



التنظيم القانوني في عقد العمل عن بُعد إعداد د. عوض رسلان

عضو هيئة تدريس - كلية القانون - القانون المدني - جامعة طبرق

الملخص

نظام العمل "عن بعد" انتشر في مختلف البلدان، وكان لابد من وجود حماية قانونية للعامل عند قيامه بالعمل عن بُعد، والعمل عن بُعد لا يحل محل العمل التقليدي لكنه يكمل النظام الحالي، مما قد يقلل من التكلفة على أصحاب الأعمال. كما يمكن إنشاء منصة العمل عن بُعد التي تسعى من خلالها على حل مشكلة البطالة، وإتاحة الفرصة للعاطلين للحصول على وظيفة

وقد شهد العالم تطورا كبيرا في نطاق التكنولوجيا، مما أدى بدوره إلى التأثير على مختلف النطاقات، لاسيما نطاق العمل والعلاقات التعاقدية، وقد نتج عن التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل ظهور أنماط جديدة للعمل، فلم يعد العمل في شكله التقليدي هو النمط الوحيد، وإنما ظهر العمل عن بُعد إلى جانب أنماط أخرى للعمل، حيث إنه استحدث بسبب ذلك التطور المستمر، وبعد ظهور جائحة كورونا، فُرض على الناس التباعد الجسدي ولزوم المنازل، وعليه كان لابد من استمرارية العمل في المنزل عبر الكمبيوتر والمحمول، مما أدى إلى ارتفاع نسبة الإقبال على العمل عن بُعد في مختلف الأعمال، وتبعاً لذلك سعت كثير من الدول إلى تنظيم ذلك وإعداد منصات تنظم العمل عن بُعد وتعالج الثغرات الناتجة عنه .

ويعتبر العمل عن بُعد رغبة وخياراً في السابق، أما في عصر الحالى وما شابه من إنتشار الأوبئة والجوائح، مثل جائحة كورونا، هنا 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.

فلا بدا من إظهار أوجه الحماية القانونية المقررة للعامل عن بُعد من تعسف صاحب العمل في استعمال حقه الذي قرره القانون، حيث تتمثل هذه الحماية في تحقيق التوازن بين طرفي العقد وبخاصة العامل باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً، بالإضافة إلى التأكيد على حفظ خصوصية العامل من تعسف صاحب العمل .

Abstract:

The "remote" work system has spread in various countries, and there must be legal protection for the worker when he works remotely. Remote work does not replace traditional work, but it complements the current system, which may reduce the cost for business owners. It is also possible to create a remote work platform through which it seeks to solve the unemployment problem and provide the unemployed with the opportunity to obtain a job.

The world has witnessed a great development in the scope of technology, which in turn has affected various areas, especially the scope of work and contractual relations. Modern technology in the field of work has resulted in the emergence of new patterns of work. Work in its traditional form is no longer the only pattern, but remote work has emerged alongside other patterns of work, as it was created due to this continuous development. After the emergence of the Corona pandemic, people were forced to practice physical distancing and stay at home. Accordingly, it was necessary to continue working at home via computer and mobile, which led to an increase in the rate of demand for remote work in various businesses. Accordingly, many countries sought to organize this and prepare platforms that organize remote work and address the resulting loopholes.

In the past, working remotely was considered a desire and a choice, but in the current era and the like of the spread of epidemics and pandemics, such as the Corona pandemic, here many people found themselves forced to work from their homes, because it is the best way to avoid crowding and mixing and avoid the transmission of the new Corona virus through mixing with others. There is no alternative but to show the legal protections stipulated for the remote worker from the employer's abuse of his right stipulated by law, as this protection is represented in achieving a balance between the two parties to the contract, especially the worker as the economically weak party, in addition to emphasizing the preservation of the worker's privacy from the employer's abuse.

المقدمة

1- موضوع الدراسة :

شهد العالم تطوراً كبيراً في نطاق التكنولوجيا، مما أدى بدوره إلى التأثير على مختلف النطاقات، لاسيما نطاق العمل والعلاقات التعاقدية، وقد نتج عن التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل ظهور أنماط جديدة للعمل، فلم يعد العمل في شكله التقليدي هو النمط الوحيد، وإنما ظهر العمل عن بعد إلى جانب أنماط أخرى للعمل، حيث أنه استُحدث بسبب ذلك التطور المستمر، وبعد ظهور جائحة كورونا ، فُرض على الناس التباعد الجسدي ولزوم المنازل، وعليه كان لابد من استمرارية العمل في المنزل عبر الكمبيوتر والمحمول، مما أدى إلى ارتفاع نسبة الإقبال على العمل عن بعد في مختلف الأعمال، وتبعاً لذلك سعت كثير من الدول إلى تنظيم ذلك وإعداد منصات تنظم العمل عن بعد وتعالج الثغرات الناتجة عنه .

ويعتبر العمل عن بعد رغبة وخياراً في السابق، أما في عصرنا الحالي وما شابه من أنتشار الأوبئة والجوائح، مثل جائحة كورونا، هنا 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 (1).

وقد أصبحت الأنماط التقليدية للعمل غير متفقة مع متطلبات الاقتصاد العالمي، ومن هذه الأنماط العمل عن بعد. وأحدث هذا الأخير تغييراً جذرياً عميقاً في بيئة العمل التقليدية، وذلك لما يتميز به من إيجابيات لا تقتصر فقط على العامل وإنما تمتد إلى صاحب العمل والمجتمع بأسره، وذلك لتلاشي الحواجز والمسافات الجغرافية بين الموظف ومقر عمله .

ولقد حدث ما يعرف باستقلالية العمل عن الروابط المكانية، فانتقلت الأعمال من مجالها المكاني إلى مجالها البشري أينما وجدت، وكان لذلك تأثيره المباشر على سوق العمل وعلى أداء منظمات الأعمال(2).

2- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية دراسة عقد العمل عن بعد، في كونه العقد الذي يتصور أن يحل محل عقد العمل التقليدي؛ لتنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل، في المستقبل القريب، كما أن للدراسة أهمية كبرى في إظهار عقد عن بعد وأطرافه ومدى تحقق تبعية العامل لرب العمل لاسيما أن هذه التبعية ما تميز عقد العمل عن غيره من العقود ومدى ملائمة هذه التبعية للنمط الجديد من العمل .

3- إشكالية البحث

يعتبر العمل عن بعد أحد أهم مخرجات التكنولوجيا الحديثة في الأونة الأخيرة، فهو وسيلة جديدة من العمل لخلق التوازن بين العمل والحياة الخاصة، وكذلك توفير الوقت والجهد، قد تثار العديد من الإشكاليات منها؛

(أ) حداثة موضوع الدراسة وغياب السياسات المرتبطة بعقد العمل عن بعد فلم تعالجه معظم التشريعات، مما كان لابد من التطرق إلى الجانب التشريعي للعمل عن بُعد في مصر، لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من أجل تحقيق التوازن بين الطرفين .

(ب) إشكالية مفهوم عقد العمل عن بعد، ومضمونه مروراً بوحدة زمان العمل ومكانه وصولاً إلى طبيعة التبعية المطلوبة في هذا العقد، وغير ذلك من المسائل التي قد يختلف علاجها عما هو مقرر في القواعد العامة لقانون العمل، وبطبيعة الحال واكب هذا التطور ظهور مجموعة من التهديدات التي تلحق العامل عن بعد .

(ج) إشكالية إنشاء عقد العمل عن بعد وخاصة فيما إذا كان مفهوم الإيجاب والقبول الإلكتروني مختلف عن المفهوم التقليدي، وما هو مجلس العقد على إعتبار أن عقد العمل عن بعد يعتبر من العقود الالكترونية، وما هو زمان ومكان إبرام عقد العمل عن بعد؟

4- منهج الدراسة

المنهج التحليلي: حيث قمت بتحليل نصوص الاتفاق الإطاري الأوروبي بشأن العمل عن بعد لعام ٢٠٠٢، بغية التعرف على هذا النمط الجديد، ومحاولة إلقاء الضوء على جوانبه وتفاصيله؛ وكذا قانون العمل المصري لسنة 2003 بما يتناسب مع تطبيقه على تقنية العمل عن بعد

المنهج الاستنباطي: من خلال تحليل النصوص القانونية، قمت باستنباط بعض الحلول موصياً بها المشرع المصري .

5- خطة الدراسة

المبحث الاول : ماهية العمل عن بعد.

المبحث الثاني : انعقاد عقد العمل عن بعد

المبحث الاول

ماهية عقد العمل عن بُعد

لا شك أن ثورة التقنية الحديثة التي شهدتها العالم خلال العقود الأخيرة، ساهمت في تغيير العديد من الأنماط والأشكال الاجتماعية والتصورات الذهنية السابقة نحو التغيير في النظر إلى مفهوم العمل والإنجاز، كما أنه ساعد في إيجاد حلول لعدد من الإشكاليات داخل المجتمع، وسهل سبل الحياة، لذلك فينبغي استغلال هذا التقدم التقني الهائل وتوظيفه بشكل يحقق مصلحة المجتمع.

ولهذا النمط الجديد خصوصيته التي تميزه عن غيره؛ فلم يعد مكان العمل هو المنشأة فقط، فبدلاً من ذهاب العمال إلى العمل، صار العمل يذهب إليهم أينما كانوا، متخطياً بذلك كل الحواجز الجغرافية. فما على العامل إلا أن يكون مزوداً بإحدى الوسائل التكنولوجية لكي يكون أهلاً لمزاولة هذا النمط الجديد من العمل، ألا وهو العمل عن بعد. ونتولى بيان ماهية عقد العمل عن بعد من خلال مطلبين على النحو التالي :

المطلب الاول : مفهوم عقد العمل عن بعد

المطلب الثاني : علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد

المطلب الاول

مفهوم عقد العمل عن بُعد

عقد العمل عن بعد هو اتفاق بين صاحب العمل أو الشركة والموظفين للعمل خارج مقر الشركة عن بعد، يُوضَّح فيها كافة التفاصيل الملزمة للطرفين، ويجب أن يوضح عقد العمل عن بُعد شروط العمل وظروفه، والمسؤوليات والامتيازات الوظيفية، والراتب والمستحقات المالية والإجازات، وغيرها الكثير من التفاصيل

الأخرى ؛ إضافة إلى ذلك تحديد ساعات العمل، وسياسة الشركة، والمهام المطلوبة من الموظفين، وطريقة إدارتها عن بعد. لضمان حقوق كلا الطرفين.

وتختلف عقود العمل عن بعد تبعاً لطبيعة المنصب الوظيفي، وحجم المشروع، وحاجة الشركة، وغيرها من العوامل، ونظراً لحدوث عقد العمل عن بعد، وتطلبه لاستخدام التكنولوجيا في نطاق العمل عن بعد الأمر الذي يتطلب الوقوف على أحكام هذا النمط الجديد من العمل، لتحديد المقصود بالعمل عن بعد على النحو التالي:

الفرع الأول : المقصود بعقد العمل عن بعد

الفرع الثاني : التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد

الفرع الأول

المقصود بعقد العمل عن بعد

أولاً : تعريف عقد العمل عن بعد

تعددت التعاريف الفقهية لعقد العمل عن بعد منها؛ من عرفه بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بعد في أماكن بديلة لأماكن العمل التقليدية، تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، لقاء أجر" (3).

ويحمد للتعريف السابق إبرازه لعناصر عقد العمل الأساسية من التبعية والأجر واستخدام أسلوب العمل عن بعد، إلا أنه يؤخذ عليه، إطلاقه للعمل الذي يمكن ممارسته عن بعد، فثمة أعمال تأبى طبيعتها على أن تمارس عن بعد، ويقصد بها الأعمال التي تتطلب التواجد الجسدي للعامل، كذلك يؤخذ على هذا التعريف إغفاله لاستخدام التكنولوجيا في نطاق العمل عن بعد (4).

لهذا فقد تبني اتجاه مغاير للسابق تعريف عقد العمل عن بعد بأنه "العقد الذي يبرم بين عامل ما وصاحب عمل، أو الذي يكون فيه تنفيذ العامل لعمله خارج مقر العمل المعتاد، وبعبدا عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، وذلك عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة" (5).

كما عبر عنه آخر بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل بعيداً عن مقر صاحب العمل مستخدماً وسيلة تكنولوجية، متى سمحت طبيعة الأعمال بذلك، لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر" (6).

رأي الباحث

نقترح من وجهة نظرنا تعريف عقد العمل عن بعد بأنه "هو العقد الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل في مكان يبتعد فيه عن مكان مؤسسة العمل، تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل ويتم من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة نظير أجر محدد .

ثانياً : أطراف عقد العمل عن بعد

1- صاحب العمل عن بعد

يعرف البعض (7) صاحب العمل في نطاق العمل عن بعد بأنه "شخص أو منشأة يقوم بإعطاء العمل الخارجي للعامل الذي يجب أن ينفذه وفقاً لتعليمات محددة".

في حين عرفت اتفاقية العمل في المنزل رقم (١٧٧) لسنة 1996 (8) صاحب العمل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتباري بسند بصورة مباشرة أو عن طريق وسيط، سواء أكان التشريع الوطني ينص أم لا ينص على وجود وسطاء، عملاً في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته". -

(التعقيب من وجهة نظرنا)

نجد أن التعريفين السابقين قد أغفلا عنصر الأجر الذي جاء في التعريف التقليدي .

2- العامل في عقد العمل عن بعد

عرف الاتفاق الاطاري الاوروبي بشأن العمل الصادر في 16 يوليو 2002 عن بعد العامل عن بعد في المادة الثانية بأنه " أي شخص يقوم بالعمل عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات ، في سياق عقد العمل ، ويقوم بتنفيذ العمل في مكان بعيد عن مباني العمل بشكل منتظم(9) .

كما عرفه البعض (10) بأنه " العامل الذي يعمل في المنزل أو يستخدم منزله _ كقاعدة _ وذلك مرة على الأقل في الأسبوع، وذلك باستخدام كل من الهاتف والكمبيوتر" .

ويؤخذ على هذا التعريف أنه قصر مكان العمل عن بعد على منزل العامل فقط، وبيان ذلك أن العمل عن بعد يؤدي بعيدا عن مقر صاحب العمل، سواء أكان يؤدي من منزل العامل عن بعد أم من أي مكان آخر، المهم أنه لا يؤدي داخل مقر صاحب العمل - وكذلك يؤخذ على هذا التعريف حصره للوسائل التكنولوجية في الهاتف والكمبيوتر فقط، بل يستطيع العامل عن بعد أن يستخدم أية وسيلة تكنولوجية لأداء العمل(11) .

في حين عرف البعض الآخر (12) العامل عن بُعد بأنه "كل شخص طبيعي يعمل في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل، وذلك مقابل أجر عبر وسائل الاتصال الحديثة، وذلك بصرف النظر عن طبيعة العمل الذي يقوم به، فيستوى أن يكون ذلك العمل ماديا أو ذهنيا أو فنيا، وسواء أكان من الأعمال البسيطة المتواضعة أم من الأعمال الرفيعة".

الفرع الثاني

التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد

عرفت محكمة النقض المصرية (13) التكييف القانوني بأنه هو "الحاق واقعة بمبدأ قانوني، وذلك بتصنيفها وردها إلى الفئة القانونية التي تنظمها وتنطبق عليها . أو كما يعرفه الفقه (14)، " ان التكييف القانوني هو اضافة الصفة القانونية المعروضة علي القاضي وذلك بأن يستبدل بمسماها العامي أو الدارج عملا المسمي القانوني المناسب من أجل تطبيق النظام القانوني المناسب لها عليها . أو أنه اعطاء العقد الوصف الصحيح الذي يتفق مع حقيقة ما قصده المتعاقدان منه "، ونوضح التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد فيما يلي :

أولا : تكييف عقد العمل عن بُعد بأنه عقد عمل

التكييف القانوني لأي عقد — عامة — بأنه عقد عمل لا يرتبط بالتسمية التي يعطيها طرفا العقد له، وإنما يعتمد على ظروف الواقع التي يمارس فيها نشاط العامل لمهام عمله (15).

وعليه، فإذا كان العامل عن بعد يزاول عملاً لحساب صاحب العمل مقابل أجر يعطيه الأخير له، فيمكن تكييف العلاقة بينهما بأنها عقد عمل، بغض الطرف عن المسمى الذي أطلقه طرفا العقد عليه ، ولا ريب في تطبيق القواعد التقليدية بصدد تكييف عقد العمل على عقد العمل عن بعد تطبيق بالنظر لافتقاره إلى التنظيم، وبالتالي يمكننا تطبيق ما استقر في عليه القضاء والفقه في هذا الصدد(16).

وقضت محكمة النقض المصرية(17) في هذا الشأن أن " محكمة الموضوع هي المنوط بها إعطاء الدعوى وصفها الحق وإضفاء التكييف القانوني الصحيح على الواقعة المطروحة عليها للوقوف على حقيقتها والقانون الواجب التطبيق بشأنها ومدى اختصاصها بنظرها .

وقضت محكمة استئناف آجين الفرنسية⁽¹⁸⁾ بأنه " يفترض لوجود عقد عمل استيفاء ثلاثة شروط ، وهي أداء عمل، مقابل أجر، يتم تنفيذها في علاقة تبعية، والظروف الواقعية هي التي تحدد وجود حالة من التبعية في ممارسة العمل، وتتميز علاقة التبعية بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل، الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات ، والتحكم في تنفيذها ومعاقبة مرتكبيه على المخالفات.

وايضا ذهب القضاء الفرنسي⁽¹⁹⁾ إلى أن: " العبرة في تكييف عقد العمل ووجوده لا تعتمد في الإرادة الظاهرة بواسطة الأطراف أو الأسماء التي أسبغوها على اتفاقهم، ولكن بظروف العمل التي يمارس فيها العاملون مهام عملهم .

وقضي كذلك بأن "وجود علاقة العمل يعتمد على ظروف العمل التي يمارس فيها النشاط المهني⁽²⁰⁾". وعند تكييف عقد العمل - عامة . يقوم القاضي الفرنسي بالبحث عن نية المتعاقدين من إبرام هذا العقد، كما يبحث عن العناصر المؤسس عليها - أحد الطرفين خدمة للآخر وفقا لتعليمات العمل، كالتبعية، والتي بمقتضاها يؤدي أحد الطرفين خدمة للآخر وفقا للتعليمات والتوجيهات المعطاة من هذا الأخير، وذلك نظير أجر يتلقاه الأول من هذا الأخير⁽²¹⁾ .

أما عن موقف القضاء المصري، فقد سلك نفس مسلك نظيره الفرنسي بصدد تكييف أي علاقة بكونها عقد عمل؛ فذهبت محكمة النقض المصرية⁽²²⁾ إلى أن: " العبرة في تكييف العقود يكون بحقيقة ما عناه العاقدان منها دون التقيد بتكييف العاقدين له

ثانيا : تكييف عقد العمل عن بُعد في اطار التعاقدات التقليدية

1- تكييف عقد العمل عن بُعد بأنه عقد من العقود الرضائية⁽²³⁾.

يمكن تعريف العقد الرضائي: بأنه هو ما كان عنصر الرضاء أو مجرد التراضي كاف لانعقاده فالقاعدة العامة في القانون المدني المصري، أن التراضي كاف لقيام العقد ما لم يقضي بغير ذلك نص خاص⁽²⁴⁾، ويجب عدم الخلط بين انعقاد العقد وإثباته فالعقد يظل رضائيا حتي ولو اشترط القانون الشكلية بكتابته للثبات لان العقد غير المكتوب يكون موجودا ويجوز إثباته بالاعتراف أو اليمين، وهذا لا يمكن إذا كانت الكتابه ركنا شكليا في العقد فتخلف الكتابه يؤدي إلى عدم وجود العقد. ولهذا يمكن القول بأن عقد العمل عن بعد هو عقد رضائي بحسب الأصل.

ويستدل على ذلك بما قرره محكمة النقض⁽²⁵⁾ بأن الأصل أن اشتراط الكتابة في العقود الرضائية إنما يكون لمجرد إثباتها، إلا أنه ليس ثمة ما يمنع الطرفين من اشتراط تعليق انعقاد العقد على التوقيع على المحرر المثبت له إذ ليس في هذا الإتفاق ما يخالف النظام العام.

وفي كل الاحوال وضمانا لحق العامل يجب أن يتم تحرير عقد عمل عن بُعد بناء على اتفاق ورضاء تام بين كل من صاحب العمل والعامل، وتصب تلك الموافقة في قالب تعاقدى يعكس إرادة الطرفين، وبالنسبة للعامل يعد العمل عن بُعد مسألة اختيارية وغير مفروضة من صاحب العمل، وهو ما أكدت عليه الغرفة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠٠١⁽²⁶⁾؛ إذ اعتبرت أن العامل غير مجبر على الموافقة على العمل خارج المؤسسة، وأن أي تعديل لعقد العمل يسمح للعامل اعتباره فسخا للعقد، ومن جهة أخرى أكد الإتفاق الأوروبي المتعلق بالعمل عن بعد الصادر في 6 يوليو ٢٠٠٢ إذا لم يكن العمل عن بعد جزءا من الوصف الوظيفي الأولي ، وقدم صاحب العمل عرضا للعمل عن بُعد ، فيجوز للعامل قبول هذا العرض أو رفضه. وإذا أعرب العامل عن رغبته في اختيار العمل عن بُعد ، فيجوز لصاحب العمل قبول هذا الطلب أو

رفضه. أن رفض العامل الإنخراط في مجال العمل عن بعد ليس بسبب يبرر إنهاء عقد العمل أو تغيير ظروف عمل هذا الأخير (27).

2- تكيف عقد العمل عن بُعد بأنه عقد من عقود المعاوضة

عقد العمل عن بعد من عقود المعاوضة، ففيه يقدم كل من الطرفين للآخر عوضاً عما يأخذه، حيث يحصل كل طرف من طرفيه على عوض أو مقابل لما يعطي، فالعامل عن بعد يقدم العمل ويحصل على الأجر وصاحب العمل يقدم الأجر وينتفع بالعمل عوضاً له، ومن ثم فإذا أخل أحد الطرفين بالتزاماته كان للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو الدفع بعدم تنفيذ التزاماته (28).

ولما كان الفارق الأساسي بين عقد العمل عن بعد وبين غيره من عقود العمل هو طابع البعد الذي يتسم به الأول، والذي لا يؤثر على طبيعة عقد العمل، ذلك الأخير الذي يلتزم العامل عن بُعد بمقتضاه بأن يؤدي عمله في الأماكن البديلة بعيداً عن صاحب العمل، فإنه يشترط أن يؤدي العمل لصالح صاحب العمل مقابل أجر يُعطيه له هذا الأخير نظير عمله، وإلا فيعد هذا العامل مستقلاً (29).

ثالثاً : عقد العمل عن بعد من العقود التي تنفذ إلكترونياً .

هناك تطور مذهل عرفته تقنية الاتصالات عن بُعد في توسيع دائرة المعاملات، إذ أصبح العالم عبارة عن قرية صغيرة من خلال استخدام الوسائل الإلكترونية الحديثة في إبرام العقود مثل الهاتف والفاكس. وقد أدى هذا التطور إلى ظهور نوع جديد من العقود، يبرم عبر شبكة المعلومات الانترنيت، يطلق عليها اسم العقود الإلكترونية. وتتمثل خصوصية العقد الإلكتروني، في الطريقة أو الوسيلة التي ينعقد بها إذ ينعقد عبر شبكة الإنترنت، والتي تتميز بخصيتين هما: أنها شبكة دولية مفتوحة؛ أي يسمح لأي شخص من الجمهور بالدخول إليها دون شروط سوى أن يكون متصلاً بها، وأنها تعمل بفضل البنية التحتية للاتصالات عن بُعد ويعتبر عقد العمل عن بعد من العقود الإلكترونية في بعض صورته، كالعامل على الشاشات، الذي يكون فيه العامل عن بعد مؤدياً لمهام عمله من خلال شبكة المعلومات والاتصالات، وقبل ذلك في الطريقة التي يبرم بها عن طريق الشبكة الدولية (30).

ويكون العقد الإلكتروني إذا أبرم أو نفذ إلكترونياً، فإذا كان التعاقد بالطرق التقليدية، ولكن نفذ العقد بطريقة إلكترونية عد ذلك العقد إلكترونيًا؛ وفي الصورة الثانية إذا أبرم العقد بالطرق الإلكترونية ونفذ بالطرق التقليدية عد أيضاً عقداً إلكترونيًا، ومن باب أولى يكون العقد إلكترونيًا إذا أبرم ونفذ إلكترونياً (31).

ويمكن القول أن عقد العمل عن بعد يكون إلكترونيًا في كثير من الحالات، وإن كان من المتصور أن نكون بصدد عقد عمل عن بعد دون أن يكون إلكترونيًا، كما لو أبرم ونفذ بالطرق التقليدية.

رابعاً : عقد العمل عن بعد عقد عابر للحدود

أصبح بمقدور العامل أن يؤدي عملاً في شركة ما خارج إطار دولته، وأصبحت العلاقات القانونية الناشئة عن كافة التعامل الإلكترونية ليست حبيسة بلد أو مكان بعينه، ولكنها تنساب عبر حدود الدول المختلفة.

وعليه، فإن عقد العمل عن بعد قد يكون عقداً داخلياً إذا ما انعقد داخل إقليم الدولة، وبين متعاقدين ينتمون لذات الدولة، وقد يكون عقداً دولياً عابراً للحدود (32).

المطلب الثاني

علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد

اعتنق المشرع المصري معيار التبعية في تحديده لنطاق قانون العمل، فنصت 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 نفس المعنى في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فنصت 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 تنص 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⁽³³⁾ ونوضح أنواع رابطة التبعية في العمل عن بعد على النحو التالي:

الفرع الأول : التبعية القانونية

الفرع الثاني : التبعية الاقتصادية .

الفرع الثالث : خصوصية التبعية في عقد العمل عن بعد

الفرع الأول

التبعية القانونية

يقصد بالتبعية القانونية هيمنة رب العمل في أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل . فقوامها نوع من السلطة لأحد العاقدین على الآخر، يتجسم في حق رب العمل في توجيه العامل وملاحظته أو رقابته في أثناء قيامه بالعمل، وإلتزام العامل بإطاعته في هذا التوجيه، وبالإمتثال له في تلك الملاحظة أو الرقابة، كما تظهر في الجزاءات التي تتم توقيعها على الثاني عند المخالفة، وتتفاوت التبعية القانونية بتفاوت إمكانيات رب العمل في إستعمال سلطته وتختلف سعة وضيقاً باختلاف وجوه نشاط العامل⁽³⁴⁾.

وقضت محكمة استئناف آجين الفرنسية⁽³⁵⁾ بأنه " يفترض لوجود عقد عمل استيفاء ثلاثة شروط، وهي أداء عمل، مقابل أجر، يتم تنفيذها في علاقة تبعية، والظروف الواقعية هي التي تحدد وجود حالة من التبعية في ممارسة العمل، وتتميز علاقة التبعية بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل، الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات ، والتحكم في تنفيذها ومعاقبة مرتكبيه على المخالفات.

ويرى البعض⁽³⁶⁾ 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 إليه من أوامر وتعليمات بشأن تحديد العمل المطلوب منه، وكيفية القيام به أو وقت ومكان أدائه. ومن ثم 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 رب العمل حتى يكون العقد .

وقد أكدت محكمة النقض المصرية على الصورة التنظيمية حيث قضت⁽³⁷⁾ بأن " المناط في تكيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من القانون المدني ، وقوانين العمل المتعاقبة .

وقضت أيضا محكمة النقض⁽³⁸⁾ 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 رب العمل و رقابته " .

الفرع الثاني

التبعية الاقتصادية .

في الحقيقة أنه يقصد بالتبعية الاقتصادية إن العامل يعتمد في معيشتة اعتمادا كلية على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، أي أنه تابع اقتصادية لرب العمل لأن الأجر هو مصدر رزقه الأساسي، ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل يستنفد جهد العامل كلية وجميع نشاطه. فالتبعية الاقتصادية تقوم على عنصرين: الأول أن يكون ما يتقاضاه العامل من العمل هو مصدر رزقه الرئيسي، الثاني أن يكرس العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل، فهو يستأثر كل جهود العامل مقابل الأجر. يتضح من ذلك أن التصوير الاقتصادي للتبعية يرتكن إلى الحالة الاقتصادية للعامل، فإذا كان يعتمد اقتصادية على صاحب العمل فإنه يتبعه ويقوم لحسابه بعمل تبعية وهذا هو جوهر علاقة العمل⁽³⁹⁾ .

في حين أن المفهوم الاقتصادي للتبعية لم يلق قبول لأنه غير محدد ويتسم بالغموض، ذلك أن الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لكل الناس في ظل الظروف الاقتصادية المعاصرة، ويؤدي ذلك إلى طغيان عقد العمل على غيره من العقود التي ترد على العمل أي على جميع صور العمل الإنساني المستقل. أضف إلى ذلك أن الأخذ بهذا المفهوم يؤدي إلى جعل تكييف عقد العمل متوقفة على عنصر خارجي عنه هو حالة العامل الاقتصادية، ولا يعقل أن نعلق تكييف العقد على بحث الحالة الاجتماعية للعامل⁽⁴⁰⁾ .

ويرى البعض⁽⁴¹⁾، أن التبعية المقصودة هي التبعية الاقتصادية مع التبعية القانونية، بالنظر إلى اعتماد العامل، من الناحية الاقتصادية، على صاحب العمل، حيث يعتبر أجره هو مصدر دخله الرئيسي، والهدف لدى هذا الاتجاه هو توسيع نطاق حماية قانون العمل لتشمل من يعملون لحساب غيرهم دون عقود عمل مثل العاملون في منازلهم الذين يشتغلون لحساب صاحب عمل واحد.

وحيث أننا أصبحنا نلمس التطور التكنولوجي في مجال العمل، فلم يعد بالضرورة أن يذهب العامل يوميا إلى مكان العمل، كما أنه لا يعتمد على وظيفة واحدة نظرا لغلاء المعيشة التي تفرض عليه القيام بأكثر من عمل، فأصبح العامل يدير أكثر من عمل وهو في منزله عن طريق الانترنت كما يمكنه إبرام أكثر من عقد عمل، والأمثلة عديدة ففي مجال تسويق وبيع المنتجات عن طريق الانترنت يستطيع أن يعمل لدى أكثر من صاحب عمل .

ويبرر الأخذ بالتصوير الاقتصادي للتبعية إلى مد الحماية المقررة في قانون العمل إلى حماية بعض الطوائف الضعيفة؛ كالأشخاص الذين يعملون في منازلهم وبينهم وبين صاحب العمل عقد عمل عن بعد، فهؤلاء الأشخاص يعطون منتجاتهم بانتظام إلى صاحب العمل، فتلك الفئة رغم استقلالها فنيا وإداريا عن صاحب العمل إلا أنها تخضع له اقتصاديا وفي حاجة ماسة إلى الحماية .

(التعقيب من وجهة نظرنا)

أنه لا يمكن الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل رغم ضعف الفئات التابعة اقتصاديا وحاجتها الماسة إلى الحماية بسبب حيوية الأجر بالنسبة لها، ولكن أيضا تبعية العامل قانونيا لرب العمل نظرا لخضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل .

الفرع الثالث

خصوصية التبعية في عقد العمل عن بعد

لا شك أن المعايير التقليدية لقانون العمل تبقى عاجزة عن تكيف رابطة التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بعد، لا سيما في ظل الطفرة التكنولوجية الحديثة للاتصال والإعلام التي غزت كل الميادين، مما دفع الفقه الحديث إلى البحث عن صيغ جديدة تتواءم وطبيعة هذه العلاقة التي باتت تفرض نفسها مع تطور أنماط العمل، وفي هذا الصدد ذهب جانب من الفقه إلى اعتناق معيار التبعية القانونية، متجاهلا بذلك سمة البعد التي يتميز بها هذا العقد (42).

بينما ذهب اتجاه آخر (43) إلى القول بأن التقدم في المجال التكنولوجي أدى إلى تحول في مفهوم التبعية التقليدية، وظهور المخاطر التي قد يتعرض لها العامل بالنسبة لحريته الشخصية من خلال الرقابة التي سمحت بها التقنية الحديثة في أوقات العمل وخارجه بالإضافة إلى خطورتها على حياته الخاصة عندما يؤدي العمل من المنزل، فضلا عن صعوبة التفرقة بين العامل التابع والعامل المستقل، مما يتطلب تبني تبعية قانونية تتواءم وطبيعة البعد الذي يعد السمة المميزة لهذا النمط من العمل الذي يؤدي فيه العامل عمله بعيدا عن صاحب العمل الذي يمارس سلطتي الرقابة والإشراف حتى لا تختلط الحياة المهنية للعامل عن بعد بحياته الشخصية.

ووفقا لهذا الاتجاه يعتبر عقد العمل عن بعد متمتعا بعلاقة التبعية التي توجد خلال تنفيذ العمل عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة؛ لأن العامل عن بعد ليس أقل خضوعا لبعض التوجيهات المرتبطة بتنفيذ العمل، وعلى أثر ذلك ظهرت فكرة عدم تحديد جدول معين لزمان ومكان العمل، وبات بمقدور صاحب العمل أن يمارس سلطاته عن بعد من إدارة وتنظيم العمل ورقابة للعامل وانتاجه عن بعد باستخدام التقنيات الحديثة، كما أصبح بإمكان العامل أداء مهامه في المكان الأكثر قربا من منزله دون التقيد بجدول زمني محدد. وهذا يدل على وجود علاقة التبعية في مثل هذه الحالات طالما أن هناك مراقبة للمنتج النهائي أو شبه النهائي من قبل صاحب العمل، هذه المراقبة تكون مقرونة بتوقيع الجزاء كلما أخل العامل بالتعليمات المطلوبة أو عدم تنفيذ العمل، وهذا يعبر عن تغيير حقيقي في مفهوم التبعية القانونية لصاحب العمل في العمل عن بعد لتأخذ مفهوم التبعية عن بعد (44).

ورغبة من الشارع الفرنسي في إضفاء مزيد من الحماية على العامل من المنزل تجاهل نص المادة ٧٢١-١ من قانون العمل النص على وجوب توافر عنصر التبعية القانونية بصدد العمل من المنزل، واكتفاء بالنص على أن يتم العمل لصالح المنشأة مقابل أجر، لذلك لا ينبغي توافر التبعية القانونية بالمعنى المتعارف عليه بصدد العاملين عن بعد ويكفي توافر التبعية الاقتصادية بصددهم، وفي ذات السياق ذهب بعض الفقهاء إلى أن عالم العمل تغير بفضل الوسائل التكنولوجية وترتب على ذلك تغير في طريقة أداء العمل وكيفية ممارسة صاحب العمل لسلطاته من رقابة وتوجيه وإشراف لتنبثق عن ذلك ما يسمى بالتبعية عن بعد والتي تربط بين طرفي عقد العمل عن بعد (45).

وذهب البعض الآخر إلى أن التبعية عن بعد تتخذ صورا متعددة؛ ومن أبرزها تقنية المراقبة الإلكترونية عبر شبكة الانترنت التي تتم عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمنشأة متصلة بالحاسب الشخصي للعامل، وبالتالي تصبح ك تقنية للمراقبة عن طريق الفيديو، لذا فإن المنطق القانوني يقضي بأن العامل عن بعد يبقّى خاضعا لرقابة وإشراف صاحب العمل خلال أوقات تنفيذ العمل، وذلك بفضل الثورة المعلوماتية التي ساهمت في تطوير أساليب المراقبة المباشرة للعمل دون أن يتطلب الأمر تواجد فعلي أو مادي للعامل في مقر أداء العمل، وهذا ما يجعل من فكرة التباين بين أوقات نشاط العامل عن بعد تتلاشى تدريجيا، ومن ثم لا ضير في أن العمل من خلال المنشأة لم يعد مغايرا عن العمل الذي يؤدي داخل مقر المنشأة بالرغم من بعد المسافة (46).

وبذلك فإن آلية الرقابة والإشراف التقليديين لا يصلحان للتطبيق على نمط العمل عن بعد، مما يتطلب وجود نوع آخر من التبعية، وبذلك يمكن الاستناد إلى التبعية القانونية بمفهومها الحديث في تكييف عقد العمل عن بعد، لا سيما وأن الرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل تجاه النشاط المهني للعامل تبقى ممكنة بفعل تطور الوسائل التقنية للمراقبة من جهة، وكذلك التوسع في التبعية من جهة ثانية⁽⁴⁷⁾.

نرى أن التبعية المطلوب تواجدها هي التبعية الفنية القائمة على تحقق النتيجة، بمعنى أن العامل قد حقق الذي طلبه منه صاحب العمل، في الوقت والمكان المحددين، فلو اعتمدنا على التبعية القانونية، والتي تقوم على إشراف صاحب العمل للعامل، فغالبا قد لا تكون موجودة في عقد العمل عن بعد، كما أننا إذا اعتمدنا على التبعية الاقتصادية ففي الوقت الراهن نجد معظم الأشخاص يجمعون بين أعمال متعددة، وبالتالي لا يسعفنا إلا وجود تبعية فنية قائمة على تحقق النتيجة.

المبحث الثاني

انعقاد عقد العمل عن بُعد

لا يختلف التراضي الإلكتروني عن التراضي التقليدي، فلا ينعقد عقد العمل عن بعد إلا بتوافر رضا طرفيه، وأن تكون إرادتهما متطابقة على اللجوء إلى عقد العمل كوسيلة لحسم النزاع، سواء كان حالا أم محتملا⁽⁴⁸⁾، وصور التعبير عن الإرادة هما الإيجاب والقبول وتطابقهما⁽⁴⁹⁾. نوضح ذلك على النحو التالي :

المطلب الأول : الإيجاب الإلكتروني في عقد العمل عن بعد

المطلب الثاني : القبول الإلكتروني في عقد العمل عن بعد

المطلب الأول

الإيجاب الإلكتروني في عقد العمل عن بعد

تمهيد وتقسيم :

يعتبر الإيجاب هو الخطوة الأولى في إبرام كافة العقود، ومنها العقد الإلكتروني، فهو الإرادة الأولى التي تظهر في العقد، ولكي يتم إبرام عقد معين يلزم بالضرورة أن يبدأ أحد الأشخاص بعرضه على آخر بعد أن يكون قد استقر نهائيا عليه، والتعبير عن الإرادة حتى يكون إيجابا يجب أن يكون جازما وكاملا وباتا⁽⁵⁰⁾، وأن يعبر عن إرادة واضحة في معني إبرام العقد، وأن يتضمن الشروط الجوهرية للعقد المراد إبرامه. وهو ما يعني أن الشخص إذا لم يكن يقصد إبرام العقد فإن التعبير عن الإرادة لا يعتبر إيجابا، وهو ما يثير مشكلة التفرقة بين الإيجاب والدعوة إلى التفاوض.

ومما تقدم فإن التعرض لمسألة الإيجاب لا يقتضي بحثه بمعناه التقليدي تفصيلا وإنما نبحت أوجه الخصوصية للإيجاب في مجال البيئة الإلكترونية، وهو ما يدعونا إلى التعرض إلى ماهية الإيجاب الإلكتروني، وسريانه في عقد العمل عن بعد من خلال فرعين على النحو التالي :

الفرع الأول : خصوصية الإيجاب عن بعد

الفرع الثاني : سريان الإيجاب في عقد العمل عن بعد

الفرع الأول

خصوصية الإيجاب عن بعد

أولا : تعريف الإيجاب الإلكتروني

تعددت التعاريف الفقهية للإيجاب الإلكتروني منها من عرفه (51) بأنه "تعبير عن إرادة الراغب في التعاقد عن بعد حيث يتم من خلال شبكة دولية للاتصالات بوسيلة مسموعة مرئية، ويتضمن كل العناصر اللازمة لإبرام العقد بحيث يستطيع من يوجه إليه أن يقبل التعاقد مباشرة .

ويبدو أن ذلك الرأي قد قصر مفهوم الإيجاب الإلكتروني على التعبير عن الإرادة من خلال الإنترنت فقط، ومن ثم فإن ذلك التعريف يعد قاصراً ولا يستوعب كافة وسائل الاتصال عن بعد والتي وصل إليها العلم الحديث.

ويعرفه آخر بأنه " تعبير قاطع وجازم عن إرادة الراغب في التعاقد، يتم عن بعد وذلك من خلال وسائل الاتصال الحديثة، والتي تسمح لمن يصدر عنه الإيجاب باستخدام وسائل للإيضاح البياني أكثر ملاءمة بالنسبة لأنواع معينة من العقود، حتى لا يكون الإيجاب مضللاً، ويجب كذلك أن يكون متضمناً كافة الشروط والضوابط للعقد المزمع إبرامه، بحيث ينعقد العقد فوراً إذا ما صادفه القبول المناسب والتقى معه(52).

ولقد عرف التوجيه الأوروبي رقم 97/7 بشأن حماية المستهلك الإيجاب الإلكتروني بأنه " كل اتصال عن بعد يتضمن كافة العناصر اللازمة لتمكين المرسل إليه الإيجاب من أن يقبل التعاقد مباشرة ويستبعد من ذلك النطاق مجرد الإعلان(53) "

ولقد قررت محكمة النقض الفرنسية في أحد أحكامها أن: "الإيجاب العام يلزم الموجب تجاه أول من يقبله بالشروط الواردة فيه كما لو كان موجهاً إلى شخص محدد (54)"

ثانياً : مدى التقارب بين الإيجاب التقليدي والإلكتروني .

وصف الإيجاب بالإلكتروني لا يغير من ذاتية الإيجاب لمجرد أن تم عبر شبكة اتصالات - فلفظ إلكتروني إذا ما أضيف إلى الإيجاب فلا ينال من أصالة المتمثل في المعنى المراد منه وفقاً للنظريات التقليدية في الالتزامات وقانون العقد، فالمسألة مجرد وصف لا أكثر بسبب اختلاف وسيلة التعبير عن الإرادة في تعاقد يتم إلكترونياً عن طريق شبكة الإنترنت (55) .

وعليه فيشترط في الإيجاب الإلكتروني، كما هو الحال في الإيجاب التقليدي، أن يكون جازماً ومحدداً وباتاً لا رجعة فيه، بمعنى أن تتجه نية الموجب إلى إبرام العقد بمجرد اقتران القبول به، أما إذا احتفظ الموجب بشرط يعلن فيه أنه غير ملتزم بما عرضه في حالة القبول فلا يعتبر هذا إيجاباً بل مجرد دعوة إلى التعاقد (56)

وقد ذهب رأي في الفقه إلى أن القواعد التي تحكم إلزامية الإيجاب التقليدي هي نفسها التي تحكم إلزامية الإيجاب الإلكتروني (57). وذلك لأن الإيجاب الإلكتروني يكون غير ملزم في حالة العدول عنه بزواله من على شبكة الإنترنت، أو عدم إتاحتها عليها قبل أن يصادفه القبول، في حين يكون ملزماً إذا ما بقي متاحاً على هذه الشبكة والاستثناء هو إلزامه حتى ولو عدل عنه الموجب لعدم انتهاء المدة المقررة لعرض الإيجاب فإن الموجب يكون ملزماً ولا يستطيع العدول عن هذا الإيجاب خلال هذه المدة(58) .

في حين يفرق رأي ثان بين الإيجاب العام على موقع الإنترنت وبين الإيجاب الخاص عبر البريد الإلكتروني (59).

1- الإيجاب العام على موقع الإنترنت: في هذا الإيجاب يكون الموجب غير ملزم إلا إذا اقترن في الإيجاب مدة زمنية صريحة، فلا يمكن استخلاص من ظروف الحال مدة زمنية، وهذا على خلاف القواعد العامة التي يمكن استخلاص هذه المدة من ظروف الحال.

2- الإيجاب الخاص عبر البريد الإلكتروني: فيكون فيه الإيجاب ملزماً في حالة اقترانه بمدة زمنية سواء كانت هذه المدة صريحة، أم ضمنية ويمكن استخلاصها من ظروف التعاقد، وهذا ما يكون متفقاً مع الإيجاب بالقواعد العامة وخلاف الإيجاب العام.

ويذهب رأي ثالث⁽⁶⁰⁾ إلى أن إلزامية الإيجاب الإلكتروني يسري عليه ما يسري على التعاقد عن بعد لكونه ضرباً من ضروبه دون التفرقة بين طريقة، أو أخرى للتعبير عن الإيجاب الإلكتروني وأياً كانت وسيلته. ويدعم هذا الرأي موقفه؛ بأن الهدف هو حماية المستهلك الإلكتروني واستقرار المعاملات الإلكترونية وتوفير الثقة في التعامل لكونه على خلاف الآراء السابقة التي تتجاهل تماماً حقيقة أن التعاقد الإلكتروني هو تعاقد عن بعد، ويجب أن نأخذ بالحسبان أمرين :

الأول: لا يدخل في الحساب مدة وصول الإيجاب ولا مدة الرد كمدة بقاء الإيجاب الإلكتروني افتراضياً على الشبكة لكونها مدة غير ملحوظة عندما يتم التعاقد وتبادل الإيجاب والقبول عبر الانترنت لسرعته الفائقة التي لا تتجاوز عدة ثواني أو دقائق قليلة في أغلب الحالات.

الآخر: إن العبرة من لحظة وصول الإيجاب لعلم من وجه إليه، وقبلها لا وجود للإيجاب قانوناً ولا يبدأ حساب المدة السابقة .

أما عن الأساس القانوني للالتزام الموجب بالبقاء على إيجابه، فقد رأى الفقه الحديث أن لاستقرار المعاملات وتوفير الثقة في التعامل يتطلب اعتبار الموجب ملزماً لإيجابه ولو لمدة محددة حتى يتمكن من وجه إليه الإيجاب من ترتيب شؤونه للرد عليه⁽⁶¹⁾ .

ويقصد بالإيجاب في عقد العمل عن بعد، ذلك العرض الذي تتحد فيه العناصر الجوهرية لعقد العمل الإلكتروني، والذي يكون باتاً في دلالته على إرادة التعاقد من صاحبه، أو تعبير قاطع وجازم عن إرادة الراغب في التعاقد، يتم عن بعد من خلال وسائل الاتصال الحديثة، والتي تسمح لمن يصدر عنه الإيجاب باستخدام وسائل للإيضاح البياني أكثر ملائمة بالنسبة لأنواع معينة من العقود، حتى لا يكون الإيجاب مضللاً، ويجب كذلك أن يكون متضمناً كافة الشروط والضوابط للعقد المزمع إبرامه، بحيث ينعقد العقد فوراً إذا ما صادفه القبول المناسب والتقى معه. فالإيجاب في إطار الشغل عن بعد، يتخذ مجموعة من الطرائق، فقد يحصل عن طريق البريد الإلكتروني، وقد تفصله فترة زمنية مع القبول الذي قد يقترب منه، إذ يكون الإيجاب، والحالة هذه موجهاً من رب العمل إلى عامل محدد أو عدة عمال على سبيل الاختيار من يتوافق ومعايير العمل⁽⁶²⁾.

فإذا كان الإيجاب موجهاً إلى شخص محدد، فإن هذه الحالة تتطابق والإيجاب الصادر عن طريق الفاكس والبريد الإلكتروني العادي فيكون المشغل بحاجة إلى فترة زمنية فاصلة لاستلام الإجابة من القابل، ويظل الإيجاب قائماً غير ملزم إلا إذا تضمن إلزاماً من الموجب بالبقاء على إيجابه لفترة محددة، فإذا كان إيجاباً غير ملزم فإنه يمكن أن يتم به العقد متى كان باتاً، كما يمكن أن حالة رفضه عن طريق البريد الإلكتروني أو التعديل فيه أم انقضاء في مدته، كما يمكن الرجوع عنه بنفس الوسيلة أو عن طريق اتصال هاتفي⁽⁶³⁾ .

أما حالة الإيجاب الموجه إلى عدة عمال قصد اختيار بعضهم، فإن العامل يبقى ملزماً بالإجابة خلال المدة المحددة في الإيجاب، وفي حالة عدم تحديدها يبقى ملتزماً بإيجابه ما دام بالإمكان الولوج إلى هذا الإيجاب بطريق إلكتروني⁽⁶⁴⁾ .

ثالثاً : صور الإيجاب الإلكتروني

إن التطور الهائل في وسائل الاتصال عن بعد، بظهور شبكة عالمية، أدى إلى تعدد الصور التي من خلالها يتم التعبير عن الإيجاب، وهذه الصور هي :

1- الإيجاب عبر البريد الإلكتروني :

البريد الإلكتروني عبارة عن طريقة لإرسال الرسائل إلكترونياً واستقبالها بين الحواسيب باستخدام شبكة الإنترنت، وهو يعد من أكثر خدمات الإنترنت ذيوياً واستخداماً من قبل شتى الفئات ولا سيما المنتجين أو المزودين وزبائنهم الذين توفر لهم بفضلها فرصة فريدة للتواصل والتراسل من دون شق الأنفس بسرعة وكفاءة عاليتين (65).

وبشبه البريد الإلكتروني البريد العادي في بعض الأوجه ويختلف عنه في الأوجه الأخرى، أما من حيث أوجه الشبه فتتفق الرسالة الإلكترونية مع مثلتها الرسالة البريدية في أن كلا منهما يجب أن يتضمن عنواناً صحيحاً حتى يصل إلى المبتغى المطلوب، وأن كلاهما يمكن أن يضيع أو ربما لا يصل أبداً في حالة عدم إدراج العنوان الصحيح (66).

ويعتبر البريد الإلكتروني ذا أهمية كبيرة لدى كثير من الأشخاص، لما يتميز به من سرعة في الإرسال، فهو بالفعل أسرع الوسائل جوا كانت، أو براً، لأنه قادر على تخطي أي مسافة مهما طالت، ويعتبر من أقوى الوسائل الإعلامية التي تؤثر بقوة عن غيرها من الوسائل (67).

كما يتميز البريد الإلكتروني بكلفته المنخفضة مقارنة بالوسائل الأخرى كالفاكس، والتلكس والتليفزيون ويمكن من خلاله نقل وإرسال كافة المستندات والعقود بسرعة فائقة إلى عدة أماكن في العالم. إضافة لذلك فإنه يتميز بخاصية بنفرد بها عن غيره، ألا وهي إمكانية إثبات أن المرسل إليه قد تسلم الرسالة وقرأها وإعطاء ساعة وتاريخ القراءة (68).

ومن أجل ذلك تدخل المشرع الفرنسي بالقانون الصادر في ٢١ يولييه ٢٠٠٤ الخاص بالثقة في الاقتصاد الرقمي، والذي أعطى للحكومة سلطة إصدار الأوامر الخاصة بتعديل النصوص المطبقة بهدف الوصول إلى إبرام العقود بالطرق الإلكترونية وإعمالاً بذلك صدر مرسوم 674 في 16 يونيو ٢٠٠٥ الذي سمح بإتمام بعض الشكليات التي يستلزمها القانون بالطرق الإلكترونية، وأصبح البريد الإلكتروني معترفاً به من الناحية التشريعية، إذ نص المشرع في المادة 8/1369 من القانون المدني على أن الخطابات الخاصة بإبرام العقد، أو تنفيذه يمكن إرساله بالبريد الإلكتروني.

وتتم عملية الإيجاب في عقد العمل عن بعد من خلال البريد الإلكتروني في حالة قيام أي من طرفي عقد العمل عن بعد بإرسال رسالة الكترونية إلى الآخر برغبته في التعاقد تتضمن إيجاباً تتوافر فيه جميع العناصر الجوهرية للعقد المراد إبرامه، والإيجاب في هذه الحالة هو إيجاب موجه إلى شخص معين وهو المرسل إليه الرسالة الإلكترونية.

٢- الإيجاب عبر موقع الويب:

مواقع الويب هو مجموعة صفحات ويب مرتبطة ببعضها البعض ومخزنة على نفس الخادم. يمكن زيارة مواقع الويب عبر الإنترنت بفضل خدمة الويب ومن خلال برنامج حاسوبي يدعى متصفح الويب. ويمكن عرض المواقع بواسطة الهواتف النقالة عبر تقنية الواب (WAP) مواقع الويب موجودة فيما يسمى بمزودات الويب (69).

وتعتمد الكثير من الشركات في عرض سلعتها وخدماتها على مواقع ال web وتقوم بعرض السلعة بطريقة ثلاثية الأبعاد مع بيان سعرها وأوصافها، ويكون ذلك على موقع خاص بالشركة، ويقوم الراغب في

التعاقد بالبحث عن السلعة، أو الخدمة التي يطلبها عن طريق استخدام الرمز الذي يساعد في الوصول إلى هذه السلعة، أو الخدمة، وعند اقتناعه بالسلعة، أو الخدمة وبمواصفاتها يقوم بالتعاقد على الشراء بعد التأكد من السعر، وذلك بالنقر على مفتاح الموافقة فيظهر العقد المتعلق بالشراء والمعد من قبل الشركة العارضة، فيتضمن شروط العقد وكيفية التسليم ومكانه وغير ذلك من الشروط⁽⁷⁰⁾.

ومما يميز الإيجاب في هذه الصورة أنه يكون موجها من صاحب العمل إلى الجمهور فلا يكون مقصورا على أشخاص محددة وعليه يستطيع صاحب العمل وصول ايجابه لأكثر عدد ممكن من العمال المؤهلين للوظيفة المعروضة مما يساعد في توفر العمالة بسهولة من مستخدمي الشبكة، لاسيما وأن استخدام شبكة الانترنت أصبح ميسور ويستخدمه جميع أفراد المجتمع .

3- الإيجاب عبر المحادثة الإلكترونية:

تعتبر هذه الصورة أول صورة تعاقد عبر الاتصال الإلكتروني ففيها يتجسد عرض التعاقد المتضمن جميع العناصر الجوهرية في العقد المراد إبرامه⁽⁷¹⁾، إذ يستطيع الموجب رؤية القابل ويسمع صوته ويتحدث معه بل يستطيع أن يكتب له ما يريد بشرط أن يكون المتعاقدان متصلين بأحد أجهزة خدمة المحادثة، كالاتساب والمانجر والتليجرام، فيقوم أحد الطرفين بالكتابة أو إرسال رسالة صوتية تتضمن الإيجاب والضغط على زر الإرسال للطرف الثاني ويستطيع الأخير قراءة الرسالة أو سماعها في ثواني معدودة بمجرد وصولها إليه دون فاصل زمني محسوس وبطريقة سهلة وميسورة ولا تتطلب امكانيات فائقة .

فالإيجاب في هذه الصورة إذا كان واضحا في عباراته وجازما ومحددا للعناصر الأساسية في التعاقد، عد إيجابا حقيقيا وليس دعوة إلى التعاقد، فالموجب والقابل في حوار حقيقي كالحوار والمجلس الذي يحدث في التعاقدات التقليدية بين الحاضرين من حيث الزمان، ويوجه أحدهما كلامه إلى الآخر ويرد عليه الطرف الآخر، وبذلك فإن الإيجاب في هذه الطريقة يسقط إذا لم يحدد الموجب ميعاد القبول ولم يصدر القبول قبل انقضاء مجلس العقد ما لم يرجع الموجب عن إيجابه⁽⁷²⁾.

الفرع الثاني

سريان الإيجاب الإلكتروني في عقد العمل عن بعد

أولا: الإيجاب في عقد العمل عن بعد

ينتمي عقد العمل عن بعد إلى طائفة العقود التي تبرم دون التقاء طرفيها على أرض الواقع، ويتميز الإيجاب في تلك العقود ببعض أوجه الخصوصية، والإيجاب في عقد العمل عن بعد لا يختلف عن الإيجاب الإلكتروني حيث يخرج كلاهما من مشكاة واحدة، فيتفق معه في إطاره العام ولا يشذ عليه، وعليه فإن الإيجاب الصادر في عقد العمل عن بعد هو تعبير قاطع ورازم عن إرادة الراغب في التعاقد - (سواء كان هو صاحب العمل أو العامل)، ويتم ذلك التعبير عبر وسائل الاتصال الحديثة ويتضمن كافة الشروط والمسائل الجوهرية في عقد العمل⁽⁷³⁾.

وينبغي أن يتضمن الإيجاب كافة الشروط والضوابط للعقد المزمع إبرامه، بحيث ينعقد العقد فوراً إذا ما صادفه القبول المناسب، وعليه أن مضمون الإيجاب في عقد العمل عن بعد لا يخرج عن ذلك الإطار العام، كما يلتزم الموجب في عقد العمل عن بعد بإعلام الموجب له ببعض الشروط التعاقدية، ويستند ذلك إلى التزام الموجب سواء كان صاحب العمل أو العامل باخطار الطرف لأخر بكافة البيانات المتعلقة بالعقد الذي ينتويه، حتى يكون رضاه على أساس سليم غير مشوب بثمة عيب من عيوب الإرادة⁽⁷⁴⁾.

ثانيا : مضمون الايجاب في عقد العمل عن بعد

أ- تحديد العمل:

يستلزم التراضي على نوع العمل تعيينه في العقد أو تعيين الأسس التي تسمح بتحديدده، ولا شك أن العمل يجب أن يكون ممكنا ومشروعاً، وقد يتم صراحة أو ضمناً، وفي الحالة الأخيرة يتعين أن تنبئ ظروف الحال بما لا يدع مجالاً للشك في نوع العمل، كما لو أعلنت شركة عن حاجتها إلى أشخاص حاصلين على مؤهل في تكنولوجيا المعلومات (IT)، فتقدم لها شخص حاصل على المؤهل المطلوب فتعاقدت معه دون أن يبين في العقد نوع العمل المطلوب منه، فهنا يستخلص من اشتراط الحصول على مؤهل في تكنولوجيا المعلومات أن العمل المطلوب متعلق بقسم تكنولوجيا المعلومات بالشركة (75).

وعليه يجب أن يتم تحديد العمل المطلوب وأن يقبله الطرف الثاني في العقد ويتم التراضي عليه، فإذا اتجه قصد العامل إلى القيام بعمل معين، واتجه قصد صاحب العمل إلى القيام بعمل آخر، فلا ينعقد العقد في تلك الحالة لعدم التراضي على العمل، وينبغي كذلك أن يكون العمل مشروعاً فإذا انصب الإيجاب على عمل غير مشروع فلا ينعقد العقد، فينبغي تعيين العمل في العقد أو على الأقل بيان الأسس التي تسمح بتعيينه مستقبلاً (76).

ب- أجر العامل

الأجر عنصر جوهري في عقد العمل لا قيام له بدونه، وإن التزم صاحب العمل الأساسي هو التزامه بأداء الأجر إلى العامل، وبأن استخلاص وصف العقد بأنه عقد عمل ووضع عبء الالتزام بأداء الأجر على عاتق صاحب العمل (77).

وعلى أي حال، إذا كان الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل كان الالتزام بأدائه هو الالتزام الأساسي الواقع على عاتق صاحب العمل، فلا تخفي الأهمية البالغة للأجر بالنسبة إلى العامل، إذ يعتمد عليه اعتماداً كلياً أو أساسياً في معيشته ومعيشة أسرته، مما يجعله في غالب الأحوال في مركز من التبعية الاقتصادية إلى جوار ما يوجد فيه أصلاً من تبعية قانونية. من أجل ذلك، لم يعد من الممكن الوقوف عند النظرة إلى الأجر (78) باعتباره مقابلاً للعمل فحسب، وإنما أصبح من الواجب الاعتراف كذلك به باعتباره المورد الوحيد أو الأساسي لرزق العامل غالباً.

فيجب أن يتضمن الإيجاب الإلكتروني في عقد العمل عن بعد، بيان الأجر بياناً كافياً وتحديد ملحقاته وهل يشمل الأجر أسعار النقل والرسوم الجمركية من عدمه، وكذلك بيان كيفية وسيلة الدفع، والعملية التي يتم السداد من خلالها، والعنوان الذي ينبغي أن يتم الوفاء فيه، وإلا فإن الإيجاب يكون غير جازماً، ومن الملاحظ أن طريقة الدفع أو السداد في العقود الإلكترونية غالباً ما تكون باستخدام وسائل السداد الإلكترونية، عن طريق بطاقات الائتمان المصرفية، وكروت الفيزا وكروت الذكية، والنقود الإلكترونية (79).

ت- تحديد المدة

يعتبر عقد العمل عن بُعد من العقود الزمنية، وعلى ذلك يعد عنصر المدة من العناصر الجوهرية فيه، وإذا التزم أحد المتعاقدين بالعمل لمدة معينة، فقبل الآخر العمل لمدة مختلفة فلا ينعقد العقد لعدم التراضي على مدته.

وتجدر الإشارة إلى أن التراضي بين المتعاقدين على مدة العقد ليس شرطاً لانعقاده، لأنه إذا لم يتضمن الإيجاب ولا القبول الإشارة إلى مدة العقد، اعتبر أن الطرفين قد تراضيا على عدم تحديد هذه المدة، و ينعقد العقد إلا أنه يكون غير محدد المدة (80).

وعقد العمل عن بُعد قد يكون محدد المدة وقد يكون غير محدد المدة، ولا يكون العقد محدد المدة إلا إذا اتفق المتعاقدان على ذلك صراحة أو ضمناً⁽⁸¹⁾ وينبغي - كأصل عام - أن يحتوى عقد العمل على مدته إن كان محدد المدة. ومن جانبها تنص المادة (104) من قانون العمل الحالي على أنه "ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته..."

أما العقد غير محدد المدة فهو العقد الذي لم يتراض طرفاه على انتهائه بتحقيق أمر مستقبل أو إنجاز عمل معين، ومن ثم فهو لا يحتاج إلى التراضي على مدته فما دام لم يثبت أن إرادة الطرفين قد اتجهت إلى تحديد مدة العقد فإنه يعتبر غير محدد المدة.

ث- النطاق المكاني للإيجاب

يستطيع الموجب في عقد العمل عن بُعد أن يقوم بتحديد المنطقة الجغرافية التي يشملها إيجابه فيما يعرف بنطاق التغطية، وكذلك المخاطبون به من حيث الأشخاص الذين يشملهم بإيجابه، وينبغي على صاحب العمل في حالات رفض التعاقد ألا يخالف مبدأ حرية العمل.

المطلب الثاني

القبول الإلكتروني في عقد العمل عن بعد

وفقاً للقواعد العامة لا يكفي الإيجاب وحده لانعقاد العقد، بل لا بد من وجود تعبير آخر يطابقه وهذا هو القبول ممن وجه إليه الإيجاب، ومعناه أن يرتضي الشخص الإيجاب الذي وجه إليه بكل عناصره حتى يتم التوافق بين قبوله وبين الإيجاب الصادر من الموجب، وذلك دون تفرقة بين ما يعتبر من المسائل الفرعية التفصيلية وبين ما يعتبر من المسائل الجوهرية، فطالما أن الموجب قد عرض في إيجابه لأمر معينه فيجب أن يقع القبول على كل هذه الأمور دون تفرقة⁽⁸²⁾، ونبين من خلال الدراسة القبول في عقد العمل عن بعد على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم القبول الإلكتروني

الفرع الثاني: القبول في عقد العمل عن بعد

الفرع الأول

مفهوم القبول الإلكتروني

أولاً: تعريف القبول الإلكتروني

القبول الإلكتروني لا يخرج عن القبول بالمعنى التقليدي، سوي أنه يتم عبر وسائط إلكترونية من خلال شبكة الإنترنت، فهو قبول عن بعد، ولذلك فهو يخضع لذات القواعد والأحكام التي تنظم القبول التقليدي، وإن كان يتميز ببعض الخصوصية التي ترجع إلى طبيعته الإلكترونية.

وبطبيعة الحال لا مسئولية على من يرفض التعاقد المعروض عليه، مالم يرتكب خطأ، ولكن رخصة رفض الإيجاب لا يجوز التعسف في استعمالها، ويعتبر الموجب له متعسفاً بصفة خاصة إذا رفض الإيجاب لمجرد الإساءة للموجب أو بقصد تحقيق مصلحة غير مشروعة، فإذا رفض صاحب عمل استخدام عامل ولم يكن الرفض مبنياً على عدم حاجته إليه، أو عدم كفاءة العامل أو عدم خبرته، بل استناداً إلى مذهب العامل السياسي، أو عقيدته الدينية أو نشاطه النقابي، فإن رفض الإيجاب يعتبر عملاً غير مشروع يحمل الرفض بالمسئولية عن تعويض الضرر الناشئ عنه⁽⁸³⁾.

ثانيا : وسيلة إرسال القبول الإلكتروني

لا يشترط أن يصدر القبول الإلكتروني في شكل خاص أو وضع معين، فيصح أن يصدر عبر وسائط إلكترونية أو من خلال الطرق التقليدية للقبول، وذلك ما لم يكن الموجب قد اشترط أن يصدر القبول في شكل معين، فعلى سبيل المثال إذا اشترط صاحب العمل في عقد العمل عن بعد أن يكون القبول عن طريق البريد الإلكتروني أو عن طريق ملاء الاستمارة الإلكترونية المعدة من الشركة أو المؤسسة العمالية لهذا الغرض، فإذا أرسل العامل عن بعد قبوله في شكل آخر، كأن يرسله بالبريد التقليدي أو بالفاكس أو بالاتصال تليفونيا، فإن هذا القبول لا يكون صحيحا ولا ينعقد به العقد.

وهناك تشريعات اشترطت تقديم القبول بنفس طريقة وصول الإيجاب، كالقانون التجاري الأمريكي الموحد (UCC) Uniform Commercial Code حيث جاء نص المادة 2/ 206 على أن "التعبير عن الإرادة في القبول يتم بذات طريقة عرض الإيجاب". وبالتالي إذا أرسل الإيجاب عن طريق البريد الإلكتروني أو عبر موقع الويب فيجب على القابل، إن قبل التعاقد، أن يعبر عن القبول بذات الطريقة (84).

الفرع الثاني

القبول في عقد العمل عن بعد

وينبغي أن يكون هنالك ارتباط بين القبول والإيجاب، بمعنى أن يكون كلاهما عبرا عن إرادة معتبرة في إنشاء العمل، وأن يكون القبول موافق للإيجاب وأن يعلم كل عاقد بما صدر من الآخر.

ولا يشترط أن يصدر القبول في عقد العمل عن بعد في شكل خاص أو في وضع معين، فقد يصدر عبر وسائط الكترونية كالتي صدر بها الإيجاب وذلك هو الأمر الغالب في معظم العقود الالكترونية، ولكن لا يوجد ما يمنع من أن يصدر القبول عبر الطرق التقليدية العادية، إلا أن اللجوء إلى الطرق الأخرى للقبول قد يشكك أحيانا في انعقاد العقد إذا أثير ثمة نزاع بشأن إثباتها وانعقاد العقد بالتالي (85).

ومن ثم يختلف القبول في عقد العمل عن بعد عن الإيجاب، ففي الغالب يصدر الإيجاب أو يتم التعبير عنه من خلال الوسائط الالكترونية عبر شبكة المعلومات، أما القبول فيمكن أن يكون من خلال أية وسيلة تؤدي إلى إعمال أثره في نشوء العلاقة العقدية (86).

ويجب أن يتضمن القبول النمط المتخذ للعمل عن بعد، وعليه تخصيص المكان المخصص للعمل عن بعد، وينبغي تحديد منطقة معينة من المنزل كمكان للعمل إذا كان بيت الموظف هو مقر العمل .

ويثور التساؤل هل من الممكن التعبير عن القبول بأي طريقة، أم أن هناك طرق محددة للتعبير عن القبول في عقد العمل عن بعد ؟

يتم التعبير عن القبول الإلكتروني بعدة طرق منها الكتابة بما يفيد الموافقة أو باستخدام التوقيع الإلكتروني أو عبر البريد الإلكتروني، أو عن طريق اللفظ من خلال غرف المحادثة مثل نظام الفيديو كونفرانس، أو التنزيل عن بعد من خلال تنزيل البرنامج .

حيث يستطيع من يتصفح أي موقع الكتروني أن يصبح طرفاً في علاقة عقدية بشأن العقد المقترح وذلك بمجرد الضغط بالماوس على أيقونة الموافقة ومن صور ذلك:

- 1- الكتابة بما يدل على الموافقة: وذلك يضيف نوعاً من الثقة والطمأنينة لدى المتعاقدين حيث يسهل إثبات ذلك القبول بورقة مكتوبة، وإن كانت هذه الوسيلة نادرة الحدوث في مجال العقود الالكترونية.
- 2- القبول عبر البريد الإلكتروني (E – mail) وذلك باستعمال التوقيع الإلكتروني.
- 3- المحادثة المباشرة من خلال غرف المحادثة Chatting room
- 4- التحميل⁽⁸⁷⁾ عن بعد Téléchargement من خلال تنزيل البرامج أو المنتج أو السلعة عبر الإنترنت Down load، وتحميل تلك البرامج على جهاز الكمبيوتر الخاص بالقابل⁽⁸⁸⁾.

ومن طرق القبول الإلكتروني أيضا النقر مرة واحدة بالموافقة simple-clic على العلامة الخاصة بذلك – الأيقونة leon. حيث نجد عبارة أنا موافق وتستخدم مواقع الويب التي تتعامل باللغة الفرنسية في الغالب عبارات تدل على الموافقة مثل عبارة "daccord" أو L'offre J'accepte ، أما مواقع الويب باللغة الإنجليزية فتستخدم عبارة "I agree" ⁸⁹ OK ()

ومع ذلك فقد يشترط الموجب في إجابته ، وبغرض التأكد من صحة إجراء القبول ، ينفذ عن طريق النقر مرتين double clic على الأيقونة المخصصة للقبول والموجودة على ساعة وفي هذه الحالة فإن النقر مرة واحدة لا يرتب أثراً بشأن انعقاد العقد ويصبح قول عليه الأثر ، وغالبا ما يلجأ الموجب إلى هذه الطريقة للتأكد من موافقة القابل على التعاقد ، وحتى لا يتذرع القابل بأن النقرة الأولى كانت عن طريق السهو أو الخطأ، فالنقر مرتين دليل على موافقة القابل على إبرام العقد .

وقد يتخذ الموجب بعض الإجراءات اللاحقة لصدور القبول ، كالإجابة على بعض الأسئلة التي توجه إلى القابل مثل السن ومحل إقامته، أو كتابة بعض البيانات الخاصة التي تظهر على شاشة جهاز الحاسب الآلي كرقم ونوع بطاقته الانتمانية، وواضح أن القصد من هذه الإجراءات اللاحقة هو تأكيد القبول وجعله في صورة أكثر فاعلية، بمنح القابل فرصة للتروي والتدبر والتأكد من رغبته في القبول وإبرام العقد ، حتى إذا تم منه بالشكل المطلوب كان معبراً بالفعل عن إرادته الجازمة في القبول ⁽⁹⁰⁾.

والأصل في القواعد العامة أن مجرد سكوت من وجه إليه الإيجاب لا يعد قبولا ، ولذلك فإن من يتسلم رسالة إلكترونية عبر الشبكة تتضمن إيجاباً ونص فيها على أنه إذا لم يرد على هذا العرض خلال مدة معينة اعتبر ذلك قبولا ، يستطيع ألا يعير اهتماماً لمثل هذه الرسالة ⁽⁹¹⁾ وبالتالي فإن السكوت لا يعد قبولا في العقد عقد العمل عن بُعد، ويجب على من وجه إليه القبول التعبير عن قبوله بالإيجاب صراحة بالطرق المذكورة

وعلى سبيل الاستثناء فقد نصت المادة 98 من القانون المدني المصري على أنه : (1) إذا كانت طبيعة المعاملة أو العرف التجاري أو غير ذلك من الظروف تدل على أن الموجب لم يكن ينتظر تصريحاً بالقبول ، فإن العقد يعتبر قد تم ، إذا لم يرفض الإيجاب في وقت مناسب . (٢) ويعتبر السكوت عن الرد قبولا ، إذا كان هناك تعامل سابق بين المتعاقدين واتصل الإيجاب بهذا التعامل ، أو إذا تمخض الإيجاب لمنفعة من وجه إليه.

وهذا النص لا يختلف كثيراً عما استقر عليه القضاء الفرنسي بهذا الصدد، وفي التشريع الأمريكي وردت ثلاثة استثناءات أو الضوابط يمكن استخلاص القبول من خلالها وهي :

- 1- أن يستخلص القبول من سلوك الأطراف
- 2- إذا جرى العرف على اعتبار السكوت قبولا
- 3- ارتباط الأطراف بمعاملة سابقة ⁽⁹²⁾.

ويثور التساؤل حول مدى امكانية تطبيق المادة 98 من القانون المدني على القبول الإلكتروني اختلفت الآراء في هذا الشأن على النحو التالي:

يرى جانب من الفقه تطبيقاً للقواعد العامة، أن سكوت أحد المتعاقدين في التعامل السابق عبر تقنيات الاتصال الحديثة يمكن أن يستنتج منه القبول، شأنه في ذلك شأن القبول التقليدي، لأن استعمال الوسيلة الإلكترونية، لا يعني ذلك مبرراً للخروج عن تطبيق القواعد العامة (93).

وذهب رأي آخر على العكس من الرأي الأول، بأن السكوت لا يعتبر قبولاً في عقد العمل عن بُعد؛ لأن من يتسلم رسالة إلكترونية عبر الإنترنت متضمنة إيجاباً وينص في الإيجاب على أنه إذا لم يرد على هذا العرض خلال مدة معينة اعتبر ذلك قبولاً، فله الحق ألا يرد على هذا الإيجاب ولا يهتم به، وأن سكوته في هذه الحالة لا يمكن أن يعتبر قبولاً (94).

وذهب رأي ثالث من الفقه (95) - نؤيده - ويشكل حلاً وسطاً بين الرأيين، الذي يعتبر الحالات الاستثنائية الواردة في القواعد العامة، ويعد فيها السكوت قبولاً لأبد أن تواجه بمنتهى الحذر بخصوص القبول الإلكتروني حتى الآن؛ ذلك نظراً لحدوث هذا الشكل من أشكال التعاقد، أما عن تمخض الإيجاب لمصلحة من وجه إليه، فهي حالة تتضمن عملاً من أعمال التبرع دون أي التزام يقع على عاتق من وجه إليه الإيجاب، وهو فرض غير مألوف في عقد العمل عن بُعد.

الخاتمة

أولاً : النتائج

- 1- نستنتج وجود تحولات جديدة في بيئة العمل وبزوغ نمط جديد في سوق العمل، فلم يعد العمل في شكله التقليدي هو النمط الوحيد، وإنما ظهر العمل عن بُعد إلى جانب أنماط أخرى للعمل، ليكون ذلك بمثابة تحدياً جديداً لجمود القواعد القانونية أمام التغييرات الجذرية في المفاهيم التقليدية، وأن محاولات ضبطه قانوناً أمراً ليس باليسير.
- 2- أنه لا يمكن الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل رغم ضعف الفئات التابعة اقتصادياً وحاجتها الماسة إلى الحماية بسبب حيوية الأجر بالنسبة لها، ولكن أيضاً تبعية العامل قانونياً لرب العمل نظراً لخضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل.
- 3- أن آليات الرقابة والإشراف والتوجيه والإدارة، والتبعية التقليدية لا تصلح للتطبيق على نمط العمل عن بُعد، الذي يتطلب مزيد من الثقة فيمن يؤدي العمل، إضافة إلى مزيد من المرونة.
- 4- عقد العمل عن بُعد يختلف من حيث كيفية إبرامه؛ إذ يتم عبر وسيلة إلكترونية بدلاً من الدعامة الورقية، مما يعني أن التعبير عن الإرادة يكون من خلال هذه الوسيلة الإلكترونية عبر شبكة الانترنت الدولية التي تعد أداة أو وسيلة في يد المتعاقدين بدلاً من الدعامة الورقية والتوقيع العادي المستخدمان في عقد العمل التقليدي، كأسلوب للتعبير عن الإرادة لدى المتعاقدين إذ يتم توجيه الإيجاب من خلالها وتلقي القبول عبرها..
- 5- يصنف عقد العمل عن بُعد باعتباره عقداً إلكترونياً ضمن طائفة العقود التي تبرم عن بُعد، مما يتعين البحث عن آليات قانونية تتفق مع بيئة وطبيعة هذه المعاملات.

ثانياً : التوصيات

- 1- نوصي المشرع المصري بسرعة سن تشريع ينظم العمل عن بُعد، ليلأتم التطورات الحديثة في مجال العمل، ويوفر الحماية للعمال عن بُعد من مخاطر العمل، وينظم جهات الرقابة المسؤولة عن ذلك، وحماية العامل عن بُعد من تعسف صاحب العمل، والحفاظ على كافة الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد بما فيها الأجر.
- 2- نوصي بتفعيل دور صندوق التدريب والتأهيل المنصوص عليه بالمادة 133 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والمختص بتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين

- احتياجات سوق العمل المحلي والخاص للعمل عن بعد، وإعادة تأهيل ورفع كفاءة العمال بما يساعد على تأهيل العامل للعمل عن بعد بدون خوف من النتائج، وتأهيلهم للتعامل مع وسائل الإنتاج الحديثة.
- 3- نوصي الدولة بإنشاء وتطوير مناهج تدريبية مجانية أو ذات تكلفة أقل بقصد حث الأفراد والمؤسسات على استخدام تقنيات الاتصال الحديثة في المعاملات، وتنظيم وعقد المؤتمرات العلمية والندوات بقصد نشر الوعي المعلوماتي ومحو الأمية المعلوماتية لدى الأشخاص ولا سيما التوعية بالنمط الجديد من العمل وتدريب الراغبين في العمل عن بعد.
- 4- نوصي بتفعيل دور النقابات العمالية في نظام العمل عن بعد من أجل حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وإنشاء سجلات إلكترونية تضم العاملين عن بعد شأنهم شأن العامل التقليدي .
- 5- نوصي بضرورة تنظيم عقد العمل عن بعد، وإفراغه في شكل مكتوب يتضمن كافة الأمور الجوهرية والتفصيلية في ذلك العقد وذلك انطلاقاً من رعاية الطرف الأولى بالرعاية في تلك العلاقة ألا وهو العامل .
- 6- نوصي الدولة أن تعمل على توفير البنية التحتية لعمل شبكات الاتصال والإنترنت، والهواتف وخطوط الاتصال في كافة أرجاء الدولة، خاصة في المناطق النائية، وكذا لمواكبة أحدث التطورات في مجال المعلوماتية، بالإضافة إلى مراعاة الوضع الاقتصادي للمواطنين عند فرض الرسوم والضرائب على الأجهزة والبرامج المعلوماتية؛ لكي لا تكون حرجاً عثرة أمام حصول المواطنين على الخدمات المعلوماتية.
- 7- نوصي بإنشاء قسم بمكتب العمل يختص بخدمة العاملين عن بعد، ويكون من سلطاته التفتيش المستمر على أصحاب العمل ومراقبة تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية للعاملين عن بعد، ويكون من حق العامل تقديم الشكاوى ضد صاحب العمل ليقوم المكتب بفحصها وتقديم تقرير مستمر عن مدى إمكانية المنشأة من تطبيق العمل عن بعد

الهوامش والمراجع

- 11 د/ عمر العرايشي : الطبعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية مجلد 9 عدد 4 سنة 2017 ص 126
- 2 انظر: تقرير منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية على شبكة الإنترنت على الموقع الإلكتروني: <http://www.alolabor.org.naralabor/images>
- 3 د/علا فاروق عزام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، أطروحة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، 2012، ص 67
- 4 د/ حمادة صابر شعبان: عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية 2021 ص 57
- 5 د/ نجلاء توفيق نجيب: التكييف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مجلد 18، عدد 1، 2018، ص 205
- 6 د/ حمادة صابر شعبان: مرجع سابق، ص 57
- 7 د/ خالد موسى: إبرام عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية، 2017 ص 120
- 8 مادة (1/ ج) من القافية العمل في المنزل، سابق الإشارة إليها، هامش (21).
- 9 **FRAMEWORK AGREEMENT ON TELESWORK 2. DEFINITION AND SCOPE** "TELESWORK is a form of organising and/or performing work, using information echnology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis. This agreement covers telesworkers. A **telesworker** is any person carrying out teleswork as defined above.
- 10 Huws, Ursula, Nick Jagger, and Siobhan O'Regan. Telesworking and globalisation. Institute for Emploment Studies, 1999 p4. xi.
- 11 د/حمادة صابر شعبان : مرجع سابق ص 61
- 12 د/ خالد موسى: مرجع سابق ص 103
- 13 محكمة النقض المصرية الطعن رقم ٩٤٤٧ لسنة ٨٢ قضائية الصادر بجلسته 2014/5/11، الطعن رقم ٩٤٠٥ لسنة ٨٠ قضائية الصادر بجلسته 2012/3/27 مكتب فنى (سنة ٦٣ - قاعدة ٨٠ - صفحة ٥٢٦) منشور على موقع محكمة النقض <https://www.cc.gov.eg/judgments>
- 14 د/ سعيد عبدالسلام : مصادر الالتزام، ص 232

- 15 د/ محمد حسين منصور: المسؤولية الإلكترونية، دار الجامعة الجديدة، 2003 ص 48،
- 16 د/ علا فاروق عزام : مرجع سابق ص 81
- 17 محكمة النقض المصرية الطعن رقم ١٨٣٨١ لسنة ٩٠ قضائية الصادر بجلصة 2021/7/8 منشور على موقع محكمة النقض الإلكتروني <https://www.cc.gov.eg/judgments>
- 18 Cour d'appel d'Agen 9 août 2022 RG n° 21/00466 <https://www.courdecassation.fr/decision>
- 19 Cass.Soc. 19 décembre 2000 <https://www.courdecassation.fr/decision>
- 20 Cass. Soc. 19 décembre 2000, Labbane, Bull.CIV. V.n 437 P337. Cour De Cassation:Diffusion de (12);Jurisprudence: Doctrine et Communications. Janvier, Février, mars, 2007.P21. publication trimestrielle, Journaux Officiels, N77.
- 21 L'existence d'une relation de travail salarié dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle" Cass.Soc. 9 mai 2001,
- 22 محكمة النقض المصرية الطعن رقم ١٧٩٥٦ لسنة ٨٣ قضائية الصادر بجلصة 2020/6/20 منشور على موقع محكمة النقض الإلكتروني <https://www.cc.gov.eg/judgments>
- 23 نصت المادة 89 من القانون المدني المصري على أن " يتم العقد بمجرد أن يتبادل طرفان التعبير عن ارادتين متطابقتين ، مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضاع معينة لانعقاد العقد.
- كما نصت المادة 677 من القانون المدني المصري على أن" لا يشترط في عقد العمل أى شكل خاص ، ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك . ويستدل من نص هذه المادة أنه يكفي وجود التراضي بين طرفي عقد العمل عن بعد، ولا يشترط أى شكل خاص فيه.
- 24 د/ محمود جمال الدين ذكى: نظرية الالتزام، بدون دار نشر ، 1976، ص45
- 25 الطعن رقم ٤٨٧ لسنة ٣٠ قضائية بجلصة 1965/10/26 مكتب فنى (سنة ١٦ - قاعدة ١٤٦ - صفحة ٩٢٥)
- 26 BENALCAZAR Isabelle: Droit du travail et nouvelles technologies : collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail. Paris Gualino et Montchrestien (B business), 2003, p 64.
- 27 **FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK (3).VOLUNTARY CHARACTER**
TELEWORK is voluntary for the worker and the employer concerned. Teleworking may be required as part of a worker's initial job description or it may be engaged in as a voluntary arrangement subsequently.
In both cases, the employer provides the teleworker with relevant written information in accordance with directive 91/533/EEC, including information on applicable collective agreements, description of the work to be performed, etc. The specificities of telework normally require additional written information on matters such as the department of the undertaking to which the teleworker is attached, his/her immediate superior or other persons to whom she or he can address questions of professional or personal nature, reporting arrangements, etc
- 28 د/عبد الناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، 2007، ص 5.
- 29 د/علا فاروق عزام : مرجع سابق، ص47
- 30 Pérez Pérez and others. The "anizational implications of human resources managers' perception of eworking, , p 735
- 31 د/أسامة أبو الحسن مجاهد: خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، المؤتمر العلمي الثالث الكلية الحقوق جامعة حلوان بعنوان (التطورات المصرية والانتانية المعاصرة في مصر والعالم العربي، ٢٠٠٤ م ص919
- 32 د/علا فاروق عزام : مرجع سابق ص 87
- 33 الطعن رقم ٩٥ لسنة ٣٣ قضائية الصادر بجلصة 1967/3/٢٩ مكتب فنى (سنة ١٨ - قاعدة ١٠٦ - صفحة ٦٨٨)
- 34 د/ محمود جمال الدين ذكى: عقد العمل ص 489
- 35 Cour d'appel d'Agen 9 août 2022 RG n° 21/00466 <https://www.courdecassation.fr/decision>
- 36 د/ صلاح الدين جمال الدين : قانون العمل، دار الفكر الجامعي، 2007 ، د/ محمد ليبيب شنب : مرجع سابق ص40 ، د/عصام انور سليم : قانون العمل، منشأة المعارف ، 2002 ص 390
- 37 الطعن رقم ١٣٠٦٠ لسنة ٨١ قضائية الصادر بجلصة 2015/3/26
- 38 الطعن رقم ٣٠٧٠ لسنة ٥٧ قضائية الصادر بجلصة 1990/1/16 مكتب فنى (سنة ٤١ - قاعدة ٣٥ - صفحة ١٦٧)
- 39 د/ محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية ، بدون سنة نشر ص 147
- 40 د/ محمد حسين منصور : مرجع سابق ص 148
- 41 د/ حسام الأهواني: شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ١٣٠ د/عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٩، ص ١٢١، د/ صلاح الدين جمال الدين : مرجع سابق ص 5
- 42 Lyon-CAEN (Gerard) et autres: Droit de travail, 11 edation, Dalloz, 1999, p119
- 43 Annette y. Williams: An analysis of employee perception regarding telework initiatives in nonprofit organizations, ph. Dthesis. caplla university, August 2009, pp19-25
- 44 Monein David: Le télétravail: Le nécessaire creation Du statut spécifique.2006 p24
- 45 Jean-Emmanuel Ray: nouvelles technologies et nouvelles forms de subordination, Droit social. N6 juin 1992, pp525-528.
- 46 د/علا فاروق عزام: مرجع سابق ، ص 4٨ وما بعدها.

- 47 د/خالد موسى: مرجع سابق ص ١٨٣- ١٨٩ د/ محمد عبد الحفيظ المناصير: النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن"، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 4 العدد ١، ٢٠١٩ ص 250.
- 48 د/ أحمد هندي: المشكلات العملية في نظام المرافعات الشرعية ونظام التحكيم السعودي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٨، ص ١١٩.
- 49 د/ براءة علي اليوسف: الطبيعة القانونية للتعاقد الإلكتروني ومشروعيته، المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية) العدد الحادي عشر، يوليو ٢٠١٨، ص 76.
- 50 د/ محمد لييب شنب: مرجع سابق ص 38
- 51 د/ محمد حسين منصور: المسؤولية الإلكترونية، مرجع سابق، ص 67.
- 52 د/ أسامة أبو الحسن مجاهد: الوسيط في قانون المعاملات الإلكترونية، دار النهضة العربية، 2007، ص 201. د/خالد موسى: إبرام عقد العمل الإلكتروني، مرجع سابق ص 294
- 53 صدر التوجيه الأوروبي رقم 97 - 7 بتاريخ 20 مايو 1997، والخاص بعقود البيع عن بعد، وطبقا لتعليمات ذلك التوجيه فينبغي أن تدخل أحكامه حيز التنفيذ في أقاليم الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في موعد غايته 4 يونيو 2000
- Directive No, 1997/7 EC, issued in 20/5/1997. 544
- 54 إنظر: نقض فرنسي 3 يونيو 1998، المجموعة المدنية 3، رقم 507. ص 389
- 55 د/ أسامة أحمد بدر: حماية المستهلك في التعاقد الإلكتروني، دار النهضة العربية، 2004 ص 178
- 56 د/ رامي محمد علوان: التعبير عن الإرادة عن طريق الانترنت، مجلة الحقوق جامعة الكويت، ص 26، ع 4 ديسمبر 2002 ص 284
- 57 د/ سعد عبد العال همام: النظام القانوني لعقود الاستهلاك في مجال المعلومات الإلكترونية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، سنة ٢٠٠٧، ص ١١١.
- 58 أيسر صبري إبراهيم: إبرام العقد عن طريق الإنترنت وإثباته، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، 2015 ص 65
- 59 د/ عمر خالد محمد الزريقات: عقد البيع عبر الإنترنت، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، سنة ٢٠٠٥، ص ١١٢ - ١١٣.
- 60 د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت: إبرام العقد الإلكتروني، دار النهضة العربية، 2009 ص 154 - 155. د/ أيسر صبري إبراهيم: إبرام العقد عن طريق الإنترنت وإثباته، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، 2015 ص 66
- 61 أيسر صبري إبراهيم: إبرام العقد عن طريق الإنترنت وإثباته، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، 2015 ص 66
- 62 د/ أحمد خالد العجلوني: التعاقد عن طريق الانترنت، دراسة مقارنة، الدار العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ص ٧١
- 63 د/ فايز عبد الله الكندري: التعاقد عبر شبكة الانترنت في القانون الكويتي، مؤتمر الأعمال المصرفية بين الشريعة والقانون، منشورات جامعة العربية المتحدة، ٢٠٠٣، ص 600
- 64 د/ محمد علي سويلم: عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية والاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية والاجنبية والعربية براء الفقه واحدث احكام القضاء، دار النهضة العربية، 2021 ص 192
- 65 Masur Joshua M, "safety in Numbers: Revisiting the Risk to Client Confidences and Attorney client privilege posed by Internet electronic Mail", Berkley Technology Law Journal (BTLJ) vol 14, issue 3 (fall) 1999, <http://www.law.berkeley.edu/journals/btlj/articles/14-3/masur/reader.html>
- 66 د/ رامي محمد علوان: مرجع سابق ص 256
- 67 د/ مصطفى أحمد إبراهيم: التراضي في العقود الإلكترونية، بدون دار نشر، 2010 ص 123
- 68 أيسر إبراهيم: مرجع سابق ص 74
- 69 <https://news.netcraft.com/archives/category/web-server-survey/>
- 70 د/ عبد الله إبراهيم الناصر: العقود الإلكترونية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي حول الأعمال المصرفية الإلكترونية بين الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، الفترة من 10 - - ١٢ مايو ٢٠٠٣، المجلد الخامس، ص ٢١٩.
- 71 رؤى عبد الستار صالح، أ. خمائل عبد الله، الإيجاب في العقود الإلكترونية، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة المستنصرية المجلد الرابع، اصدار 13، 14 سنة 2011 مرجع السابق، ص ١٠.
- 72 د/ أيسر صبري إبراهيم: مرجع سابق ص 77
- 73 د/ مدوح محمد المسلمي: العمل عن بعد في القانون المدني، دار النهضة العربية، 2014، ص 99
- 74 د/ نزيه محمد الصادق المهدي: الالتزام قبل التعاقد بالإدلاء بالبيانات المتعلقة بالعقد وتطبيقاته على بعض أنواع العقود، القاهرة، 1982، ص 10.
- 75 د/ حمادة صابر شعبان: مرجع سابق ص 126
- 76 د/ خالد موسى: مرجع سابق ص 298
- 77 ويرى رأي في الفقه أنه ليس بحتم أن يتفق في العقد على تحديد قدر الأجر، إذ عند إغفال الاتفاق على ذلك، يؤخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، وإلا تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة (م ٦٨٢/١ مدني).
- د/حسن كيرة: أصول قانون العمل (عقد العمل) منشأة المعارف، الاسكندرية، بدون سنة نشر ص 463
- 78 د/ محمود حماد الدين زكي: عقد العمل، مرجع سابق، فقرة ٣٢، ص ٧٨
- 79 د/خالد موسى: مرجع سابق ص 298-297
- 80 د/ رضا العبد: شرح أحكام نظام العمل المصري، بدون دار نشر، 2019 ص 243
- 81، والعقد محدد المدة هو العقد الذي تراضي طرفاه على أن ينتهي بعد مدة معينة أو في تاريخ معين أو بتنفيذ عمل معين د/ محمد علي عمران: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق ص 128
- 82 د/ رمضان أبو السعود: مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 75.
- 83 د/ محمد لييب شنب: مرجع سابق ص 113
- 84 مشار إليه د/ خالد مدوح إبراهيم: أمن المستندات الإلكترونية، الدار الجامعية، 2008 ص 64
- 85 د/خالد موسى: مرجع سابق ص 309
- 86 د/ خالد حمدي عبد الرحمن: التعبير عن الإرادة في العقد الإلكتروني، دار النهضة العربية، 2006 ص 63
- 87 ويطلق على مصطلح التحميل في اللغة الإنجليزية Download ويعني نسخ لبعض المواد من شبكة الإنترنت إلى جهاز الكمبيوتر الخاص بالعميل.

- 88 د/ خالد ممدوح إبراهيم: إبرام العقد الإلكتروني، دار الفكر الجامعي ، 2011 ، ص 64 خالد موسى : مرجع سابق ص 309
- 89 د/ خالد ممدوح إبراهيم : مرجع سابق ص 65
- 90 د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل : إبرام العقد الإلكتروني في ضوء أحكام القانون الاماراتي والقانون المقارن ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول بعنوان " الجوانب القانونية والأمنية للتعاملات الإلكترونية، بكلية شرطة دبي المنعقد خلال الفترة 26-28 ابريل 2003، ص 94.
- 91 د/أسامة أبو الحسن مجاهد: خصوصية التعاقد عبر الإنترنت، مرجع سابق، من 216
- 92 د/ أسامة أبو الحسن مجاهد : خصوصية التعاقد عبر الانترنت، مرجع سابق، ص 81
- 93 د/ سمير برهان : إبرام العقد في التجارة الإلكترونية، أعمال ملتقيات وندوات: النظم والقواعد القانونية للتجارة الإلكترونية، الناشر المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2008 ص ٢٢ متاح البحث على الموقع الالكتروني لدار المنظومة
- <http://search.mandumah.com/Record/123195>
- 94 د/احمد شرف الدين : الإيجاب والقبول في التعاقد الالكتروني، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الالكترونية، مركز البحوث والدراسات بأكاديمية شرطة دبي، الإمارات العربية المتحدة، المرجع السابق، ص ٧١.
- 95 أسامة أبو الحسن مجاهد : خصوصية التعاقد عبر الانترنت، مرجع سابق، ص 82