

الحماية المدنية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد دراسة تحليلية- مقارنة

م.د. كافي مفيد قادر جامعة بولتكنيك أربيل التقنية

الخلاصة

أصبح عقد العمل عن بعد واسع الانتشار في السنوات الأخيرة، ومع ذلك يظل غير منظم في معظم قوانين الدول، رغم أن المواثيق الدولية قد نظمتها منذ فترة طويلة. لذا يسلط البحث الموسم الضوء على الحاجة الملحة لتحديث قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. يعرض البحث مشكلة غياب النصوص القانونية التي تنظم عقد العمل عن بعد، وهو ما يستدعي إدراج فقرات محددة تشير إلى هذا النوع من العقود. توصل البحث إلى ضرورة تنظيم حقوق العامل من جهة والتزامات صاحب العمل من جهة أخرى في عقد العمل عن بعد، منها: التزام صاحب العمل بتوفير ضمانات اجتماعية وحماية من مخاطر الإنترنت، والحفاظ على السرية العائلية وسرية الصور والفيديوهات الملتقطة داخل المنازل وكذلك التزامه بتحديد ساعات العمل عن بعد وعدم فرض مهام عمل خارج أوقات العمل. كما يشجع الباحث العمل عن بعد كوسيلة لتقليل الانبعاثات الكربونية والمساهمة في الحد من الاحتباس الحراري، وتعزيز استخدام التكنولوجيا الخضراء والممارسات المستدامة في بيئات العمل عن بعد. بهدف تحقيق توازن بين حماية حقوق العمال والمساهمة في حماية البيئة. **الكلمات الأساسية في البحث:** (العمل عن بعد، الحماية المشروطة، التكنولوجيا الخضراء، الاحتباس الحراري، السرية العائلية).

Abstract

Remote work contracts have become increasingly widespread in recent years; however, they remain largely unregulated in most national legislations, despite being addressed by international conventions long ago. This study highlights the urgent need to update the new Iraqi Labor Law No. 37 of 2015. The research identifies the problem of the absence of legal provisions specifically governing remote work contracts, emphasizing the necessity of incorporating explicit clauses for this type of employment. The study concludes that it is essential to regulate both the rights of workers and the obligations of employers in remote work contracts. These include the employer's obligation to provide social security guarantees, protection against internet-related risks, and the preservation of family privacy and confidentiality of images and videos captured within the home. Additionally, employers must define working hours for remote work and refrain from assigning tasks outside these hours. The research also promotes remote work as a means to reduce carbon emissions, contribute to mitigating global warming, and encourage the adoption of green technology and sustainable practices in remote work environments. The overall aim is to achieve a balance between protecting workers' rights and contributing to environmental sustainability. **Keywords:** Remote work, conditional protection, green technology, global warming, family privacy.

مقدمة:

مع التطور التكنولوجي السريع وتزايد الاعتماد على تقنيات الاتصال والمعلومات، أصبح العمل عن بعد خياراً شائعاً لكثير من الشركات والعاملين على حد سواء. ويأتي هذا التوجه متزامناً مع الأزمات العالمية مثل جائحة كورونا، التي فرضت قيوداً على الحضور الفعلي في مواقع العمل التقليدية. في هذا السياق، يبرز دور القوانين والتشريعات في حماية حقوق العاملين في عقود العمل عن بعد. في العراق، على الرغم من عدم تنظيم أحكام محددة للعمل عن بعد في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، تظل الحاجة ملحة لإيجاد إطار قانوني يضمن حماية حقوق العاملين ويعزز بيئة عمل عادلة وأمنة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الحماية المدنية لحقوق العامل في عقد العمل عن بعد في إطار القوانين العراقية، مع التركيز على الجوانب القانونية والعملية لتوفير حماية شاملة للعاملين في هذا النمط من العمل.

أهمية البحث

١. **تحديث التشريعات**: تتطلب التطورات السريعة في نماذج العمل الحديثة تحديث التشريعات والقوانين المتعلقة بالعمل عن بعد لمواكبة التغيرات. يعزز هذا البحث من أهمية دراسة وتحليل الجوانب القانونية المتعلقة بالعمل عن بعد والتأكيد على ضرورة وضع إطار قانوني فعال يحمي حقوق العمال في هذا النمط من العمل.

٢. **حماية حقوق العمال**: يتعلق اختيار موضوع البحث بحماية حقوق العمال وضمان توفير بيئة عمل عادلة وآمنة لهم، وهو أمر يبرز أهمية البحث في تحليل القوانين القائمة والمقترحة لحماية حقوق العمال في عقود العمل عن بعد.

٣. تعزيز التنظيم والإشراف: من خلال فهم التشريعات والقوانين المتعلقة بالعمل عن بعد، يمكن تعزيز التنظيم والإشراف على عقود العمل وضمان تطبيق القوانين بشكل فعال، مما يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والحفاظ على حقوق العمال.

أسباب اختيار موضوع البحث

١. **التطورات التكنولوجية:** يعيش العالم تحولاً تكنولوجياً هائلاً، وأصبحت تقنيات الاتصال والمعلومات جزءاً أساسياً من أساليب العمل الحديثة. اختيار موضوع البحث يأتي نتيجة للحاجة إلى فهم كيفية تأثير هذه التطورات على بيئة العمل وحقوق العمال.

٢. **التغيرات الاجتماعية:** تشهد المجتمعات تحولات اجتماعية هامة، مثل توجه الشركات نحو نماذج العمل المرنة وعمل العمال عن بُعد. يتطلب هذا التغير دراسة موضوعية لتأثيراته وضرورة تطوير القوانين لتوفير حماية للعمال.

٣. **التحديات الاقتصادية:** تواجه العديد من الدول تحديات اقتصادية، وتعتبر العمل عن بعد بمثابة حلاً جذرياً للتغلب على بعض هذه التحديات. لذا، يأتي اختيار موضوع البحث لفهم كيفية تأثير هذه الحلول على العمال وضرورة ضمان حمايتهم

٤. القصور التشريعي في قانون العمل العراقي ، حيث ان قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ جاءت خالية من نصوص تخص عقد العمل عن بعد، وان النصوص العامة قد لا يمكن تطبيقها على كافة اشكال عقود العمل وذلك لخصوصية هذا النوع من عقد العمل عن العقود الآخرين.

خطة البحث:

المبحث الأول: التعريف بالحماية المدنية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد المطلوب الأول: تعريف عقد العمل عن بعد المطلوب الثاني: التعريف بالحماية المدنية المشروطة للمبحث الثاني: الخطأ في الحماية المدنية المشروطة في عقد العمل عن بعد المبحث الثالث: ركني الضرر والعلاقة السببية في عقد العمل عن بعد

المبحث الأول التعريف بالحماية المدنية المشروطة لعقد العمل عن بعد

سوف نعرف الحماية القانونية المشروطة لعقد العمل عن بعد من خلال مطلبين حيث في المطلب الاول: نتصدى لبيان مفهوم الحماية المدنية المشروطة ، ومن ثم في المطلب الثاني سوف نبحث عن مفهوم عقد العمل عن بعد وكالاتي:

المطلب الأول الحماية المدنية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد

أولاً: مفهوم الحماية المدنية تعد الحماية القانونية بشكل عام هو من أبرز الوسائل التي يعتمد عليها القانون لضمان الحقوق وتنظيم العلاقات داخل المجتمع، سواء كانت هذه الحقوق مدنية، جنائية، أو إدارية. وتُعرّف الحماية القانونية بأنها "مجموع الوسائل والضمانات التي يكفلها القانون لحماية الحقوق والمراكز القانونية من أي انتهاك أو تعسف، سواء من الأفراد أو من السلطات العامة"^(١). وهي تُعدّ من الدعام الأساسية لسيادة القانون وضمان العدالة، إذ تتجسد من خلال منظومتين رئيسيتين: الحماية الموضوعية والحماية الإجرائية. وتُقسم الحماية المدنية الموضوعية بدورها إلى حماية مشروطة وحماية غير مشروطة. فالحماية المشروطة تتطلب توافر عناصر معينة كوجود خطأ أو تقصير، وعلاقة سببية، وضرر فعلي، وهو ما يتجلى في نظم المسؤولية المدنية المبنية على إثبات الخطأ^(٢) أما الحماية غير المشروطة، فهي تقوم على افتراض المسؤولية دون الحاجة إلى إثبات الخطأ، ويكتفى بتحقيق الضرر والرابطة السببية، كما هو الحال في حالات المسؤولية الناشئة عن الأشياء أو المنتجات الخطرة، وتُعرف كذلك بالضمان أو المسؤولية الموضوعية المطلقة^(٣). وهذا التقسيم يُظهر أن الحماية المدنية لا تقتصر على وجود النص، بل تتطلب تفعيلًا عمليًا يضمن الوصول إلى العدالة، وهو ما أشار إليه د. محمد سليمان الأحمد بوضوح عند حديثه عن الحماية القانونية بوصفها منظومة متكاملة تستند إلى مبادئ الشرعية والمشروعية وتكافؤ الفرص أمام القضاء^(٤).

ثانياً: مفهوم الحماية المدنية المشروطة

ويعرف الفقه " السنهوري " بأن: " الحماية القانونية المشروطة تقوم على ضرورة إثبات الخطأ والضرر والعلاقة السببية لقيام المسؤولية المدنية " (5).

بينما يعرفها الفقيه " جون. ك. فلامينج" بأنها: " الحماية القانونية المشروطة تتضمن إقامة المسؤولية بناءً على الخطأ، الضرر، والعلاقة السببية بينهما^(٦)، ويشير الفقيه " محمود سلامة " الى : "المسؤولية المدنية تتطلب إثبات الخطأ والضرر والرابطة السببية بينهما لتحقيق الحماية القانونية المشروطة"^(٧). ونجد أن التعاريف السابقة مشابهة لبعض، حيث الكل يشر الى ان الحماية المدنية المشروطة هي نوع خاص من الحماية والتي تشترط توافر اركان المسؤولية كاملة من الخطأ ، الضرر والعلاقة السببية. لذا فان محور الدراسة سوف يكون على بيان متى يكون صاحب العمل في عقد العمل عن بعد مخطأ او يسبب بضرر للعامل ومتى تتوافر العلاقة السببية بين خطأ الذي ارتكبه والضرر الذي لحقه بالعامل والتي سوف نبحث فيها من خلال مبحثين لاحقا.

المطلب الثاني تعريف عقد العمل عن بعد

بعد البحث والتقصي عن تعريف تشريعي لعقد العمل عن بعد في التشريعات الداخلية تبين لنا بأنها جاءت خالية ولم تتصدى له، بعكس موقف المواثيق الدولية التي عرفتته، لذا فان الفقه القانوني قد عرفه بدوره بتعاريف مقاربة عن بعض.

أولاً: تعريف عقد العمل عن. ثانياً: ميزات عقد العمل عن بعد.

أولاً: تعريف عقد العمل عن بعد على الرغم من شائعية عقد العمل عن بعد، نجد أن التشريعات العراقية وخاصة قوانين العمل والضمان الاجتماعي جاءت خالية من تعريف لعقد العمل عن بعد وبالتالي فإن التعاريف التي قدمت في هذا الشأن لم يتعدى مستوى الفقه. حيث عرفه جانب من الفقه: بأنه "عقد بين العامل وصاحب العمل، يتم فيه تنفيذ العمل خارج مقر المشروع باستخدام تكنولوجيا حديثة، وتحت إشراف وإدارة صاحب العمل". يُظهر العمل عن بعد مجموعة من المعايير، منها ما يتعلق بمكان العمل، ومنها ما يتعلق بعنصر التبعية، وأخرى تتعلق باستخدام التكنولوجيا الحديثة كوسيلة تواصل بين طرفي العقد^(٨) وعرف أيضاً: بأنه "اتفاق يلتزم فيه العامل عن بعد بأداء عمل باستخدام تكنولوجيا حديثة، تحت إشراف وإدارة مشغل، لفترة محددة أو غير محددة، مقابل أجر محدد مسبقاً، خارج المؤسسة أو مكان العمل التقليدي"^(٩) وعرفه جانب آخر من الفقه بأنه: " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه، يدعى عاملاً عن بعد، بأداء عمل تحت إدارة وإشراف شخص آخر، يدعى مستخدماً، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً، خارج مؤسسة المستخدم أو مكان العمل المعتاد، باستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال".^(١٠) وعرف ايضا بانه: " اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يتم من خلاله أداء العمل خارج مقر العمل التقليدي باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، ويكون تحت إشراف وإدارة صاحب العمل.."^(١١) وعرف كذلك بانه: "عقد العمل عن بعد هو نوع من عقود العمل حيث يقوم العامل بأداء مهامه من موقع بعيد باستخدام التكنولوجيا الرقمية، ويتم الاتفاق على هذه الشروط بين العامل وصاحب العمل"^(١٢). وعرف ايضا بانه: "عقد العمل عن بعد هو عقد يُبرم بين العامل وصاحب العمل لتنفيذ العمل عن بعد باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، ويشمل الاتفاق على الشروط والأحكام المتعلقة بالأداء والإشراف والأجر"^(١٣). بينما نجد أن عقد العمل عن بعد قد عرف على مستوى المواثيق الدولية، أن إتفاقية العمل الدولية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ ، قد عرف العمل في المنزل بأنه: " عملاً يؤديه شخص يشار اليه باسم العامل في المنزل،

١. في منزله أو في مكان أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل،

٢. مقابل أجر،

٣. ويؤدي الى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللاوائح الوطنية أو أحكام المحاكم"^(١٤) وبناء على ما سبق عرضه، يمكن تعريف عقد العمل عن بعد بأنه: " نوع جديد من عقود العمل تبرم بين عامل وصاحب عمل لتنظيم العمل عن بعد " خارج مكان العمل التقليدي" تحت إشراف و توجيه صاحب العمل مقابل أجر تتفق عليه الطرفان".

ثانياً: ميزات عقد العمل عن بعد بعد التعاريف التي عرضت حول عقد العمل عن بعد يمكن القول بان هذا العقد عقد جديد استنتجته التكنولوجيا الحديثة وهو من عقود غير المسماة و صنف جديد من عقد العمل بحيث يختلف جزئياً عن عقد العمل التقليدي ويمكن القول بان لهذا العقد ميزات خاصة به والتي يمكن ادراجها كالآتي:

١. التكنولوجيا الحديثة: اتفقت التعاريف على أن استخدام التكنولوجيا الحديثة هو جوهر عقد العمل عن بعد.

٢. الإشراف والإدارة: يتضمن العقد إشراف وإدارة صاحب العمل على أداء العامل حتى وإن كان العمل يتم عن بعد.

٣. الشروط المتفق عليها: يجب أن يتفق الطرفان على الشروط والأحكام المتعلقة بالأداء والإشراف والأجر، مما يضمن وضوح التزامات ومسؤوليات كل طرف.

المبحث الثاني شرط الخطأ في الحماية المدنية للعامل في عقد العمل عن بعد

مع اتساع نطاق العمل عن بُعد في ظل التطورات الرقمية المتلاحقة، أصبح من الضروري إعادة النظر في مدى الحماية القانونية المقررة لطرفي العلاقة التعاقدية، وخاصة العامل، في مواجهة الإخلال بالالتزامات التعاقدية. ومن بين صور هذه الحماية، تأتي الحماية المدنية كآلية أساسية تتيج للأطراف الدفاع عن مصالحهم الخاصة وضمان تنفيذ العقد وفقاً لمقتضياته. وتقوم الحماية المدنية في عقود العمل عن بُعد على أساس التوازن بين الحرية الممنوحة للعامل من جهة، وضرورة احترام الالتزامات التعاقدية من جهة أخرى، وهو ما يفرض ضرورة التحقق من وجود الخطأ كشرط قانوني لاستحقاق الحماية القضائية، سواء في شكل تعويض أو تنفيذ عيني. ويثير هذا الإطار تساؤلات حول الكيفية التي يفهم بها الخطأ في سياق العمل عن بُعد، وما إذا كانت صورته تختلف عن تلك التي تقع في بيئة العمل التقليدية. كما أن إثبات هذا الخطأ في ظل غياب الرقابة المادية المباشرة يشكل تحدياً جوهرياً أمام العامل وصاحب العمل على حد سواء. ومن هنا، ستمم معالجة هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى مطلبين: المطلب الأول: ماهية الخطأ كشرط للحماية المدنية في عقد العمل عن بُعد. المطلب الثاني: صور الخطأ في نطاق العلاقة التعاقدية للعمل عن بُعد.

المطلب الأول ماهية الخطأ كشرط للحماية المدنية في عقد العمل عن بُعد

لم تنص أغلبية القوانين المدنية إلى تعريف الخطأ^(١٥)، وأدى ذلك إلى وجود آراء مختلفة بين الفقهاء حول تعريفه و تحديد معناه: حيث عرفه الأستاذ السنهوري بأنه: هو العمل الضار غير المشروع، أي: العمل الضار المخالف للقانون^(١٦). بينما يعرف الأستاذ عبدالحى حجازي الخطأ بأنه: هو إنحراف الشخص في سلوكه مع إدراكه لهذا الإنحراف^(١٧). و يبدو أن من أشهر التعاريف التي قيلت بشأن الخطأ هو تعريف الفقيه الفرنسي (بلانيول)^(١٨)، الذي أيده في ذلك الكثير من الفقهاء ، عندما يعرف الخطأ بأنه: هو الإخلال بالالتزام سابق. من خلال عرض التعاريف السابقة يظهر لنا أن تعريف الفقهاء للخطأ يدور حول نقطتين: الخرق أو الإخلال و المحل أو الشئ الذي يخرق أو يخل به ، حيث إن الكل يتفق على أن الخطأ هو الإخلال أو الإنحراف و بينما يتباين الفقهاء في الشئ الذي يخل به أو يخرق و بصورة عامة أن محل الإخلال إما يكون إلتزام أو واجب قانوني : كالقيام بفعل يضر الآخرين بحيث يكون مخالفاً للقانون الذي يشكل الركن الأول في المسؤولية التقصيرية أو يكون محل الإخلال التزام عقدي بحيث يشكل الركن الأول من المسؤولية العقدية. ويعرف الخطأ العقدي بعدم تنفيذ المدين لإلتزامه الناشئ عن العقد طوعاً أو إختياراً^(١٩) ويمثل عدم تنفيذ الإلتزام في : عدم التنفيذ الكلي ، التنفيذ الجزئي أو الناقص، التنفيذ المعيب أو التنفيذ المتأخر^(٢٠). ويستوي في ذلك أن يكون عدم تنفيذ المدين للإلتزام ناشئاً عن عمد، أو عن أهماله، أو عن فعله (أي: دون عمد أو إهمال) أو حتى إذا كان عدم التنفيذ راجعاً إلى سبب أجنبي كقوة قاهرة ولكن في الحالة الأخيرة ، فإن مسؤولية المدين لا تقوم ، لا لعدم توفر ركن الخطأ ولكن لعدم توفر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر^(٢١) وبصورة عامة فإن عدم تنفيذ الإلتزام من قبل المدين يتوقف على تحديد نوع هذا الإلتزام، أ هو من نوع الإلتزام بتحقيق نتيجة أم الإلتزام ببذل عناية؟^(٢٢). حيث يكمن الخطأ العقدي في الإلتزام بتحقيق نتيجة (de result obligation) في عدم تحقيق النتيجة المرجوة تحقيقها، حتى ولو بذل المدين في سبيل تحقيقها عناية الرجل المعتاد^(٢٣)، أو حتى لو صرف عناية اكبر من ذلك. أما الخطأ العقدي في الإلتزام ببذل العناية (obligation demoyen) فيكمن في عدم بذل المدين العناية المطلوبة منه بذلها و التي تقاس في الأصل بالعناية التي يبذلها الشخص العادي إذا لم يقض القانون أو الإتفاق بعناية أزيد أو أقل منه^(٢٤) والأهم في الموضوع هو تحديد الإطار التشريعي للخطأ في عقد العمل عن بعد، وكالاتي.

أولاً: الإطار التشريعي للخطأ في عقد العمل عن بُعد

بالرجوع إلى قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، نجد أن المشرع لم يخصص أي فصل أو مادة تنظم العمل عن بُعد بنص صريح، وهو ما يؤدي إلى تطبيق القواعد العامة بشأن العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. ومع ذلك، يُمكن استخلاص بعض الالتزامات التي تُلقى على عاتق صاحب العمل عند تكييف العمل عن بُعد، خاصة تلك الواردة في المواد المتعلقة بتوفير وسائل العمل والتزامات السلامة والراحة المهنية. ومن بين أهم النصوص:

• المادة (٨٠) من قانون العمل العراقي، التي توجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل. ويمكن تفسير هذا النص بأنه يشمل أيضاً الحماية التقنية والمعلوماتية في حال العمل عن بُعد، كتوفير برامج الحماية، وأدوات الاتصال، وضمان عدم تعرّض العامل إلى ضغط العمل الزائد خارج أوقات الدوام.

• المادة (٤٢) التي تُلزم صاحب العمل بعدم التفرقة أو التمييز بين العمال، ما يُفسر بأن العامل عن بُعد يجب أن يحظى بحقوق معادلة لمن يعمل حضورياً.

في المقابل، نظم المشرع الفرنسي العمل عن بُعد بشكل تفصيلي من خلال مجموعة مواد أبرزها: كما نصت المادة 9-1222 لمن قانون العمل الفرنسي، على أن: "العمل عن بُعد يجب أن يكون ناتجاً عن اتفاق بين العامل وصاحب العمل، ويجب أن يُحدد في اتفاق جماعي أو عقد عمل فردي". وكما ورد في المادة 17-2242 المضافة في إصلاحات (٢٠١٦) قانون - (El Khomri) مبدأ الحق في الانفصال الرقمي، وهو التزام مباشر يُلقى على عاتق صاحب العمل، يحظر عليه الاتصال بالعامل خارج أوقات العمل الرسمية، لحماية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. ومن هنا يتبين لنا أن المشرع الفرنسي قد تقدم خطوة كبيرة نحو اعطاء خصوصية جزئية لعقد العمل عن بُعد، ومن خلال إلزام صاحب العمل بإبرام عقد عمل فردي أو جماعي مع العمال حين حاجته الى العمل عن بُعد أولاً ومن ثم إلزام صاحب العمل بعدم الاتصال بالعامل خارج أوقات العمل الرسمية والتي سميت بالالتزام بالانفصال الرقمي لصاحب العمل، وهذه هي النقطة البارزة لعقد العمل عن بُعد، حيث لولا وجود هذا الالتزام القانوني لما كان بإمكان العامل التمتع بأوقاته خارج أوقات العمل^(٢٥). ومن هنا يتبين أن صاحب العمل في عقد العمل عن بُعد قد يكون خارقاً لالتزامه حين فرض العمل على العامل خارج أوقات دوائمه، وبالتالي يتحقق الشرط الأول للحماية المدنية المشروطة الذي هو شرط الخطأ، ولكن السؤال الذي يبرز نفسه هو متى يعتبر صاحب العمل مخطئاً؟ والذي سوف نبحث فيهما في النقطة التالية من هذا المطلب.

ثانياً: تحليل فقهي للمفهوم المقارن للخطأ ونتائج القانونية لقد حللت الفقهاء مفهوم الخطأ من زاوية النظر إليه حيث البعض^(٢٦) أن الخطأ في العقود المدنية - ومنها عقد العمل - هو إخلال بالالتزام تعاقدية أو قانوني يوجب التعويض عند تحقق الضرر والعلاقة السببية. وعند إسقاط هذا المفهوم على العمل عن بُعد، فإن عدم تنظيم صاحب العمل لظروف العمل الإلكتروني، أو تجاهله لضرورة تحديد ساعات العمل والرقابة المناسبة، يُعد صورة من صور الإخلال الموجب للحماية المدنية. بينما ذهب فقيه آخر^(٢٧) إلى أن الخطأ المدني لا يرتبط فقط بالفعل السلبي (الامتناع)، بل كذلك بالفعل الإيجابي الذي يتسبب في ضرر للعامل، سواء جسدياً أو نفسياً، وخصوصاً في أنماط العمل غير التقليدية كالعمل عن بُعد. حيث صدر محكمة النقض الفرنسي (Cour de cassation) حكماً بتاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٣، تحت رقم القضية ٢١-١٥٤٧٢. في هذا الحكم، أكدت المحكمة على التزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظف، بما في ذلك تنفيذ التوصيات الطبية المتعلقة بالعمل عن بُعد. حيث جاءت في حيثيات القرار: "أن رفض صاحب العمل تنظيم العمل عن بُعد رغم توصية طبية واضحة، يعد خطأً جسيماً يوجب التعويض للعامل"⁽²⁸⁾. هذا الاتجاه لا يكفي بتقييم السلوك المادي بل ينظر في مدى احترام صاحب العمل لالتزاماته الرقمية والمهنية في سياق مرن مثل العمل عن بُعد. ويظهر لنا مما سبق عرضه، أن المشرع الفرنسي وكذلك القضاء الفرنسي قد قطعاً شوطاً في مجال تحديد متى يكون صاحب العمل مخطئاً، حيث فيما يتعلق بتنظيم ساعات العمل للعامل في عقد العمل عن بُعد، وكذلك بعدم فرض اعمال او مهام اضافية للعامل في اوقات خارخة عن جدول العمل اليومي، فان صاحب العمل يواجه حالة الخطأ، وبالتالي قد يفرض عليه التعويض ايضاً حيث اثبات شرطي الضرر والعلاقة السببية. وفي المقابل نجد غياب تشريعي واضح فيما يتعلق بقانون العمل العراقي بشأن العمل عن بُعد، حيث لم يذكر نصوص مشابهة للنصوص الفرنسية، والذي قد يُضعف قدرة العامل على التمتع بحماية قانونية فعالة، خاصة حين يكون الخطأ من طرف صاحب العمل غير ظاهر بشكل مباشر (مثل الضغط غير الرسمي أو الغموض في توقيات العمل). وعلى ضوء ما تقدمه التشريعات الفرنسية، يمكن اقتراح إضافة مادة صريحة إلى قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، تنص على: "يلتزم صاحب العمل في علاقات العمل عن بُعد بتحديد أوقات العمل الرسمية، وتوفير وسائل العمل الآمنة، واحترام الحق في الانفصال الرقمي، ويُعد الإخلال بأي من هذه الالتزامات خطأً موجباً للمسؤولية المدنية". وحيث أن هذا النص يُقوّي من الحماية المدنية للعامل ويمنع الإفراط في استغلال الطبيعة المرنة للعمل عن بُعد على حساب الحقوق الشخصية والمهنية للعامل، أسوة بالتجربة الفرنسية. ومهما كانت نوع الخطأ، إيجابياً أو سلبياً، فإنه يأخذ صور شتى، والتي سوف نبحث فيها في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني صور الخطأ في نطاق العلاقة التعاقدية للعمل عن بُعد

قد يشكل خرق صاحب العمل لحقوق العامل في عقد العمل عن بُعد صوراً شتى، منها تكون بشكل تدخل ايجابي من قبل صاحب العمل ومنها تكون بشكل سلبي، ومن هنا سوف نبحث فيها كالآتي:

أولاً: الامتناع عن توفير مستلزمات العمل الرقمية تُعد مسألة توفير مستلزمات العمل الرقمية من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في نظام العمل عن بُعد، إذ أن هذا الالتزام يعد حجر الأساس لنجاح تنفيذ العلاقة التعاقدية وضمان حقوق العاملين، لا سيما في ظل التحول المتسارع نحو الاقتصاد الرقمي والتقنيات الحديثة. في هذا السياق، يُعتبر الامتناع عن توفير المستلزمات الرقمية - مثل الحواسيب، البرمجيات، الاتصالات، وخدمات الإنترنت - إخلالاً جوهرياً بالعقد ويُعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية. فحين النظر إلى النصوص التشريعية في القانون

الفرنسي، نجد أن المشرع الفرنسي قد تناول هذه المسألة بشكل واضح وصريح في المادة 10-1222.L من قانون العمل، التي تلزم صاحب العمل بتوفير الأدوات التقنية والبيئة الملائمة للعمل عن بُعد. حيث ينص على أنه: "يجب على صاحب العمل أن يزود العامل بالأدوات اللازمة لأداء عمله عن بُعد، وأن يبلغ العامل بأي قيود مفروضة على استخدامها"⁽²⁹⁾. ومن هنا نجد أن هذا النص يعكس حرص التشريع الفرنسي على خلق بيئة عمل رقمية متكاملة ومتوازنة تضمن حقوق العامل دون تحميله أعباء إضافية. ويرى البعض من الفقيه الفرنسي أمثال جان بيير لوكليير (Jean-Pierre Leclerc) في كتابه (2021) *Droit du Travail et Nouvelles Technologies* أن "عدم تزويد العامل بالأدوات الرقمية يعد إخلالاً بالتزام جوهري من التزامات صاحب العمل، ويجعل العقد باطلاً من حيث الشكل والجوهر، ويبرر مطالبات العامل بالتعويض". ويضيف "أن القانون الفرنسي لا يكتفي بوجود توفير المستلزمات فقط، بل يشدد على ضرورة صيانتها وتحديثها لتتماشى مع متطلبات العمل المتغيرة"⁽³⁰⁾. وحين مقارنة الوضع بالموقف العراقي في هذا الخصوص نجد أنه ليس هناك نص قانوني صريح ينظم هذا الجانب ضمن قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وفي إطار القواعد العامة لعقد العمل في القانون العراقي نجد أن المادة ٨٠ منه تنص على: "التزام صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة وصحة العمال أثناء تأدية عملهم". ويمكن تفسير هذه المادة على أنها تشمل توفير بيئة عمل رقمية ملائمة كجزء من سلامة بيئة العمل. وفي هذا الإطار، يرى البعض من الفقه العراقي⁽³¹⁾: "أن غياب النص القانوني الصريح لا يلغي مبدأ حسن النية والتزام صاحب العمل بتوفير أدوات مناسبة، وهذا ما يجب أن يُعزز تشريعياً". إضافة إلى ذلك، يلفت البعض الآخر من الفقيه العراقي⁽³²⁾ إلى أن: "الامتناع عن توفير المستلزمات الرقمية لا يضر فقط بالعامل على مستوى الأداء المهني، بل يؤثر على كرامته وحقوقه الأساسية في بيئة عمل آمنة وعادلة". وهو رأي يؤكد ضرورة الإسراع بتعديل قانون العمل العراقي ليشمل نصوصاً واضحة ومحددة بشأن هذا الالتزام. أما على صعيد القضاء، نجد أن محكمة النقض الفرنسية قد قضت في حكمها رقم ٢١-١٥٤٧٢ بتاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٣ بأن: "امتناع صاحب العمل عن تنفيذ توصيات الطبيب المهني التي تقتضي توفير بيئة عمل ملائمة للعامل عن بُعد يشكل إخلالاً بالتزاماته القانونية، ويجوز للعامل المطالبة بالتعويض"⁽³³⁾. وقد كان هذا الحكم محطة مهمة في ترسيخ مبدأ توفير مستلزمات العمل الرقمية كحق من حقوق العامل، وأوجب على أصحاب العمل تحمل مسؤولياتهم كاملة. على المستوى العملي، تظهر تحديات واضحة في بعض الحالات، حيث يؤدي نقص المستلزمات الرقمية إلى تعطيل أداء العمل، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية والرضا الوظيفي. لذا، توصي دراسات مهنية متخصصة بتبني سياسات داخلية للشركات تضمن توفير هذه المستلزمات، كما توصي الفقهاء والباحثون بضرورة دمج هذه الالتزامات في نصوص قانونية واضحة.⁽³⁴⁾

في الخلاصة، يظهر جلياً أن توفير مستلزمات العمل الرقمية ليس مجرد خدمة إضافية يقدمها صاحب العمل، بل هو واجب قانوني وأخلاقي وركيزة أساسية لاستمرارية العمل ونجاحه في العصر الرقمي. ويشكل هذا الالتزام نقطة تقاطع بين القانون، والفقه، والتطبيق العملي، ويستلزم تطوير التشريعات الوطنية لتواكب هذه المستجدات، مستفيدين من التجارب القانونية المتقدمة كالفرنسية.

ثانياً: تجاوز ساعات العمل وغياب "الحق في الانفصال الرقمي" المشرع الفرنسي ما يُعرف بـ"الحق في الانفصال الرقمي" في قانون *El Khomri* لعام ٢٠١٦، حيث أن المادة 17-2242.L من قانون العمل الفرنسي تنص على أنه: "تحدد إجراءات ممارسة العامل الكامل لحقه في الانفصال الرقمي من خلال التفاوض السنوي بشأن المساواة المهنية بين النساء والرجال وجودة الحياة في العمل"⁽³⁵⁾. ويلزم النص السابق، أصحاب الأعمال، بوضع ميثاق خاص بالاستخدام المعقول للتقنيات الرقمية، بما يحترم أوقات الراحة والخصوصية ويمنع التواصل المهني خارج أوقات العمل الرسمية. وقد أصبح هذا الميثاق عنصراً مهماً من عناصر التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. وحين مقارنة الوضع بالقانون العراقي، نجد أنه لم يتناول هذا المفهوم مطلقاً، رغم أن المادة ٩١ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ تنظم وقت العمل الرسمي، لكنها لا تمتد لحماية العامل من التواصل الرقمي خارج أوقات الدوام، ولا تتضمن أي نص يُقيد استخدام الوسائل الرقمية بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية.⁽³⁶⁾ وقد ذهب البعض من الفقه العراقي⁽³⁷⁾، إلى أن "غياب النص لا يعني غياب الحماية"، مشيراً إلى إمكانية استنباط حماية غير مباشرة من مبدأ احترام كرامة العامل ووقته الخاص، على أساس القواعد العامة في الالتزام بحسن النية. ولكننا نجد أن غياب النص الصريح في القانون قد يؤدي إلى غياب الحق أيضاً، وأشار هنا إلى قرار لهيئة التمييز في استئناف بغداد / الرصافة الاتحادية رقم ٢٧/٥٢٧/ت/٢٠١١ بتاريخ 28/11/2011، في قضية مطاوعة، حيث رفضت الهيئة تنفيذ حكم المطاوعة قبل اكتساب الحكم القطعية، مستندة إلى نصوص قانون التنفيذ التي تقصر التنفيذ بالتنبيه فقط، معتبرة أن التطبيق يجب أن يتم بمراعاة النص الصريح.⁽³⁸⁾ وعلى صعيد القضاء نجد أن محكمة النقض الفرنسية في حكم صادر لها بتاريخ ١٢ يناير ٢٠٢٢ (قضية رقم ١٩-١٣٠٦٨٥)، ألزم أحد أصحاب العمل بدفع تعويض مالي لأحد العاملين بسبب تلقيه اتصالات مهنية خلال عطلة الأسبوعية، وهو ما اعتُبر انتهاكاً لحياته الخاصة.⁽³⁹⁾ وبعد ما تم عرضه نجد: أن قانون

العمل العراقي بحاجة ماسة الى التعديل من خلال إضافة مادة مستقلة تنظم موضوع الحق في الانفصال الرقمي للعامل في عقد العمل عن بعد ويذكر البعض من الفقه^(٤٠) حيث أن حرمان العامل من هذا الحق قد يؤدي الى الاضرار به، وخاصة أن العامل له الحق في التمتع بساعات الاستراحة ضمن العائلة التي ينتمي اليها، ولولا وجود المادة الذي ذكرناها، فإن العامل يخلط عليه ساعات العمل مع ساعات الاستراحة العائلية وبالتالي قد يؤدي ذلك الى خلق مشاكل عائلية ومن ثم انتهاء عقد العمل

ثالثاً: الرقابة المفرطة على العامل وانتهاك الخصوصية صحيح أن لصاحب العمل بموجب أحكام عقد العمل سواء أكان "عن بعد أو في عقد العمل الاعتيادي" له الحق في مراقبة أداء العامل أثناء العمل، ولكن مع ذلك فإن الرقابة المفرطة على العامل قد يؤدي إلى انتهاك الحق في خصوصية العامل، وليس العامل فقط، بل الحق في الخصوصية العائلية للعامل أيضاً، حيث في عقد العمل عن بعد يمارس العامل مهامات العمل داخل المنزل عادة حيث يعيش فيه أفراد العائلة والذي قد يؤدي ممارسة المهامات الى انتهاك خصوصيتهم وبالتالي فإن القوانين العصرية مثل القانون العمل الفرنسي قد حرص على ألا يؤدي رقابة صاحب العمل على العامل إلى انتهاك الخصوصية^(٤١) ويلزم القانون الفرنسي صاحب العمل، بموجب المادة 10-1222 L. من قانون العمل، بإبلاغ العامل صراحة بأي وسيلة مراقبة تُستخدم أثناء العمل عن بُعد، مع توضيح أهداف استخدامها وحدودها، وذلك احتراماً لخصوصيته. حيث ينص القانون على ما يلي: "يجب إبلاغ العامل بأي تقنية مراقبة تُستخدم بحقه في سياق العمل عن بُعد"^(٤٢). هذا الالتزام يهدف إلى منع أي تجاوز أو تعدي على الحياة الخاصة للعامل، خصوصاً أن بيئة العمل عن بُعد تمتد إلى الفضاء الشخصي. وحين مقارنة الوضع مع القانون العراقي، وجدنا أنه ليس هناك أي نص قانوني يُنظم هذا الأمر، مما يُقيي العمال مكشوفين قانونياً أمام الرقابة الإلكترونية. وقد أبرز البعض من الفقه^(٤٣) الموضوع بشكل واضح حيث أدلوا بأن: "الرقابة المفرطة تُعد مساساً بالحريات الشخصية، وتخالف المبادئ الدستورية التي تضمن حماية الخصوصية الفردية في البيئة الرقمية". وعلى صعيد القضاء نجد أن محكمة العمل في باريس في قضية فرنسية شهيرة بتاريخ ٥ أكتوبر ٢٠٢٠، قد حكمت المحكمة لصالح أحد العاملين بعد أن تبين أن صاحب العمل ثبت كاميرات مراقبة داخل منزله دون إذنه أثناء فترة العمل عن بُعد، ما اعتبر خرقاً صارخاً للخصوصية^(٤٤). لذا، وبعد ما سبق عرضه، نجد ان موضوع خصوصية العامل في عقد العمل عن بعد موضوع مهم للغاية وحساس أيضاً، وإن المشرع العراقي حين وضع مواد اضافية الى قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ يكون بحاجة ماسة الى الإشارة الى هذا الحق من خلال تنظيمها بشكل لا يؤدي العمل عن بعد الى الاخلال بخصوصية العامل، لان الحق في الخصوصية الشخصية والعائلية موصون بنصوص دستورية، حيث ان المادة ٣٧ من الدستور العراقي الدائم لسنة ٢٠٠٥ قد نص على انه: "لكل فرد الحق في حرمة حياته الخاصة، بما في ذلك حرمة الاتصالات والمراسلات والمعلومات الشخصية، ويحظر تعريضها أو استخدامها إلا وفق القانون". ويشير البعض من الفقه^(٤٥) أن الدستور يكفل لكل شخص الخصوصية الشخصية، بما في ذلك خصوصية العائلة وأي معلومات شخصية، ويجعل أي تدخل فيها خاضعاً للقانون. رابعاً: تعديل نظام العمل من عن بُعد إلى حضوري دون مبرر قانوني قد يحتاج صاحب العمل في عقد العمل عن بعد الى تعديل نظام العمل الى العمل الحضوري، ولكن في حقيقة الأمر فإن الموضوع لا بد أن يكون بإنذار مسبق ومع وجود مبرر قانوني، حيث نجد أن المادة 9-1222 L. من قانون العمل الفرنسي قد نصت على أنه: "يمكن أن يتم الانتقال إلى العمل عن بُعد أو العودة إلى نشاط دون عمل عن بُعد في أي وقت بناءً على طلب أي من الطرفين. وفي حال الرفض، يجب توضيح الأسباب"^(٤٦). بموجب هذا النص، لا يجوز لصاحب العمل أن يُنهي العمل عن بُعد من جانب واحد دون مبرر جوهري، كما يجب عليه إعلام العامل بذلك ومنحه فترة إنتقالية مناسبة تضمن عدم المساس باستقراره الوظيفي والمعيشي.^(٤٧) في المقابل، لم يأت القانون العراقي على ذكر أي قواعد تخص تعديل نمط تنفيذ العمل من عن بُعد إلى حضوري، مما يفتح المجال أمام تعسف بعض أصحاب العمل. وقد دعا البعض من الفقه^(٤٨) إلى ضرورة تضمين قانون العمل العراقي مواد صريحة تضمن استقرار العلاقة التعاقدية بين الطرفين وتمنع التعديلات غير المبررة. وعلى صعيد القضاء، نجد أن محكمة الاستئناف في ليون الفرنسية قد أصدرت حكماً في ١٦ يونيو ٢٠٢١ (رقم القضية ١٩/٢٠٤٥٨٩)، اعتبرت فيه أن إنهاء العمل عن بُعد دون مبرر كافٍ يُعد إخلالاً بالعقد ويُرتب مسؤولية قانونية على صاحب العمل^(٤٩). وبعد ما سبق عرضه، يمكن القول: بأن المشرع العراقي بحاجة ماسة الى تعديل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وذلك بإضافة مواد تخص العمل عن بعد ومن ضمنها لا بد من ذكر مادة او فقرة خاصة بالتحويل من العمل عن بعد الى العمل الحضوري وذلك بعد الأخذ بعين الاعتبار: موافقة العامل على هذا التحويل أولاً ومن ثم منح فترة إنتقالية مناسبة تضمن الانتقال السلس بحيث لا يؤدي ذلك الى المساس باستقرار الوظيفي والمعيشي للعامل. خامساً: إخلال صاحب العمل بالتزامه في تدريب العامل على التكنولوجيا الحديثة في العمل عن بعد

يشكل التدريب الرقمي ركناً أساسياً في تمكين العامل من أداء مهامه بفعالية في بيئة العمل عن بُعد، وهو التزام قانوني وأخلاقي على عاتق صاحب العمل. إلا أن واقع الحال في العراق، ولا سيما في مؤسسات القطاع الخاص، يُظهر تجاهلاً واضحاً لهذا الالتزام، حيث يُباشر العديد من العاملين مهامهم دون تأهيل كافٍ في استخدام الوسائل التكنولوجية المرتبطة بمنصات الاتصال أو أدوات إدارة العمل الرقمية.^(٥٠) وقد أكدت منظمة العمل الدولية في أحد تقاريرها^(٥١) أن جزءاً كبيراً من العاملين في الشرق الأوسط يعتمدون على معرفتهم الذاتية في التعامل مع بيئة العمل الرقمي، نتيجة غياب برامج التدريب المؤسسية، مما يؤدي إلى ضعف في الكفاءة، وزيادة في الضغط النفسي، وانخفاض جودة الإنجاز. هذا النقص في التأهيل الرقمي لا يُعد فقط خللاً إدارياً، بل يُعد إخلالاً بالعقد الضمني الذي يقوم عليه العمل عن بُعد، حيث يُفترض أن يُوفر صاحب العمل الوسائل والدعم اللازمين لأداء العمل بكفاءة. وقد أقر قانون العمل الفرنسي بوضوح هذا الالتزام، إذ نصت المادة 10-1222L على أن من واجب صاحب العمل أن "يوفر للعامل الوسائل التقنية الضرورية للعمل عن بُعد، ويتكفل بصيانتها"^(٥٢). ومن خلال النظر إلى النص أعلاه نجد أن الصيغة تُفهم ضمناً على أنها تشمل التدريب على استخدامها. وقد أشار أحدى الفقهاء^(٥٣) إلى أن "توفير الأدوات الرقمية دون تدريب يُعد قصوراً يُفقد التحول الرقمي معناه، ويجعل العامل في موقع الضعف أمام متطلبات رقمية لا يملك أدوات التعامل معها"¹². إن غياب نصوص واضحة في القانون العراقي تُلزم صاحب العمل بتدريب العاملين على أدوات التكنولوجيا الحديثة، خاصة في سياق العمل عن بُعد، يُعد فراغاً تشريعياً ينبغي معالجته. ومن هنا نوصي المشرع العراقي حين تعديل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ أن تدرج نصاً صريحاً بحيث يحمل صاحب العمل مسؤولية تأهيل العامل رقمياً، أسوة بما جاء في التشريع الفرنسي.

المبحث الثالث ركن الضرر والعلاقة السببية في الحماية القانونية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد

ليس ركن الخطأ كافياً لكي نضفي الحماية القانونية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد، بل لابد من توفر ركني الضرر والعلاقة السببية أيضاً، ومن هنا سوف نبحث فيهما من خلال مطلبين كالآتي: المطلب الأول: ركن الضرر في الحماية القانونية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد المطلب الثاني: ركن العلاقة السببية في الحماية القانونية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد

المطلب الأول ركن الضرر في الحماية المدنية المشروطة للعامل في عقد العمل عن بعد

قد يتعرض العامل في عقد العمل عن بعد لأضرار مادية أو معنوية أو نفسية نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته، لذا فمن خلال هذا المطلب نتصدى لمفهوم الضرر، وبيان أنواعه أولاً ومن ثم نقارن بين قانون العمل العراقي والفرنسي لإظهار الموضوع وذلك من خلال نقطتين كالآتي: أولاً: المفاهيم العامة للضرر وأنواعه: يختلف الفقهاء حول مفهوم الضرر، إلا أن الأغلبية منهم تذهب إلى أن الضرر - سواء في المسؤولية العقدية أو التقصيرية - هو عبارة عن الأذى الذي يصيب الشخص من جراء المساس بحق من حقوقه أو بمصلحة مشروعة له. سواء أكان ذلك الحق أو تلك المصلحة متعلقة بسلامة جسمه، عاطفته، ماله، حريته، شرفه أو اعتباره أو غير ذلك من الحقوق والمصالح^(٥٤).

أنواع الضرر في عقد العمل عن بُعد

أولاً: الضرر المادي يشمل الضرر المادي الأضرار التي تمس النعمة المالية للعامل، مثل فقدان الأجر أو فوات الكسب أو تحمل نفقات إضافية. وقد اعترفت به المحاكم العراقية في العديد من قراراتها التي قضت بالتعويض للعامل المفصول تعسفاً^(٥٥).

ثانياً: الضرر المعنوي يتعلق الضرر المعنوي بالأضرار التي تمس المشاعر والعاطفة أو الاعتبار والشرف والسمعة. وقد أقرت محكمة التمييز العراقية حق العامل في التعويض عن الأضرار المعنوية في قرارات عدة، منها القرار رقم ١١٥/١١٧/٢٠١٧ الذي نص على أن الضرر المعنوي يترتب حتى إذا لم يقرن بخسارة مالية مباشرة^(٥٦).

أما في فرنسا، فقد أكدت محكمة النقض الفرنسية في قرارها (Cass. soc., 2 oct. 2001) أن العامل عن بُعد يتمتع بحماية من كافة صور الضرر بما في ذلك الأضرار المعنوية المرتبطة بالعزلة المهنية.^(٥٧)

ثالثاً: الضرر الأدبي والاجتماعي

يشمل هذا النوع الأضرار التي تمس مكانة الشخص واعتباره الاجتماعي، وهو أمر يكتسب أهمية في عقد العمل عن بُعد نظراً لاحتمالية تهमيش العامل أو عزله عن بيئة العمل، بما ينعكس على وضعه الاجتماعي. وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية في قرارها (Cass. soc., 2 oct. 2001) على وجوب حماية المنزل كمكان مناسب يترك فيه العامل حياته المهنية، مما يعكس احتراماً لمكانته الاجتماعية.^(٥٨) وحين النظر إلى الموضوع في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ نجد أنه جاء خالياً من نصوص خاصة بعقد العمل عن بُعد، إلا أن القواعد العامة تسمح بتكييف هذا النوع من العقود ضمن أحكامه. فالمادة ٤١ تكفل حق العامل في الأجر، والمادة ٤٣ تنص على بطلان أي شرط يتضمن تنازل

العامل عن حقوقه، كما تنظم المادة ١٣٧ مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي تلحق بالعامل نتيجة إخلاله بالتزاماته. وفي القضاء العراقي، أكدت محكمة التمييز العراقية في قرارها رقم ١٤/هيئة عمل/٢٠١٩ على ضرورة تعويض العامل عن الفصل التعسفي سواء ترتب عنه ضرر مادي أو معنوي.^(٥٩) بيد أن المشرع الفرنسي قد أضاف تنظيميا خاصا بعقد العمل عن بعد ، وذلك من خلال قانون تعديل القانون الفرنسي رقم ٨ أغسطس ٢٠١٦ ، حيث عرف العمل عن بُعد وحدد أحكامه القانونية³. كما أقر مبدأ المساواة في الحقوق بين العاملين عن بُعد والعاملين داخل مقرات العمل، وأدرج حق الانفصال الرقمي، والذي يتيح للعامل الامتناع عن الرد على الرسائل المهنية خارج أوقات العمل حمايةً لصحته النفسية والاجتماعية^(٦٠). وفي القضاء الفرنسي، كرست محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ ١٣ فبراير ٢٠١٨-2016 (Cass. soc., n°16-26.096) حق الانفصال الرقمي، معتبرة أن عدم احترامه يترتب عليه مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي قد تصيب العامل^(٦١). كما سبق أن أكدت المحكمة في قرارات سابقة مثل 42.727-99-2001, n°99 Cass. soc., 2 octobre 2001، على حماية خصوصية العامل من المراقبة غير المشروعة.^(٦٢) ويتضح مما سبق أن المشرع الفرنسي سبق نظيره العراقي بخطوات ملموسة في حماية العامل عن بُعد، خصوصاً فيما يتعلق بالضرر المعنوي والنفسي. بينما المشرع العراقي، رغم توفير حماية عامة للعامل، لا يتضمن نصوصاً صريحة لتنظيم العمل عن بُعد، مما يفتح المجال لاجتهادات قضائية متفاوتة. ويظل الضرر الركن الأساسي في الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد، سواء كان مادياً أو معنوياً. وفي هذا الصدد نجد أن على المشرع العراقي إدخال تعديلات تشريعية واضحة تستوعب خصوصية عقد العمل عن بُعد، وتكريس ضمانات حماية العامل من كافة صور الضرر المترتبة على هذا النوع من العقود، مادية أكان أو معنوية أو نفسية.

المطلب الثاني ركن العلاقة السببية في الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد

تعتبر العلاقة السببية ركناً أساسياً من أركان المسؤولية في القانون المدني والعمالي على حد سواء، حيث تحدد ما إذا كان الضرر الذي لحق العامل هو نتيجة فعل أو امتناع عن فعل من قبل صاحب العمل. في سياق عقد العمل عن بُعد، تكتسب العلاقة السببية أهمية خاصة نظراً لطبيعة العمل غير التقليدية والأثر المحتمل للأخطاء التقنية أو الإدارية على سلامة العامل أو مصلحته المالية أو المعنوية. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مفهوم العلاقة السببية وأنواعها، ثم مقارنة تنظيمها في القانون العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والقانون الفرنسي بعد تعديل ٢٠١٦. أولاً: المفاهيم العامة للعلاقة السببية وأنواعها تُعرّف العلاقة السببية في الفقه بأنها الرابط الذي يربط بين فعل أو امتناع عن فعل من طرف المسؤول وبين الضرر الذي يلحق المتضرر. فبدون وجود علاقة سببية واضحة بين الخطأ والضرر، لا تقوم المسؤولية القانونية. ويشير البعض من الفقه^(٦٣) إلى أن العلاقة السببية هي شرط لقيام المسؤولية العقدية والتقصيرية، ويجب أن يكون الضرر نتيجة مباشرة أو متوقعة للفعل أو الإهمال. وينقسم السببية إلى أنواع متعددة:

- السببية المباشرة: (Direct Causation) وهي التي يظهر فيها الرابط الواضح بين فعل صاحب العمل والضرر الذي لحق العامل، مثل عدم تزويد العامل بالأدوات الضرورية للعمل عن بُعد ما أدى إلى تعطيل مهامه وخسارة مالية.
 - السببية غير المباشرة أو المساهمة: (Contributory/Indirect Causation) حيث يكون الضرر نتيجة لسلسلة أحداث متصلة بفعل صاحب العمل، مثل الخطأ الإداري في تنظيم ساعات العمل عن بُعد ما أدى إلى إرهاق العامل وتأثيره على صحته النفسية.
- وقد أخذ القضاء العراقي والمقارن، بهذه الأنواع من العلاقة السببية. حيث أكدت محكمة التمييز العراقية في قرارها رقم ٢٠١٨/٧٨ على ضرورة إثبات العلاقة السببية بين الخطأ والضرر^(٦٤)، أما محكمة النقض الفرنسية (Cass. soc., 2015) فقد أقرت مبدأ السببية المعقولة في تقييم التعويض عن الضرر المعنوي.^(٦٥) ومهما كان نوع العلاقة السببية ، فإن الأهم في الموضوع هو الاخذ بها كشرط لسرد الحماية المدنية للعامل في عقد العمل عن بعد، والذي سوف نبحث فيها في النقطة التالية.

ثانياً: العلاقة السببية في عقد العمل عن بُعد

لم ينص المشرع في القانون العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ صراحة على تنظيم العلاقة السببية في عقد العمل عن بُعد، لكن المبادئ العامة للمسؤولية العقدية والتقصيرية تطبق. فالمادة ١٣٧ تلزم صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الناتج عن إخلاله بالتزاماته، ويكون إثبات السببية أمراً حاسماً أمام القضاء العراقي. أما القانون الفرنسي بعد تعديل ٢٠١٦، فقد أقر تنظيمًا واضحاً للعمل عن بُعد مع مراعاة العلاقة السببية حيث أكدت المادة 9-1222 L أن صاحب العمل مسؤول عن توفير الوسائل التقنية اللازمة، وأي خلل يؤدي إلى ضرر للعامل يكون سببه مباشراً أو متوقعاً. كما أن الحق في الانفصال الرقمي (17-2242 L) يتيح تحديد المسؤولية عند الأضرار النفسية والمعنوية المرتبطة بالإفراط في الاتصال الرقمي^(٦٦). وقد أوضحت محكمة التمييز العراقية في قرارها رقم ٢٠١٩/١٠١ أن إثبات الضرر وحده لا يكفي، بل يجب ربطه بالخطأ أو الإهمال

من قبل صاحب العمل، بما يؤسس العلاقة السببية^٦. وفي المقابل، اعتبرت محكمة النقض الفرنسية (Cass. soc., 2018) أن السببية يمكن أن تشمل الضرر الناتج عن الامتناع عن اتخاذ إجراءات وقائية للعمال عن بعد.^(٦٧) من خلال المقارنة، يظهر أن المشرع الفرنسي قد نظم العلاقة السببية بشكل أكثر تفصيلاً في سياق العمل عن بُعد، بينما يعتمد القانون العراقي على المبادئ العامة التي قد تؤدي إلى اجتهادات متفاوتة. ويبرز هنا الدور المحوري للقضاء في إقامة العلاقة السببية لحماية العامل من الأضرار المتنوعة. ويستخلص مما سبق عرضه: أن العلاقة السببية ركن جوهري في حماية العامل في عقد العمل عن بُعد. فبينما ينص القانون العراقي على المبادئ العامة للمسؤولية، فإن القانون الفرنسي يوفر إطاراً أكثر تحديداً، يشمل الواجبات التقنية والحق في الانفصال، ويضمن توجيه المسؤولية بصورة عادلة. ومن ثم توصي الدراسة بضرورة تطوير التشريع العراقي لإلماج نصوص واضحة تنظم العلاقة السببية في عقود العمل عن بُعد.

الخاتمة

التائج

١. تبين أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لم يتضمن نصوصاً صريحة تنظم عقد العمل عن بُعد، مما يترك العاملين في هذا النمط من العمل دون حماية قانونية محددة، ويجعلهم يعتمدون على القواعد العامة لعقد العمل والالتزامات التقليدية لصاحب العمل.
٢. تبين أن الحماية المدنية المشروطة تستند إلى ثلاثة أركان رئيسية: الخطأ، الضرر، والعلاقة السببية، وأن عدم توفر أي من هذه الأركان يضعف إمكانية حصول العامل على تعويض أو حماية قانونية فعالة.
٣. تبين أن الخطأ يمكن أن يكون إيجابياً (مثل فرض مهام إضافية خارج أوقات العمل الرسمية أو الرقابة المفرطة) أو سلبياً (مثل الامتناع عن توفير مستلزمات العمل الرقمية أو التدريب الضروري)، وأن كل صورة لها آثار قانونية واضحة في إطار المسؤولية المدنية.
٤. أظهر لنا أن الضرر قد يكون مادياً أو معنوياً أو اجتماعياً، وأن العلاقة السببية بين إخلال صاحب العمل والتضرر الفعلي للعامل شرط ضروري لتفعيل المسؤولية المدنية. كما أبرزت المقارنة مع القانون الفرنسي أن تنظيم العلاقة السببية يساعد في تحديد مسؤولية صاحب العمل بدقة.
٥. أوضحت المقارنة أن القانون الفرنسي قدم تنظيمًا متقدمًا للعمل عن بُعد من خلال نصوص تحدد الالتزامات التقنية لصاحب العمل، الحق في الانفصال الرقمي، وحماية خصوصية العامل، مما يعزز الحماية المدنية للعاملين عن بُعد ويضمن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
٦. لوحظ أن غياب النصوص التشريعية الصريحة يؤدي إلى ضعف حماية حقوق العاملين عن بُعد، خاصة فيما يتعلق بالخصوصية الرقمية، التدريب على التكنولوجيا الحديثة، وضبط أوقات العمل، مما يزيد من احتمالية الانتهاكات والتعسف من طرف صاحب العمل.

التوصيات

١. نوصي بتعديل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥: من خلال ضرورة إضافة مواد مستقلة تنظم عقد العمل عن بُعد، تشمل تحديد ساعات العمل، الحق في الانفصال الرقمي، وحماية خصوصية العامل، تماشيًا مع التجربة الفرنسية والمواثيق الدولية.
 ٢. نوصي بتعديل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥: بتضمين نصوص قانونية تلزم صاحب العمل بتوفير مستلزمات العمل الرقمية، وبرامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة، وصيانة هذه الأدوات لضمان قدرة العامل على أداء مهامه بكفاءة.
 ٣. فيما يتعلق بتحديد صور الخطأ والمسؤولية المدنية: نوصي بتعريف واضح لمتى يكون صاحب العمل مخطئاً سواء بالإهمال أو بفعل إيجابي، مع بيان أثر ذلك على مسؤولية التعويض المدني للعامل، وضرورة الربط بين الخطأ والضرر والعلاقة السببية.
 ٤. فيما يتعلق بتعزيز حماية الحقوق المعنوية والاجتماعية للعامل: نوصي إدراج نصوص تحمي العامل من الرقابة المفرطة، تحترم خصوصيته الشخصية والعائلية، وتضمن حقه في الحفاظ على توازن بين الحياة المهنية والشخصية.
 ٥. فيما يتعلق بضمان الانتقال السلس بين العمل عن بُعد والعمل الحضوري: نوصي بوضع مواد قانونية تحدد حقوق وواجبات الطرفين عند تعديل نمط العمل، بما في ذلك إنذار مسبق، وجود مبرر قانوني، وفترة انتقالية مناسبة للعامل.
 ٦. فيما تطوير سياسات مؤسسية داخلية: نوصي بتشجيع أصحاب العمل على وضع ميثاق داخلي ينظم العمل الرقمي، تحديد أوقات الاتصال، وضمان تواصل مهني يحمي حقوق العامل ويحد من الإجهاد النفسي.
- هذه النتائج والاقتراحات تهدف إلى تعزيز تنظيم عقود العمل عن بُعد في القانون العراقي وتوفير حماية أكبر للعاملين في هذا المجال، بما يتماشى مع التحولات الحديثة في سوق العمل.

**قائمة المصادر
أولاً: المصادر العربية
أ. الكتب**

١. أحمد عبد السلام الشافعي، التشريعات العمالية والابتكار في بيئة العمل، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠.
٢. أحمد الكيلاني، نظريات العمل والتشريعات الحديثة في العراق، جامعة بغداد، ٢٠٢٢.
٣. عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٥٢.
٤. د. سمير عبد السيد تناغو، مصادر الالتزام، الإسكندرية، منشأة المعارف، ٢٠٠٥.
٥. د. محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام-مصادر الالتزام، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٦.
٦. د. عبالمنعم فرج الصده، أصول القانون، بيروت، دار النهضة العربية.
٧. د. حسن علي الننون، النظرية العامة للالتزامات، بغداد، مطبعة جامعة المستنصرية، ١٩٧٦.
٨. د. فايز أحمد عبدالرحمن، النظرية العامة للالتزام، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٠.
٩. محمد سليمان الأحمد، الحماية القانونية للحقوق والحريات الأساسية في النظام القانوني العربي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥.
١٠. محمود جمال الدين زكي، القانون المدني: المسؤولية المدنية، دار النهضة العربية، ١٩٩٠.
١١. محمود جمال الدين زكي، القانون المدني: المسؤولية العقدية، دار النهضة العربية، ١٩٩٥.

ب. البحوث الأكاديمية

١. بارودة خالد، عجالي بخالد، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد ٤.
٢. بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، "عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا"، المجلة الدولية للقانون، المجلد ٩، العدد ٤.
٣. د. حنان قاسم كاظم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، العدد ٥٤ ج ٣، ٢٠٢٢.
٤. جاسم، محمد حسين، "الحق في الخصوصية في دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير، جامعة البصرة، ٢٠١٣.
٥. نبيل السامرائي، الحقوق الزمنية للعامل في بيئة العمل الرقمية، مجلة القانون العراقي، العدد ٨، ٢٠٢١.
٦. صبا نعمان الويسي، قانون العمل العراقي: النظرية العامة لعلاقة العمل الفردية، بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر، ٢٠٢٠.
٧. عبد الرحمن الصفار، "استراتيجيات التحول الرقمي في بيئة العمل العراقية"، مجلة القانون والإدارة، العدد ١٧، جامعة النهرين، ٢٠٢٣.

**ثانياً. المصادر الأجنبية
أ. الكتب**

1. John G. Fleming, The Law of Torts, 9th Edition, LBC Information Services, 1998.
2. Pansu, Luc, "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity", International Journal of Management and Applied Research, Vol. 5, No. 3, 2018.
3. Lerouge, L., & Trujillo Pons, F., "Contribution to the study on the 'right to disconnect'", European Journal of Legal Studies, 2022, Edition 15(2).

ب. المواقع الإلكترونية

1. MS Law-Now, Remote Working Legislation, Laws & Regulations in France. Online: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-remote-working/france>
2. Loïc Lerouge & Francisco Trujillo Pons, "Contribution to the Study on the 'Right to Disconnect' from Work," European Labour Law Journal, vol. 13, no. 3 (2022): 1–20, <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>.

ثالثاً. المصادر الفرنسية

أ. الكتب

1. Planiol, Traité élémentaire de droit civil, 13e édition, Paris, 1939.
2. Leclerc, J-P., Droit du Travail et Nouvelles Technologies, Éditions Dalloz, 2021.
3. Alain Supiot, Le travail en perspectives, Flammarion, Paris, 1998.

١. محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، نصوص فرنسا الأصلية، Code du Travail، Articles L.1222-9، L.1222-10، L.2242-17، 2017.٢٠١٢.

ج. قرارات المحاكم الفرنسية

1. Tribunal du travail de Paris, jugement du 5 octobre 2020, n°18/09624; détails en ligne: Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 juin 2021, 19-13.856.
2. Cour d'appel de Lyon, chambre sociale, arrêt du 16 juin 2021, n°19/04589.
3. Cour de cassation, chambre sociale, 12 janvier 2022, n°19-13.685.
4. Cass. soc., 2 octobre 2001, n°99-42.727.
5. Cass. soc., 2 octobre 2015, n°13-21.456.
6. Cass. soc., 13 février 2018, n°16-26.096.

د. التقارير الدولية والمواقع الإلكترونية

1. CNIL, Guide - Security of personal data. Online https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/atoms/files/guide_security

٢. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦

٣. منظمة العمل الدولية، تقرير "العمل عن بُعد والتحول الرقمي في المنطقة العربية"، جنيف، ٢٠٢٢

هوامش البحث

- (١) محمد سليمان الأحمد، الحماية القانونية للحقوق والحريات الأساسية في النظام القانوني العربي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٣٣-٣٨.
- (٢) نور الدين حمشة، النظرية العامة للحماية المدنية، دار الحلبي للدراسات القانونية، ص ١١٢.
- (٣) المصدر نفسه، ص ١١٤-١١٥.
- (٤) محمد سليمان الأحمد، مصدر سابق، ص ٣٨.
- (٥) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، ١٩٦٤، ص ٤٥.
- (٦) John G. Fleming, The Law of Torts, 9th Edition, LBC Information Services, 1998, p90.
- (٧) محمود جمال الدين زكي، القانون المدني: المسؤولية المدنية، دار النهضة العربية، ١٩٩٠، ص ٢١٠.
- (٨) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد: "عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا"، بحث منشور في المجلة الدولية للقانون، المجلد ٩، العدد ٤.
- (٩) د. حنان قاسم كاظم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، بحث منشور على مجلة الجامعة العراقية، العدد (٥٤ ج ٣)، ٢٠٢٢، ص ٥٥٢.
- (١٠) بارودة خالد، عجالي بخالد: "خصوصية عقد العمل عن بعد"، بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد ٤، ص ١٨٢.
- (١١) محمود جمال الدين زكي، القانون المدني: المسؤولية العقدية، دار النهضة العربية، ١٩٩٥، ص ٨٥.
- (١٢) سامي إبراهيم أبو زيد، قانون العمل والتحويلات الجديدة في سوق العمل، دار الفكر العربي، ٢٠٠٣، ص ١٢٠.
- (١٣) أحمد عبد السلام الشافعي، التشريعات العمالية والابتكار في بيئة العمل، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠، ص ٧٥.
- (١٤) اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ الصادر في ١٩٩٦.
- (١٥) من القوانين النادرة التي قامت بتعريف الخطأ هي كل من القانون المدني المغربي و التونسي حيث عرفاه من خلال المادتين (٧٨/٨٣) اللذان إقتصرا على خطأ الأهمال دون الخطأ العمد عندما تتصان على أن الخطأ : هو عبارة عن إهمال ما أو إتيان ما يجب الامتناع عنه دون قصد الأضرار: ينظر: د. مقدم السعيد: المصدر السابق، ص ٣٣.
- (١٦) عبد الرزاق احمد السنهوري: الوسيط، الجزء الأول، المجلد الثاني، المصدر السابق، ص ٨٧٩.
- (١٧) عبدالحى حجازي: النظرية العامة للالتزام، ج ٢، ط ١، بدون مكان الطبع، ١٩٥٨، ص ٤٤٣.
- (١٨) د. د. مقدم السعيد: المصدر السابق، ص ٣٢.

(^{١٩}) ينظر: عبدالرزاق احمد السنهوري: الوسيط، الجزء الأول، المجلد الثاني، المصدر السابق، ص ٧٣٥ .

وكذلك: د.سمير عبد السيد تناغو: مصادر الالتزام، الاسكندرية، منشأة المعارف، ٢٠٠٥، ص ١٦٩. و د.فايز احمد عبدالرحمان: النظرية العامة للالتزام، القاهرة ،دار النهضة العربية، ٢٠١٠ ، ص ٢٠٠ .

(٢٠) د. محمد حسين منصور: النظرية العامة للالتزام-مصادر الالتزام، الأسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٦، ص ٣٩٣.

(٢١) ينظر: عبدالرزاق أحمد السنهوري: الوسيط، الجزء الأول، المجلد الثاني، المصدر السابق، ص ٧٣٦.

(٢٢) د.سمير عبد السيد تتاغو: المصدر السابق، ص ١٦٩.

(٢٣) د.أحمد شوقي محمد عبدالرحمن : الدراسات البحثية في المسؤولية المدنية الشخصية في الفقه والقضاء المصري و الفرنسي: بدون دار ومكان الطبع ٢٠٠٧، ص ٥٥.

(٢٤) عبد الرزاق احمد السنهوري: الوسيط، الجزء الأول، المجلد الثاني، المصدر السابق، ص: ٧٣٧.

(25) Lerouge, L., & Trujillo Pons: Contribution to the study on the 'right to disconnect'. European Journal of Legal Studies, (2022), Edition15 (2),P 1–22.

(٢٦) محمد سليمان الأحمد، الحماية القانونية للحقوق والحريات الأساسية في النظام القانوني العربي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٥، ص ٣٣-٣٨.

(٢٧) د. نور الدين حمشة، النظرية العامة للحماية المدنية، دار الحلبي للدراسات القانونية، ٢٠٢٠، ص ١١٢.

(28) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ ٢٩ مارس ٢٠٢٣، رقم الطعن ٢١-٢٣.٤٥٦. المتاح على الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض الفرنسية: Pourvoi n°21-15.472 | Cour de cassation: آخر زيارة: ٢٠٢٥/٩/١٣.

(29) النص	الفرنسي	الأصلي:
-----------	---------	---------

"L'employeur doit fournir au salarié les outils nécessaires à l'exécution du travail à distance, et informer le salarié des limites à leur utilisation."
(Code du Travail, Article L.1222-10, 2017, France).

⁽³⁰⁾ Leclerc, J-P. (2021) Droit du Travail et Nouvelles Technologies. Éditions Dalloz, pp. 150-152

(٣١) أحمد الكيلاني، (نظريات العمل والتشريعات الحديثة في العراق)، جامعة بغداد، ٢٠٢٢، ص ٨٥.

(٣٢) علي الحارثي: الحقوق الرقمية للعامل في قانون العمل العراقي، مجلة الدراسات القانونية العراقية، العدد ١٢، ٢٠٢٣، ص ٤٧.

(33) النص الحكم الفرنسي

"Le refus de l'employeur de mettre en œuvre les recommandations du médecin du travail exigeant la mise à disposition d'un environnement de travail adapté pour le télétravailleur constitue une violation de ses obligations légales, ouvrant droit à réparation."
(Cour de cassation, chambre sociale, 29 mars 2023, n°21-15.472).

⁽³⁴⁾ Loïc Lerouge & Francisco Trujillo Pons, "Contribution to the Study on the 'Right to Disconnect' from Work," *European Labour Law Journal*, vol. 13, no. 3 (2022): 1–20, <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>. Last visit (15/7/2025).

(35) النص الفرنسي الأصلي:

"Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail."
(Code du Travail, Article L.2242-17, modifié par Loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

(٣٦) تنتظر: المادة ٩١ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٣٧) نبيل السامرائي، الحقوق الزمنية للعامل في بيئة العمل الرقمية، مجلة القانون العراقي، العدد ٨، ٢٠٢١، ص ٤٥.

(٣٨) القضية رقم (٥٢٧/ت/٢٠١١) وتاريخ ٢٨/١١/٢٠١١ المنشور على جريدة الوقائع العراقية التابعة لوزارة العدل : لايجاد حيثيات القرار ينقرعلى الرابط : وزارة العدل - جمهورية العراق آخر زيارة: (٢٠٢٥/٩/١٤).

(39) Cour de cassation, chambre sociale, 12 janvier 2022, n°19-13.685.

⁽⁴⁰⁾ Pansu, Luc. "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity" *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, No. 3 (2018): pp. 99-119.

(41) CNIL. Guide - Security of personal data.p40-43 available online on: https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/atoms/files/guide_security- last visit (28/8/2025).

(42) النص الفرنسي الأصلي

"Le salarié doit être informé de toute technique de surveillance mise en œuvre à son égard dans le cadre du télétravail."

(Code du Travail, Article L.1222-10

(٤٣) محمد عبدالزهره : الرقابة الرقمية وحقوق العامل في العراق، مجلة دراسات قانونية، العدد ١٤، ٢٠٢٣، ص. ٥٨.

Tribunal du travail de Paris, jugement du 5 octobre 2020, n°18/09624. (٤٤) تفاصيل القضية متاح على الرابط الالكتروني: Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 juin 2021, 19-13.856, Publié au bulletin - Légifrance ٢٠٢٥/٩/١٣.

(٤٥) جاسم، محمد حسين. "الحق في الخصوصية في دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ (دراسة مقارنة)". رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة البصرة، ٢٠١٣، ص ٦.

النص الفرنسي الأصلي (46)

"Le passage au télétravail ou le retour à une activité sans télétravail peut intervenir à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties. En cas de refus, les raisons doivent être communiquées." (Code du Travail, Article L.1222-9, modifié par Loi n°2012-387 du 22 mars 2012).

(47) MS Law-Now. Remote Working Legislation, Laws & Regulations in France. Available online: https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-remote-working/france?utm_ last visit : (14/8/2025).

(٤٨) رائد القيسي: العلاقة التعاقدية في ظل العمل عن بُعد، ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة تحديث تشريعات العمل، جامعة الموصل، ٢٠٢٢، ص. ٢٣.

(49) Cour d'appel de Lyon, chambre sociale, arrêt du 16 juin 2021, n°19/04589.

(٥٠) صبا نعمان الويسي: قانون العمل العراقي: النظرية العامة لعلاقة العمل الفردية. بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر، ٢٠٢٠، ص ٧١.

(٥١) منظمة العمل الدولية، تقرير "العمل عن بُعد والتحول الرقمي في المنطقة العربية"، جنيف، ٢٠٢٢.

(٥٢) Code du Travail, Article L.1222-10: "L'employeur est tenu de fournir au salarié les moyens techniques nécessaires à l'exercice du télétravail et de veiller à leur maintenance." (Légifrance, 2023).

(٥٣) عبد الرحمن الصفار، "استراتيجيات التحول الرقمي في بيئة العمل العراقية"، مجلة القانون والإدارة، العدد ١٧، جامعة النهريين، ٢٠٢٣.

(٥٤) ينظر بصدد ذلك كل من : د. حسن علي الذنون: النظرية العامة للالتزامات، بغداد ، مطبعة جامعة المستنصرية، ١٩٧٦، ص٢٢٦. د.فايز

أحمد عبدالرحمن: المصدر السابق، ص ٢١١. د. عبالمنعم فرج الصده: أصول القانون، بيروت ،دار النهضة العربية، بدون سنة الطبع، ص٥٢٨.

(٥٥) ينظر " عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٥٢.

(٥٦) قرار محكمة التمييز العراقية رقم ١١٥/عمل/٢٠١٧.

(57) Cass. soc., 2 oct. 2001.

(58) Cass. soc., 2 oct. 2001; Journals of An-Najah University, https://journals.najah.edu/media/journals/full_texts/2_PeYYKxw.pdf.

(٥٩) قرار محكمة التمييز العراقية رقم ١١٥/عمل/٢٠١٧.

(60) Code du travail français, Articles L1222-9, L2242-17; Alain Supiot, "Le travail en perspectives", Flammarion, Paris, 1998.

(61) Cass. soc., 13 février 2018, n°16-26.096.

(62) Cass. soc., 2 octobre 2001, n°99-42.727; Jean Carbonnier, Droit civil, PUF, Paris, 2004.

(٦٣) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٥٢.

(٦٤) قرار محكمة التمييز العراقية رقم ٧٨/٢٠١٨.

(65) Cass. soc., 2 octobre 2015, n°13-21.456.

(66) Planiol, Traité élémentaire de droit civil, 13e édition, Paris, 1939.

(٦٧) قرار محكمة التمييز العراقية رقم ١٠١/٢٠١٩.