بالامتناع عن أي عمل من شأنه تقييد حقوق العمال عن بعد في التمثيل النقابي شأنهم شأن العمال العاديين من حيث الانضمام إلى نقابات العمال المختلفة والحق في التصويت والوصول على المناصب الإدارية وفي الإضرابات، وهذا ما نصت عليه صراحة الاتفاقية الإطارية للعمل عن بعد في الاتحاد الأوروبي وتمت ترجمته عملياً في القوانين الوطنية للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (Commission، 2002).

9.2 التزامات العامل في عقد العمل عن بُعد

كما أسلفنا سابقاً بأن عقد العمل عن بعد كما عقد العمل التقليدي ينشئ التزامات متقابلة على طرفي العقد، في هذا الصدد تتطابق التزامات العامل في عقد العمل عن بُعد مع التزامات العامل في عقد العمل التقليدي، ولا يترتب على العمل عن بُعد إعفاء العامل من أي التزام جوهرية يفرضه العقد أو ينشأ عن طبيعة العمل. فيلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه، وببذل عناية الشخص المعتاد، مع بقاء الفروق محصورة في بعض الجوانب الإجرائية التي تميز عقد العمل عن بُعد عن العقد التقليدي.

1. تنفيذ الالتزام المتفق عليه في عقد العمل

يتعين على العامل في عقد العمل عن بُعد القيام بأداء كافة المهام الموكلة إليه في عقد العمل التقليدي والمعرفة في بطاقات الوصف الوظيفي، ومع ذلك، الفرق الوحيد بينه وبين العامل التقليدي هو درجة المرونة التي تتسم بها طبيعة هذا النوع من العقود، وهي مرونة أقرتها العديد من التشريعات المقارنة، ومن بينها التشريع الأمريكي *Telework Enhancement Act 2010* ، والتشريع البريطاني *UK Flexible Working Regulation* إضافة إلى التشريع الهولندي " *Flexible working act 2016* " ، والتشريع الهنغاري *Hungarian Labour Law* ، وغيرها من التشريعات الأوروبية التي اتبعت الاتفاقية الأوروبية للعمل عن بعد لعام 2002 حيث نصت هذه التشريعات على العمل عن بعد كشكل من أشكال العمل غير النمطية و أدرجته بتشريعاتها الوطنية عملاً بتوجيهات الاتحاد الأوروبي المتعاقبة في هذا الصدد (Zoltan, *Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary*, 2016) لكن من الأهمية بمكان القول أن عقد العمل عند بعد يتمتع بمرونة خاصة تميزه عن عقد العمل التقليدي، وذلك بخصوص ساعات العامل، ومتى يمكن للعامل أن يعمل، وأفضل وقت يمكن للعامل أن ينجز عمله فيه. وهنا يتقيد العامل بمواعيد الاجتماعات التي تعتبر ثابتة، ولكن ليس بقدر تقيد بمواعيد العمل، على ألا يخل ذلك بالالتزام العامل في عدد الساعات المتفق عليها في عقد العمل ، أي أن العامل يجب عليه أن يعمل على سبيل المثال لمدة 8 ساعات في اليوم، ولكن أحياناً هو من يحدد متى تكون هذه الساعات، وهل هي منقطعة، أو متصلة (Eurofound, 2022)، بكل الأحوال يجب على العامل أداء العمل المتفق تنفيذاً للعقد، ومن المهم في هذه الحالة تحديد الالتزام الذي يلتزم به العامل في عقد العمل عن بعد، وهو ذات الالتزام المذكور في عقد العمل، والذي غالباً ما يكون مكتوباً، حيث تشرط بعض التشريعات، مثل التشريع الهنغاري ، أن الكتابة شرط أساسي لانعقاد عقد العمل لا يصح العقد من دونه (Zoltan, *Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary*, 2016). وقد يكفي أطراف عقد العمل بتحديد جنس العمل دون مضمونه (ما يسمى ببطاقات الوصف الوظيفي التي تحدد المهام بدقة)، أو نوعه، أو مده، ففي هذه الحالة نكون بصدد عدم تحديد للعمل في العقد، لأن العبرة بمضمون العمل وطبيعته التي قد تكون متغيرة أحياناً، وليس بمسمى العمل الذي ورد في العقد، والعامل في هذه الحالة ملتزم بأداء مضمون العمل المتفق عليه سواء في العقد، أو بالرجوع إلى التوصيف باللائحة، بغض النظر عن المسميات التي وردت في العقد.

2. أداء العامل للعمل المنوط به بشكل شخصي

إن الصفة الشخصية لأداء العمل هي عنصر أساسي فالمرونة في أداء العمل لا تعني بأن العامل عن بعد يستطيع أن يوكل غيره لأداء العمل المنوط به، وهذا ما نصت عليه صراحة العديد من التشريعات ومنه قانون العمل القطري فقد نصت المادة رقم (42) من هذا القانون على وجوب أن يباشر العامل عمله بنفسه، على أن يبذل في أدائه عناية الرجل المعتاد (قطري، 2004)، ويُفهم من ذلك أن الأصل في علاقة العمل أن ربّ العمل إنما تعاقد مع العامل لشخصه، مما يوجب على هذا الأخير تنفيذ العمل بنفسه، إذ إن

مهارته ومؤهلاته والمقابلة الشخصية في بعض الأحيان هي التي دفعت ربّ العمل إلى إبرام العقد معه، ولولا هذه الصفات لما قامت علاقة العمل ابتداءً. وهذا ما أيده العديد من المتخصصين، حيث إنهم قد عدوا عقد العمل ذو طبيعة شخصية، فلا يجوز للعامل أن يُنيب عنه غيره في أداء العمل، ولو كان ذلك الغير يضاياهه كفاءة وخبرة.

تجدر الإشارة إلى أن استعانة العامل عن بعد بالغير لأغراض تقنية لا تشكل بحسب رأي الكثيرين خرقاً لهذا المبدأ فطبيعة هذا النوع من العمل قد تفرض الاستعانة ببعض المختصين في الأمور التقنية، على أن تراعى خصوصية العمل وحماية البيانات.

10. موقف المشرع السوري من العمل عن بعد

يُعد القانون السوري رقم 17 الإطار التشريعي الأساسي الناظم لعلاقات العمل في القطاع الخاص، إلا أن نصوصه الحالية تعكس بنية تنظيمية صُممت في الأصل لتغطية أنماط العمل التقليدية فقط، حيث لا يقدم أي تعريف أو تنظيم مباشر لعقود العمل عن بعد. هذا القصور يتضح عند محاولة تطبيق أحكامه على بيئة عمل تعتمد بشكل كامل على تقنيات المعلومات والاتصالات (ICT) في أداء المهام من خارج مقر صاحب العمل، وهو ما قد يؤدي مآلاً إلى محاولات إخضاع هذه العقود لتكييف غير دقيقة كعقود المقاولة أو الخدمة في حال انعدم عنصر الإشراف المباشر (مرسوم، 2010).

من الناحية القانونية، فإن عدم إدراج نصوص تُعرّف هذا النمط وتحدد عناصره الأساسية يخلق إشكالية تتمثل بتفاوت التفسيرات الإدارية والقضائية، مما يعرض العامل لحماية أقل من الحماية المقررة له في الحالات التقليدية مثل الإجازات أو التعويض عن إنهاء الخدمة.

الجدير بالذكر، أن القانون رقم 17 يستند إلى محددات التبعية والحضور الفعلي في مقر العمل لاعتبار العلاقة علاقة عمل كاملة الأركان، بينما في حالة العمل عن بعد كما رأينا يمكن تحقيق التبعية عبر آليات الإدارة الرقمية والمراقبة التقنية (شواخ، 2006)، لذلك فإن غياب الاعتراف بهذه الأشكال من الرقابة والإشراف يمنح صاحب العمل الحرية لإعادة توصيف العلاقة بما يتناسب مع مصالحه، خاصة إذا رغب في تجنب الالتزام المترتبة على عقد العمل التقليدي مثل دفع الاشتراكات لصندوق التأمينات الاجتماعية أو الالتزام بساعات عمل محددة.

علاوة على ذلك من الملاحظ عدم وجود أي مواد تُعالج مسألة التكلفة المترتبة على البنية التقنية اللازمة لتنفيذ العمل عن بعد وهذا أمر بديهي كون هذا النمط من العمل لم يتم لحظه على الإطلاق في القانون السوري، ففي العديد من التجارب المقارنة، يُلزم صاحب العمل بتحمل نفقات الإنترنت والكهرباء والصيانة للأجهزة الموفرة إذا كانت مرتبطة مباشرة بإنجاز الأعمال المطلوبة، وهو ما نصت عليه الاتفاقية الإطارية الأوروبية للعمل عن بعد (Commission، 2002).

إن غياب مثل هذه الأحكام في القانون السوري يجعل من الممكن تحميل العامل هذه النفقات رغم أنها تقع خارج نطاق السبب الاقتصادي للعقد كما تم الاتفاق عليه بين الطرفين، لذلك فإن إدراج مادة صريحة بهذا

الخصوص سيغلق باب النزاعات حول المسؤولية المالية المتعلقة بالبنية التحتية للعمل، ويحمي العامل من تحمل أعباء إضافية غير منصوص عليها.

كذلك بالنسبة لمسألة حماية الخصوصية والبيانات الشخصية للعامل أثناء أدائه مهامه عن بعد، النصوص الحالية ضمن القانون رقم 17 لا تقدم أي إطار تنظيمي للمراقبة الرقمية أو حدودها، وبالتالي يمكن لصاحب العمل استخدام أدوات تقنية تتيح رقابة مفرطة تصل إلى حد خرق الحق في الحياة الخاصة للعامل دون سند قانوني أو رقابي واضح، إذا ما قارنا ذلك بالتشريع الأوروبي نجد أنه يفرض إعلام العامل مسبقاً بوسائل المراقبة ويحدد لها أهدافاً ومدة زمنية مقننة.

كما أن القانون الحالي لا يتطرق لوضع العمال السوريين الذين يؤدون مهامهم عن بعد وهم مقيمون خارج سورية، وهو ما يثير تساؤلات حول التشريع الواجب التطبيق فيما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية والضرائب والأجور، بينما نرى بأن المعايير الأوروبية تُحدد مكان تنفيذ الجزء الأكبر من النشاط المهني كقاعدة لتحديد القانون الواجب التطبيق، وهو ما يمكن استلهامه لضبط الحالة السورية وتوفير حماية متساوية للعاملين بغض النظر عن موقعهم الجغرافي (Eurofound، 2022).

أما على المستوى التشريعي، تتضح الضرورة الملحة لإعادة صياغة تشريعية لقانون العمل السوري وتضمينه أنماط جديدة كالعمل عن بعد مع توصيف دقيق لكافة الجوانب القانونية المتعلقة بعقد العمل عن بعد كطبيعة المهام، الصفة الاختيارية، موقع التنفيذ الافتراضي، الأدوات المستخدمة، أسلوب الإشراف، السياسات الأمنية وحماية البيانات. هذا الشرط الكتابي ليس فقط ضماناً للإثبات أمام القضاء، ولكنه أيضاً وسيلة لتوضيح الالتزامات ومنع تعدد التأويلات والتفسيرات القانونية.

القصور التشريعي في هذا المجال يجعل عنصر التبعية غير واضح في سياق العمل الافتراضي؛ فمعياري التواجد المكاني لا ينسجم مع طبيعة عقود العمل عن بعد حيث يمكن تحقيق الرقابة الفعلية بشكل كامل عبر قنوات رقمية.

11. النتائج والتوصيات

11.1 الاستنتاجات

تكشف نتائج هذا البحث عن فجوة واضحة بين الواقع العملي المتسارع لعلاقات العمل الرقمية، والإطار التشريعي التقليدي الذي لا يزال يحكم قانون العمل السوري. فبينما يشهد العالم تحولاً جذرياً نحو أنماط عمل مرنة قائمة على التكنولوجيا، لا يزال التنظيم القانوني في سورية قائماً على نموذج تقليدي يفترض الحضور المادي للعامل كشرط ضمني لقيام علاقة العمل وتوفير التبعية.

وتبرز هذه الفجوة بشكل خاص في مسألة التبعية القانونية، التي تُعد الركيزة الأساسية لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود. إذ لم يعد هذا المفهوم قادراً على الاستمرار بصورته التقليدية القائمة على الرقابة المباشرة في مكان العمل، في ظل تطور وسائل الإشراف الرقمية التي تتيح لصاحب العمل ممارسة سلطته دون وجود

مادي مباشر . ومن ثم، فإن الإبقاء على المفهوم التقليدي للتبعية من شأنه أن يؤدي إلى إقصاء فئات واسعة من العاملين من نطاق الحماية القانونية.

من جهة أخرى، يُظهر التحليل المقارن أن التشريعات الحديثة، ولا سيما الأوروبية، قد تجاوزت هذا الإشكال من خلال تبني مقارنة مرنة تقوم على إعادة تعريف علاقة التبعية العمالية بما يتلاءم مع البيئة الرقمية، دون التقريط بالضمانات الأساسية للعامل، وهو ما يعكس توجهاً تشريعياً نحو تحقيق التوازن بين متطلبات الكفاءة الاقتصادية وحماية الحقوق الاجتماعية.

وفي المقابل، فإن غياب تنظيم قانوني واضح للعمل عن بُعد في التشريع السوري لا يؤدي فقط إلى فراغ تشريعي، بل يفتح المجال أيضاً أمام توصيف غير سليم من الناحية القانونية، بما قد يؤدي إلى فتح باب للتحايل على قواعد قانون العمل أو بأفضل الأحوال التأويل، وهذا بدوره يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية القانونية المقررة له.

كما أن عدم تنظيم مسائل جوهرية، مثل حماية الخصوصية، والتكاليف التقنية، والعمل عبر الحدود، يعكس قصوراً في استيعاب الأبعاد المتعددة لهذا النمط من العمل، الذي لم يعد مجرد خيار تنظيمي، بل أصبح جزءاً أساسياً من بنية سوق العمل العالمي.

وعليه، فإن معالجة هذا القصور لا تقتصر على إدخال تعديلات جزئية، بل تتطلب إعادة تصور شاملة لفلسفة قانون العمل، بحيث تنتقل من نموذج تقليدي جامد إلى نموذج مرن يستوعب التحولات الرقمية، ويؤسس لإطار قانوني قادر على مواكبة التطور المستقبلي لعلاقات العمل.

11.2 التوصيات

استناداً إلى النتائج التي توصل إليها البحث، وبالإستفادة من التجارب التشريعية المقارنة، يوصي البحث بمجموعة من الإصلاحات التشريعية التي تهدف إلى معالجة القصور القائم في تنظيم العمل عن بُعد في التشريع السوري، وذلك على النحو الآتي:

أولاً، ضرورة إجراء تعديل تشريعي شامل على قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010، من خلال إدراج باب مستقل يُعنى بتنظيم العمل عن بُعد بوصفه أحد أنماط العمل غير النمطية. وتكمن أهمية هذه التوصية في توفير أساس قانوني صريح يحدّ من التفسيرات المتباينة ويعزز الاستقرار القانوني في علاقات العمل، وفي هذا الصدد يوصي البحث بالرجوع إلى الاتفاقية الإطارية الأوروبية للعمل عن بعد على اعتبار أنها أكثر الصيغ القانونية نجاحاً في هذا الصدد وقد تم اعتمادها تقريباً في كافة التشريعات الوطنية للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، بحيث أنه تم استلام تقارير تنفيذ من قبل 23 دولة أوروبية عضو بحلول عام 2006 أي بعد فقط أربعة أعوام.

ثانياً، تبني تعريف قانوني دقيق للعمل عن بُعد يتضمن عناصره الجوهرية، والمتمثلة في أداء العمل خارج مقر العمل التقليدي، باستخدام وسائل التكنولوجيا، وفي إطار علاقة عمل قائمة على الإشراف والتبعية. ويهدف ذلك إلى إزالة الغموض في التكيف القانوني ومنع الخلط بينه وبين العمل المستقل أو عقود المقاوله. ثالثاً، إقرار مفهوم التبعية التكنولوجية كامتداد حديث للتبعية القانونية التقليدية، بحيث يُعترف بأن خضوع العامل لإشراف صاحب العمل يمكن أن يتحقق عبر الوسائط الرقمية دون الحاجة إلى الرقابة المكانية المباشرة، الأمر الذي يواكب التحولات في بيئة العمل الرقمية.

رابعاً، إلزام صاحب العمل بوضع ضوابط قانونية واضحة لتنظيم الرقابة الرقمية، وذلك من خلال:

- إعلام العامل مسبقاً بوسائل المراقبة المعتمدة
- تحديد نطاق هذه الرقابة وأهدافها بشكل دقيق
- حظر أي استخدام لهذه الوسائل يمس الحياة الخاصة للعامل وتكمن أهمية هذه التوصية في تحقيق التوازن بين سلطة صاحب العمل وحق العامل في الخصوصية.

خامساً، النص صراحة على التزام صاحب العمل بتحمل التكاليف التقنية المرتبطة بالعمل عن بُعد، مثل توفير الأجهزة والبرمجيات وتكاليف الاتصال، بما ينسجم مع الطبيعة التبادلية لعقد العمل ويمنع تحميل العامل أعباء مالية غير مبررة.

سادساً، استحداث إطار قانوني متكامل يضمن حماية البيانات الشخصية للعامل، مستلهم من المعايير الأوروبية، كالاتفاقية العامة لحماية البيانات الأوروبية (GDPR)، بحيث تحدد ضوابط جمع البيانات ومعالجتها، ويمنع استخدامها خارج نطاق العمل، الأمر الذي يكتسب أهمية خاصة في ظل تصاعد المخاطر المرتبطة بالأمن السيبراني.

سابعاً، تنظيم مسألة القانون الواجب التطبيق في حالات العمل عن بُعد ذات الطابع الدولي، من خلال اعتماد معيار مكان تنفيذ العمل الفعلي، أو وضع قواعد مرنة تسمح بتحديد القانون الأنسب بما يضمن حماية العامل، ويحد من تنازع القوانين.

ثامناً، التأكيد على مبدأ المساواة الكاملة في المعاملة بين العامل عن بُعد والعامل التقليدي، بحيث يتمتع الأول بذات الحقوق من حيث الأجر، والإجازات، والترقية، والضمان الاجتماعي، وذلك منعاً لأي تمييز سلبي قائم على طبيعة مكان أداء العمل.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر باللغة العربية

- الأحمد، شواخ. (2006). شرح قانون العمل. حلب: سورية: منشورات جامعة حلب. ص: 455.
- الطعن المتعلق بحرمة الحياة الخاصة، الطعن رقم 6852 لسنة 59 القضائية، المكتب الفني، جنائي، السنة 47 ، ص 72 ، بتاريخ 14 / 1 / 1996 (محكمة النقض المصرية 1996).
- الماجد، بشاير. (2020). عقد العمل عن بعد بن فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا. المجلد الرابع، العدد التاسع، ص ص 127-163 قطر: قطر. المجلة الدولية للقانون.
- جمال الدين، صلاح الدين. (2007). قانون العمل وفقا للقانون رقم 12 لعام 2003. الإسكندرية - مصر: دار الفكر الجامعي. ص: 244.
- حكم محكمة النقض المصرية في الطعن المقدم أمامها، رقم 95 لسنة 33 قضائية (محكمة النقض المصرية- المكتب الفني قاعدة 106- صفحة 688 29 3, 1967).
- رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة. (2021). مرسوم بقانون اتحادي رقم 33 بشأن تنظيم علاقات العمل. أبو ظبي: الإمارات العربية المتحدة. الجريدة الرسمية لدولة الإمارات العربية المتحدة.
- رئيس مجلس الوزراء. (2020). قرار مجلس الوزراء رقم 27 بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية. أبو ظبي: رئاسة مجلس الوزراء في دولة الإمارات.
- زكي، محمود. (1976). الوجيز في النظرية العامة للالتزامات في القانون المصري. ط3. القاهرة: مصر: دار النهضة العربية. ص: 1211.
- سحر مروان قدورة. (2020). عقد العمل عن بعد- دراسة مقارنة. بيروت: لبنان.: كلية القانون-الجامعة اللبنانية- مجلة كلية الحقوق والعلوم الإنسانية. ص: 69.
- شعبان، حمادة. (2021). عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة. القاهرة: مصر: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع. ص: 319.
- عزام، علا. (2012). المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد. حلوان: مصر.: رسالة دكتوراه، قسم الدراسات العليا، كلية الحقوق، جامعة حلوان. ص: 155.
- محمد حسين منصور. (1995). قانون العمل في مصر ولبنان. بيروت: لبنان.: دار النهضة العربية للطباعة والنشر. ص: 395.
- مرسوم أميري قطري. (2004). قانون العمل القطري. الدوحة - قطر: الجريدة الرسمية القطرية - عدد 9
- مرسوم تشريعي. (2010). قانون العمل السوري رقم 17. دمشق: سوري.: الجريدة الرسمية.

المصادر الأجنبية

- agdolna Vallasek & Gábor Mélypataki. (2020). Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary. Central European Journal of Comparative Law, 2020,=191-177 ،
- Banko Zoltan. (2016). Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary. HUNGARIAN LABOUR LAW E-Journal .103-91 ،
- Banko Zoltan. (2020). The Situation of Telework Regulation In Hungary. Regional law reviewW.126-115 ،

- **Bărbulescu v. Romania 08/61496** ،(European Court of Human Rights (Grand Chamber), Judgment 5 September, 2017).
- Cambridge Dictionary. (15 12, 2025). **Telework Definition**, Cambridge Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/telework>
- CMS Law. (2024). **Remote Working Legislation, Laws & Regulations: Hungary**, CMS Expert Guide to Remote Working. Budapest: CMS.
- **Cour d'appel d'Agen ،RG n° 21/00466** (Cour d'appel d'Agen (France) <https://www.courdecassation.fr/decision>, 2022).
- European Commission. (2002). **The Framework Agreement on Telework**. Brussels: General Secretary of the ETUC.
- Eurofound. (2022). **Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates**. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- European Union. (2016). **General Data Protection Regulation (GDPR)**, Articles 12–14. Brussels: Official Journal of the European Union.
- Mael Baummar. (2024). **Rules of the European Union on telework**. Pécsi Munkajogi Közlemények .84-76 ،
- Randa Bahsoun&Rauf N Mammadov&Alexander Nawfal&Tara Sangani. (2025). **From Flexibility to Regulation: Remote Work in the UAE Public Sector and Comparative EU Insights**. Abu Dhabi: UAE's Ministry of State for AI, Digital Economy.
- **Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council — General Data Protection Regulation (GDPR)**, Articles 12–1. Brussels: Official Journal of the European Union.
- Stella J. van Lent, M. Baran Ulak, Luc J.J. Wismans, Karst T. Geurs. (2025). **The Impact of Teleworking in Hybrid Job Accessibility in the Netherlands: A Novel Agent-Based Modelling Framework**. Transportation Research Part A: Policy and Practice.17-1 ،