



Tikrit University Journal for Rights
Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>



Civil liability arising from remote work in government departments

Lect. Amaal Abduljabbar Hassoni

Department of Computer Science, University of Technology, Baghdad, Iraq
110037@uotechnology.edu.iq

Lect. Nadia Kaab Jabber

College of Law, Iraqi University, Baghdad, Iraq
nadialaw81@gmail.com

Article info.

Article history:

- Received 8 Mar 2021
- Accepted 22 Mar 2021
- Available online 1 Sept 2022

Keywords:

- Distance working.
- Civil responsibility.
- Work in government departments.

Abstract: Teleworking is a system produced by technological advances in means of communication, This type of work differs from traditional work as it does not require the person to be present in the official workplace to perform the work, and he can perform it at home or anywhere else by using modern technological means, This system has many advantages, including reducing traffic jam, in addition to reducing costs for transportation to the work, as well as reducing administrative expenses for providing water, electricity and furniture at the workplace, And also Teleworking contributes to increasing production and increasing the efficiency of workers, as well as providing job opportunities more than the traditional work environment provides, In addition this system provides job opportunities for some groups such as People with disabilities, as well as women who suffer from family conditions that prevent them from being physically present in the workplace, This type of work allows them to reconcile between the requirements of their family and professional life.

Accordingly we will divide our study of this topic into three sections, the first on the concept of teleworking, and the second on the legislative treatment of teleworking in government departments, and the third section on civil liability arising from teleworking in government departments.

المسؤولية المدنية الناشئة عن العمل عن بعد في الدوائر الحكومية

م. آمل عبد الجبار حسوني
قسم علوم الحاسوب، الجامعة التكنولوجية، بغداد، العراق
110037@uotechnology.edu.iq

م. نادية كعب جبر
كلية القانون، الجامعة العراقية، بغداد، العراق
nadialaw81@gmail.com

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٨ / آذار / ٢٠٢١
- القبول : ٢٢ / آذار / ٢٠٢١
- النشر المباشر : ١ / ايلول / ٢٠٢٢

الكلمات المفتاحية :

- العمل عن بعد.
- المسؤولية المدنية.
- العمل في الدوائر الحكومية.

الخلاصة: العمل عن بعد هو نظام نتج عن التقدم التكنولوجي في وسائل الاتصال ، ويختلف هذا النوع من العمل عن العمل التقليدي حيث لا يتطلب وجود الشخص في مكان العمل الرسمي لأداء العمل ، ويمكنه أداءه في المنزل أو في أي مكان آخر. باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة ، يتمتع هذا النظام بالعديد من المزايا تقليل الازدحام المروري ، بالإضافة إلى تقليل تكاليف النقل إلى العمل ، وكذلك تقليل المصاريف الإدارية لتوفير المياه والكهرباء والأثاث في مكان العمل ، كما يساهم العمل عن بعد في زيادة الإنتاج وزيادة كفاءة العاملين ، وكذلك توفير فرص عمل أكثر مما توفره بيئة العمل التقليدية ، بالإضافة إلى أن هذا النظام يوفر فرص عمل لبعض الفئات مثل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وكذلك النساء اللواتي يعانين من ظروف عائلية تمنع من التواجد الجسدي في مكان العمل ، هذا النوع من العمل يسمح لهم بالتوفيق ه بين متطلبات أسرهم وحياتهم المهنية.

وبناءً عليه سوف نقسم دراستنا لهذا الموضوع إلى ثلاثة أقسام ، الأول حول مفهوم العمل عن بعد ، والثاني حول المعالجة التشريعية للعمل عن بعد في الدوائر الحكومية ، والقسم الثالث حول المسؤولية المدنية الناشئة عن العمل عن بعد في الدوائر الحكومية.

© ٢٠٢٢ ، كلية الحقوق ، جامعة تكريت

المقدمة :

شهد القرن العشرين تغييرات كثيرة لم تعد تقف عند حد التوازنات السياسية ومسألة توازن القوى، بل امتدت الى المجالات الاقتصادية والمعرفية التي تمثل الاساس القوي لقياس التقدم الاقتصادي والاجتماعي لأي بلد.

وفي ظل النمو الاقتصادي الذي شهدته الدول الغربية ما بعد الحرب العالمية الثانية الى منتصف القرن العشرين حيث برزت مفاهيم جديدة يهدف اصحابها الى مقارنة هذه المرحلة، فظهرت مفاهيم (المجتمع ما بعد الصناعي) و(المجتمع الاستهلاكي) لكن هذه المفردات فقدت دلالتها مع بروز اشكال جديدة

وطرق حديثة للإنتاج وإعادة الانتاج وتوزيع القيمة والتي نتجت من التطورات الكبرى التي عرفها العالم في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتظهر مفاهيم اخرى كاققتصاد الاعلام والمجتمع الاعلامي .

لقد سهل الدخول لعالم الانترنت سبل التواصل بين الشخص الذي يرغب بالعمل والمؤسسات في كافة انحاء العالم، مما سمح للعاملين فرصة عمل لم تكن لتتوفر عن طريق الوسائل التقليدية وكان من اهم نتائج الثورة المعلوماتية الحديثة التي حلت محل الثورة الصناعية ولادة مصطلح جديد اطلق عليه (العمل عن بعد) والذي نتج عنه تغييراً كبيراً في العديد من المفاهيم القانونية التي اعتبرت ركيزة اساسية لتشريعات العمل كوحدة زمان ومكان العمل وعنصر التبعية وعليه فقد حولت الشبكة العنكبوتية المكاتب التقليدية للعمل الى مكاتب عمل افتراضية .

وقد ارتبط هذا التحول بظهور العديد من التهديدات التي تلحق العامل عن بعد سواء على مستوى الحقوق الفردية او الجماعية وبالأخص المخاطر التي تهدد الخصوصية المعلوماتية له في ظل انتشار صور الرقابة والاشراف الحديثة المقررة لرب العمل والتي تمثل مجالاً واسعاً للاعتداء عليها لاسيما في ظل صعوبة التمييز بين الاوقات المهنية والاوقات الشخصية مما يشكل خرقاً بالحياة الخاصة للعامل عن بعد الامر الذي قد يؤدي لإنهاء عقد العمل عن بعد .

لقد ادى قضاء الموظفين يومياً ساعات طويلة في بداية مواعيد العمل ونهايتها في طريقهم الى اعمالهم في الصباح او الى منازلهم في المساء نتيجة ازدحام الطرق حيث اطلق مجازاً على هذه الفترة ساعة الذروة او ساعة التدافع حيث الكل في عجل اما للوصول الى عمله قبل بداية الدوام او العودة الى منزله ولذلك فقد ادت مشاكل المواصلات نتيجة ازدحام الطرق بالسيارات في تلك الاوقات الى انشاء ما يسمى ب(العمل عن بعد) وبالأخص في الولايات المتحدة الامريكية حيث بدأت هذه الفكرة في شركات الاعلانات والشركات التجارية .

وقد افاد العمل بهذا النظام الامهات اللاتي كان عليهن مساعدة اطفالهن في ساعات الصباح المبكرة للذهاب الى المدارس الى جانب ما تتكبده النساء الحوامل من مصاعب تؤدي الى كثرة التغيب عن العمل او الانقطاع عنه لفترات طويلة مع الالتزام بالشركات وفق القانون بالإبقاء عليهن .

لقد اصبح نظام العمل عن بعد شائعاً في الولايات المتحدة الامريكية والمملكة المتحدة والسويد واليابان وكثير من دول الاتحاد الاوربي وقد اثبتت التجربة نجاح هذا النظام من ناحية الانتاج والاخلاص في العمل .

وقد ادى ظهور جائحة كورونا الى بروز نظام العمل عن بعد الذي دفعته الضرورة القصوى التي فرضتها تداعيات هذا الوباء على المستوى الوطني والدولي واثّر بشكل كبير في مجالات الحياة العامة والخاصة للأفراد والجماعات حيث ان العمل عن بعد ظل خياراً خجولاً ومنحصرأ في بعض الدول والمؤسسات لارتباطه بالتطورات المعلوماتية والرقمية واجهزة الاتصال والتواصل الحديثة ومدى قدرة المؤسسات على العمل بهذا النظام الامر الذي ادى الى ضرورة تنظيم هذا النوع من العمل وتحديد مفهومه واطاره القانوني بحيث تضمن الحماية القانونية لأطراف علاقة العمل .

أهمية البحث:-

تكمن أهمية هذا البحث بان نظام العمل عن بعد اصبح ضرورة ملحة نتيجة التطورات التكنولوجية ونتيجة ما تمر به دول العالم من انتشار لوباء كورونا وفرض الدول على المواطنين الالتزام بالحجر المنزلي مما يترتب على ذلك بعض الاخطاء التي ينتج عنها اضرار الامر الذي يستلزم قيام المسؤولية الناشئة عن هذا العمل .

منهجية البحث:-

سيتم البحث في هذا الموضوع باستخدام المنهج الموضوعي من خلال طرح موضوع العمل عن بعد في الدوائر الحكومية وخصائصه وإيجابياته وسلبياته وكيفية المعالجة التشريعية له، و البحث عن مدى كفاية القواعد العامة في المسؤولية المدنية لتنظيمه، اضافة الى استخدام المنهج المقارن من خلال المقارنة بين التشريعات التي نظمت هذا النوع من العمل.

خطة البحث:-

سنقوم بدراسة هذا الموضوع من خلال تقسيمه الى ثلاثة مباحث وعلى النحو الاتي:-

- المبحث الاول/ مفهوم العمل عن بعد
- المطلب الاول/ تعريف العمل عن بعد
- المطلب الثاني / خصائص العمل عن بعد
- المطلب الثالث/ ايجابيات وسلبيات العمل عن بعد
- المطلب الرابع / انواع العمل عن بعد
- المبحث الثاني/ الموقف التشريعي من العمل عن بعد في الدوائر الحكومية
- المطلب الاول/ التشريعات المنظمة للعمل عن بعد في الدوائر الحكومية

- المطلب الثاني/ مواطن التشابه والاختلاف بين التشريعات المنظمة للعمل عن بعد في الدوائر الحكومية.

-المبحث الثالث/ المسؤولية المدنية الناشئة عن العمل عن بعد في الدوائر الحكومية

- المطلب الاول/ الخطأ التقصيري

- المطلب الثاني/ الضرر

- المطلب الثالث/ العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

وفي الخاتمة سوف نعرض ما توصلنا اليه من استنتاجات وتوصيات.

المبحث الأول

مفهوم العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد (teleworking) من اهم نتائج التقدم التكنولوجي للإعلام والاتصال في عالم العمل، فالتغيرات التقنية سمحت بتسهيل انجاز العمل وتنظيمه في عالم افتراضي والعمل عن بعد يتطور باستمرار مما يصعب معه اعطاء تعريف جامع ومانع له.

وعليه سنقسم هذا المبحث الى اربعة مطالب نتحدث في الأول عن تعريف هذا العمل وفي الثاني عن خصائصه والثالث عن ايجابياته وسلبياته والرابع والاخير عن انواعه وعلى النحو الاتي :-

المطلب الأول :- تعريف العمل عن بعد

ان التطور الكبير الحاصل في ميدان الاعمال ادى الى صعوبة وضع تعريف شامل للعمل عن بعد فقد اختلفت الاتجاهات الفقهية حول تعريف العمل عن بعد فمنهم من اطلق عليه مصطلح (التنقل الالكتروني) ومنهم من اطلق عليه مصطلح (العمل من مسافة) ومنهم من اطلق عليه مصطلح (العمل في المنزل) وبعضهم اطلق عليه (العمل المرن) (١)

لابد من الاشارة الى ان الاتفاق الاوربي المؤرخ في ١٦ يوليو ٢٠٠٢ هو اول من تطرق الى مفهوم العمل عن بعد ونظمه قانونياً على مستوى الاتحاد الاوربي حيث عرفه بأنه (اسلوب التنظيم او تنفيذ الشغل او كليهما وذلك باستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في اطار عقد الشغل وفي اطار العمل ويمكن ايضاً انجاز العمل داخل الشغل او خارجه بشكل منتظم)

(١) ينظر بلال طالب القفيري ، العمل عن بعد، بحث منشور في موقع مغرب القانون، نشر في ١ سبتمبر ٢٠٢٠، على الموقع www.moroclaw.com.

كما عرفت منظمة العمل الدولية العمل عن بعد بأنه (نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المقر الرئيسي او مواقع الانتاج اذ يكون الاجير في معزل عن الاتصال الشخصي مع باقي الاجراء الاخرين وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل عملية الاتصال)^(٢)

كما عرفت المادة الاولى من اتفاقية العمل في المنزل رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦ بأنه (العمل الذي يؤديه الشخص في المنزل او في اماكن مغايرة لاماكن عمل صاحب العمل نظير اجر يؤدي مقابل انتاج او خدمة طبقاً للشروط والمواصفات التي يحددها صاحب العمل بغض النظر عن الجهة التي يقوم على تقديم سائر الآلات والمعدات والمواد المستخدمة مالم يتمتع هذا الفرد بدرجة من الاستقلالية وخاصة الاقتصادية لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين واللوائح الوطنية او احكام المحاكم .

وقد عرفه كل من Y. Baruch and Ian Smith بأنه (اسلوب لأداء العمل حيث ينفذ العمل بشكل كامل او في جزء منه من موقع مفصول ماديا عن موقع صاحب العمل والذي غالبا ما يكون منزل العامل مع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الادارة والتشغيل والتنفيذ والتواصل)^(٣)

وقد عرفت المديرية العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الادارية بمصالح وزير الدولة التونسي المكلف بالوظيفة العمومية والحوكمة ومكافحة الفساد الفة الصولي العمل عن بعد بأنه (هو الية جديدة لتنظيم العمل تمكن الموظف العمومي من تأدية واجباته الوظيفية من خارج المواقع الرسمية للعمل وذلك بصفة منتظمة او ظرفية باستخدام وسائل الاتصال الحديثة).^(٤)

وعرفه الاستاذ Jeffrey Aellon بأنه (الاتفاق الذي يبرم ويوقع بين طرفي العقد لأداء العمل المؤدى في الاماكن البديلة ووفقا للشروط التي تضعها المنشأة والتي تطبق على العاملين)^(٥)

كما عرفه منشور وزير الاقتصاد والمالية واصلاح الادارة المغربي بأنه (احد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرارية المرفق العام من خلال تأدية الاعمال والمهام المرتبطة بتقديم الخدمات العمومية

^(٢) ينظر مقالة بعنوان (العمل عن بعد)، مدونة المعرفة القانونية ٢ نوفمبر ٢٠١٤، على الموقع <http://anibrass.blogspot.com>

^(٣) ينظر د. نجلاء توفيق نجيب فليح ود. نادية محمد مصطفى فرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الاول، ٢٠١٨، ص ٢٠٤

^(٤) ينظر مقالة بعنوان (العمل عن بعد في تونس)، منشورة في موقع وكالة تونس افريقيا للأنباء ، في ١٢/٦/٢٠٢٠، <http://news-tunsiatv.tn>

^(٥) ينظر محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، بحث منشور في مجلة علوم الشريعة والقانون، مجلد ٤٦، العدد ١، ٢٠١٩، ص ٢٤٧.

ويمكن اعتماده من طرف الادارة في الحالات التي تتطلب تأدية الاعمال وانجاز المهام من خارج مقر العمل عوضاً عن التواجد كلياً او جزئياً في مقر العمل دون ان يعتبر ذلك نوعاً من الاجازات (٦)

وعليه نستنتج من خلال التعاريف السابقة ان العمل عن بعد يقوم على ثلاثة اسس:

١- وجود علاقة تبعية بين طرفين، قد يحكمها العقد كما في علاقة العامل برب العمل، او يحكمها القانون كما هو الحال بعلاقة الموظف برؤسائه.

٢- ان يتم القيام بالعمل خارج مقر العمل الرسمي.

٣- ان يتم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة للقيام بالعمل.

فالعامل عن بعد عبر شبكة الانترنت مجال جديد يتجه اليه العديد من الاشخاص حيث يوفر ملايين

الوظائف في شتى الاختصاصات كما انه يتيح للشخص اختيار المناسب له من حيث الوقت

والاجر وذلك دون الحاجة للخروج للبحث عن عمل . (٧)

ومن الجدير بالذكر ان العمل عن بعد يكون على صورتين فقد يكون في صورة عقد يتم ابرامه بين

العامل ورب العمل (وهنا تكون العلاقة بين الطرفين يحكمها العقد)، او قد يكون العمل عن بعد في اطار

الوظائف الحكومية عندما يقوم الموظف بأداء واجباته الوظيفية عن بعد (فالعلاقة بين الموظف عن بعد

ورؤسائه يحكمها القانون) وهذه الصورة الثانية للعمل عن بعد سيكون موضوع دراستنا.

المطلب الثاني :- خصائص العمل عن بعد

يقوم العمل عن بعد على اساسيات ومفاهيم تختلف عما هو مقرر به في الاحوال العادية ولاسيما على

مستوى مكان تنفيذ العمل ومراقبة العامل ولما كان العمل عن بعد يختلف عن العمل التقليدي لذا يتميز

العمل عن بعد بثلاث خصائص اساسية تتمثل بالاتي :-

الاولى :- البعد الذي يفرق بين مكان العمل ومكان تنفيذه :-

لقد اصبح من الطبيعي في ظل تطور وسائل الاعلام والاتصال الحديثة القيام بالعمل بمكان يختلف

عن مكان صاحب العمل فالعمل عن بعد ادى الى تلاشي مفهوم مكان العمل اذ حل محلها فكرة تعدد

اماكن العمل كنمط جديد في عالم العمل.

(٦) ينظر دليل العمل عن بعد بالاجازات العمومية الصادر عن وزارة الاقتصاد والمالية واصلاح الادارة / قطاع اصلاح

الادارة ، ابريل ٢٠٢٠.

(٧) ينظر مقال (افضل مواقع للعمل عن بعد)، مقال منشور في موقع درر العراق في ٣ May 2014، على

الموقع www.dorar-aliraq.net

ويقوم الموظف عن بعد بتنفيذ عمله سواء بمنزله او اي مكان يراه مناسباً وذلك لتحقيق مرونة واستقلالية اكثر في العمل، حيث ان الشخص الذي يعاني من اعاقه بدنية يكون العمل عن بعد حلاً مناسباً له كما ان المرأة التي لديها اطفال في سن المدرسة او اطفال حديثي الولادة يعتبر العمل عن بعد حلاً مناسباً لها .^(٨)

الثانية : استحالة المراقبة المادية المباشرة لنشاط العامل :-

حيث ان تطور وسائل الاعلام والاتصال الحديثة ساهم في ظهور العمل عن بعد كأسلوب حديث في اداء العمل وان كان قانون العمل العادي يقوم على اساس التواجد الفعلي للعامل في مكان العمل بحيث يسهل مراقبته من قبل صاحب العمل وتحديد مدة عمله وجودة هذا العمل وتقدير مهارته وعليه فان تطور وسائل الاتصال ساهمت في استحالة المراقبة الفعلية للعامل من قبل صاحب العمل^(٩)

ولكن هذا الامر لا يعني ان الموظف غائب عن الادارة ورقابته، اذ ان تقنيات التتبع وطريقة المكتب الافتراضي يسمح للإدارة بمتابعة انتاجية الموظف وتوجيهه بدقة وفعالية^(١٠)

الثالثة :- اعتماد وسائل الاتصال والاعلام في انجاز العمل :-

ساعد انتشار وسائل الاعلام والاتصال الحديثة على تقريب الحدود الجغرافية حيث سهلت تلبية حاجات الافراد ودون حاجة الى تواجدهم المادي في مكان العمل ومما لاشك فيه ان استخدام الحاسوب اصبح من السمات بل من الضروريات لحسن التنظيم على مستوى روابط متعددة ويتضح من ذلك ان العالم بدأ يتحرك بسرعة في اتجاه التكنولوجيا .^(١١)

الرابعة :- ان العمل عن بعد يعتبر جزء من خطط الشركات لتقليل كلفة العمل او لإيجاد فرص عمل للذين لا يستطيعون مغادرة المنزل لأسباب ما، حيث جاء الحجر المنزلي الناجم عن جائحة كورونا ليفرض هذا النمط من العمل كأجراء ضروري لبعض الشركات يسمح لها بالمحافظة على استمرارية العمل وانتاجية موظفيها بعيداً عن مكاتبهم .^(١٢)

^(٨) ينظر محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، مصدر سابق، ص ٢٤٧.

^(٩) ينظر مقالة بعنوان (العمل عن بعد)، مدونة المعرفة القانونية ، مصدر سابق.

^(١٠) ينظر مقال بعنوان (دراسة امريكية العمل عن بعد اكثر انتاجية) بتاريخ ٢٠٢٠/٤/١١ على

موقع www.awalan.com

^(١١) ينظر مقالة بعنوان (العمل عن بعد)، مدونة المعرفة القانونية ، مصدر سابق.

^(١٢) ينظر مقالة بعنوان (العمل عن بعد)، مدونة المعرفة القانونية ، المصدر نفسه .

الخامسة :- يتطلب اللجوء الى العمل عن بعد الى الاعتماد على عنصر بشري مؤهل له كفاءات تمكنه من تذليل الصعوبات التي قد تعترضه في اداء العمل الى جانب ذلك يتعين توظيف وسائل حديثة للاتصال والاعلام ذات جودة عالية تتميز بالسرعة في الاتصال ونقل المعلومات والبيانات. (١٣)

المطلب الثالث :- ايجابيات وسلبيات العمل عن بعد

في ظل التغييرات الجذرية التي سمحت للموظفين اداء مهام عملهم في اماكن بعيدة عن اماكن العمل التقليدية، كان لابد ان يجلب هذا التحول العديد من المزايا التي توفر حلولاً ملائمة لمشاكل عديدة تواجه مؤسسات العمل والموظفين وذلك من خلال الموازنة بين الانتاجية في العمل والمرونة التي حسنت من شروط تشغيل الموظف من الناحية الاقتصادية والاجتماعية ولكنه في نفس الوقت ينطوي على بعض السلبيات والعيوب وعليه سنتناول اولاً ايجابيات العمل عن بعد ومن ثم سلبياته وعلى النحو الاتي :-

اولاً:- ايجابيات العمل عن بعد :-

١- ان اهم مزايا العمل عن بعد هي المرونة والتقليل من النفقات وتخفيض معدلات التلوث، ولقد اشارت الدراسات والبحوث وبالأخص في امريكا الى العديد من المزايا التي يحققها نظام العمل عن بعد للبيئة والمجتمع وذلك من خلال انخفاض مستويات التلوث مثل تلوث الهواء والضوضاء الناجم عن الازدحام، حيث اصبحت هذه مشكلة تؤثر على الصحة العامة وتحتاج الى علاج جذري ويتحقق ذلك من خلال استخدام اسلوب ادارة العمل بصورة غير مركزية وذلك بتوزيع الموظفين على اماكن بعيدة عن اماكن العمل التقليدية وقريبة من سكن الموظفين، ففي جنوب كاليفورنيا / امريكا وضعت وحدة ادارة التحكم في جودة الهواء هدفاً اساسياً امامها تسعى بموجبه الى تخفيض معدل الحركة في العمل بنسبة ٢٠%، اذ اثبتت الدراسات التي اجريت في كاليفورنيا ان قيام الموظفين بأعمالهم عن بعد يومين في الاسبوع فقط ادى الى خفض كمية التلوث بمعدل ١٢٥ كيلوغرام من اول اوكسيد الكربون ونسب اخرى من الغازات السامة، واثبتت دراسات اخرى اجرتها جمعية الالكترونيات الاستهلاكية في امريكا ان العمل عن بعد دون الذهاب الى مركز العمل خمسة ايام في الاسبوع من شأنه ان يوفر ما يلزم من الطاقة لتشغيل الاضاءة

(١٣) ينظر مقال بعنوان قراءة قانونية مميزة في العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، على موقع محاماة نت، في ٢٤

في مليون منزل في الولايات لمدة عام، وبذلك فإن نظام العمل عن بعد ادى الى الحد بشكل كبير من انبعاثات غاز اول اوكسيد الكربون. (١٤)

٢- الاقتصاد في التكاليف :- اذ يؤدي العمل عن بعد الى توفير مبالغ المواصلات المخصصة للنقل الى مكان العمل، بالإضافة الى توفير المبالغ المخصصة للطعام واحتياجات العمل الاخرى . (١٥)
وايضا الى الحد او تقليص البنى التحتية التي تتحملها جهات العمل من عقارات واستئجار مكاتب، وتخفيض مصاريف استهلاك الكهرباء والماء والاثاث اللازم من مكاتب والادوات اللازمة لإتمام العمل. (١٦)

٣- يؤدي العمل عن بعد الى زيادة كفاءة العاملين ففي دراسة ميدانية اجريت تبين ان كفاءة العاملين عن بعد افضل من العاملين العاديين بنسبة ١٢,٥% . (١٧)

٤- يؤدي العمل عن بعد الى زيادة الانتاجية وتوفير المال. (١٨)

فقد اجرت شركة امريكية مختصة في اتجاهات العمل والانتاجية سنة ٢٠١٩ دراسة على (١٠٠٤) موظف وموظفة من ضمنهم (٥٠٥) يعملون عن بعد، بينت هذه الدراسة ان الذين يعملون عن بعد هم اكثر انتاجية من الموظفين الذين يعملون في المكاتب وقد خلصت هذه الدراسة الى ان العاملين في المكاتب يمرون بفترة عدم انتاجية تبلغ نحو ٣٧ دقيقة في اليوم بدون احتساب وقت الغداء، اما العاملين عن بعد فيمرون بفترة ٢٧ دقيقة من عدم الانتاج، كما ان نسبة ٢٢% من العاملين في المكتب قالوا ان رب العمل يتسبب في تشتيت تركيزهم بينما كانت هذه النسبة هي ١٥% بالنسبة للعاملين عن بعد. (١٩)

(١٤) ينظر د. نجلاء توفيق نجيب فليح ود. نادية محمد مصطفى فرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص ٢٠٦.

(١٥) ينظر شهيرة دعدع، مقال بعنوان (العمل عن بعد)، بتاريخ ٧ اكتوبر ٢٠١٨، على الموقع <http://modo3.com>

(١٦) ينظر محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، مصدر سابق، ص ٢٥٠.

(١٧) ينظر د. نجلاء توفيق نجيب فليح ود. نادية محمد مصطفى فرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص ٢٠٦.

(١٨) ينظر (العمل عن بعد)، على موقع وزارة الموارد البشرية والتوطين في دولة الامارات على الموقع

www.mohre.gov.ae

(١٩) ينظر مقال بعنوان (دراسة امريكية العمل عن بعد اكثر انتاجية)، مصدر سابق.

٥- يرفع العمل عن بعد من معنويات الموظف، حيث يشعر الموظف بالراحة لقيامه بمهام أخرى لا يستطيعون التوصل منها كالعناية بشخص كبير بالسن أو طفل رضيع، كما أن العمل عن بعد يساهم في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية . (٢٠)

٦- يساهم العمل عن بعد في تقليل الاجازات وحالات الغياب التي تعد امرا اكثر شيوعا في العمل التقليدي، ففي العمل عن بعد يقوم الشخص بأداء العمل في منزله أو في مكان قريب منه بصورة تحقق له التوازن بين متطلبات حياته المهنية والشخصية مما يؤدي الى خفض من هذه الاجازات أو الغياب غير المبرر مالم يكن الامر متعلقا بحالته الصحية وحتى في هذه الحالة فقد يفضل الشخص اداء عمله بدلا من اخذ اجازة مرضية. (٢١)

٧- يقلل نظام العمل عن بعد من مشكلة البطالة حيث يتم تشغيل الموظفين دون الحاجة الى توفير مكاتب لهم مما يوفر للشركات مبالغ مالية الامر الذي يمنعهم من تقليص عدد الموظفين، حيث أن التقليل من المصاريف الادارية يساهم في توفير فرص للعمل. (٢٢)

٨- يعمل العمل عن بعد الى زيادة خيارات العمل لأصحاب الهمم . (٢٣)

اذ ان للعمل عن بعد انعكاس على الجانب الاجتماعي من خلال دمج بعض الفئات التي تجد صعوبة في الوصول الى سوق العمل ومنهم اصحاب الهمم، اذ يساهم العمل عن بعد من خلال استخدامه للوسائل التكنولوجية الحديثة في تسهيل اداءهم للعمل، فهؤلاء الاشخاص يمكنهم اداء العمل في منازلهم أو في اماكن ملائمة ومجهزة بوسائل تتناسب وطبيعة الاعاقة الامر الذي يستلزم تأهيلهم لهذه الوسائل التقنية الحديثة من اجل اندماجهم في سوق العمل. (٢٤)

(٢٠) ينظر د. نجلاء توفيق نجيب فليح ود. نادية محمد مصطفى فرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص ٢٠٧.

(٢١) ينظر محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، مصدر سابق، ص ٢٥١.

(٢٢) ينظر د. نجلاء توفيق نجيب فليح ود. نادية محمد مصطفى فرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص ٢٠٧.

(٢٣) ينظر العمل عن بعد على موقع وزارة الموارد البشرية والتوطين في دولة الامارات، مصدر سابق.

(٢٤) ينظر محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، مصدر سابق، ص ٢٥١.

٩- ان العمل عن بعد له فوائد للنساء وبالأخص ممن لديهن التزامات منزلية او لديهن ظروف تتطلب منهن البقاء في المنزل خاصة في المجتمعات التي تتبع تقاليد واعراف تمنع اختلاط المرأة وخروجها من منزلها لذلك فان العمل عن بعد يعتبر الفكرة المثالية بالنسبة للمجتمعات لما يتمتع به من مزايا متعددة والاثار الايجابية على المرأة العاملة واسرتها وعلى التنمية الاقتصادية. (٢٥)

ثانياً :- سلبيات العمل عن بعد :-

مقابل المميزات والاثار الايجابية التي يتمتع بها نظام العمل عن بعد فان له بعض الجوانب السلبية تتمثل بما يلي:

١- عدم اختلاط العامل اجتماعياً بمحيطه الاجتماعي حيث ان العمل عن بعد وخاصة في البيت يدفع العامل الى اعطاء مزيد من الاهتمام بالبيت، مما يمنح العامل عزلة اجتماعية خاصة وان التطور التكنولوجي قد ساهم وبشكل كبير في تحول روابط الاتصال المادي المباشر الى روابط افتراضية مما يؤثر سلباً على هوية الفرد وعزلته داخل المجتمع . (٢٦)

فالعامل التقليدي هو احد اشكال اندماج الفرد بالمجتمع، فالمحيط المهني التقليدي هو ذا اهمية كبيرة في تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للفرد نظرا لحاجته النفسية والاجتماعية للآخرين . (٢٧)

وبذلك يسبب العمل عن بعد تدهور تدريجي في قدرة الشخص على التفاعل مع الاشخاص الاخرين بطريقة شخصية وبمرور الوقت يؤثر على طبيعته الاجتماعية بطريقة غير مرغوب بها حيث انه يؤثر على الصحة النفسية للعامل على اعتبار ان انفصاله عن وسطه الاجتماعي والمهني قد يؤدي الى الاخلال بالمهنة التي يباشرها نتيجة العزلة المفروضة عليه اثر هذا العمل، وهذا الامر يتطلب ايجاد حلول تضمن التواصل المستمر والمباشر بين العامل عن بعد وباقي زملائه في العمل وذلك باعتماد وسائل تمكنه من التواصل المهني مما يشجع العامل على تطوير مهاراته الشخصية. (٢٨)

٢- ومن الصعوبات التي تواجهها مؤسسات العمل عند تنفيذ نظام العمل عن بعد هو ضمان ان تسلم الموظف عن بعد المعلومات التي يحتاجها بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب بالمقارنة مع تلقي المعلومات في بيئة العمل التقليدية، هذا بالإضافة الى الاثر البيئي السلبي المؤكد لأجهزة الكمبيوتر

(٢٥) انظر د. نجلاء توفيق ود. نادية محمد، التكييف القانوني للعمل عن بعد (دراسة مقارنة) مصدر سابق، ص ٢٠٧.

(٢٦) ينظر د. محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، مصدر سابق، ص ٢٥١.

(٢٧) ينظر مقال (العمل عن بعد في تونس من الاضطراب الى تمكين وتشريع في زمن كورونا، مصدر سابق.

(٢٨) انظر د. محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، مصدر سابق ، ص ٢٥١

المستخدمة في هذا النوع من العمل سواء من حيث امكانية التخلص منها واستهلاك الطاقة والمخاطر البيئية الناجمة عن انتاج هذه الاجهزة

٣- بالإضافة الى ذلك ان العمل عن بعد قد احدث خطأ لدى العامل بين اوقات الراحة والعمل مما ينعكس سلباً على العمل حيث ظهرت هذه الاشكالية في الفكر القانوني مع تطور وسائل الاتصال الحديثة سواء خلال مرحلة جذب العمال والتي تعتمد على البرامج المعلوماتية بالاستناد للمعلومات الشخصية ذات الصبغة المهنية والفكرية والاجتماعية او خلال فترة تنفيذ العمل وتتمثل هذه المشكلة في تهديد حرمة الحياة الخاصة تجاه وسائل المراقبة الالكترونية المعتمدة وحدود مسؤولية صاحب العمل عن الاضرار التي قد يتعرض لها ومدى امكانية استعمال المحل المعد للسكن لأغراض مهنية وامام صعوبة المراقبة المباشرة لأداء العمل واللجوء الى التقنيات الحديثة ومنها المراقبة عن طريق شبكة الانترنت والمراقبة بالفيديو ومراقبة موقع العامل عن طريق تقنية النظام الشامل لتحديد المواقع الا ان هذه الوسائل وان كان من شأنها تعويض فقدان المراقبة المادية المباشرة لنشاط العامل الا انها تهدد حقوقه الاساسية وحرمة حياته الخاصة في ضوء سلطة الرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل وبمقتضى ذلك يصعب التمييز بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل عن بعد بالإضافة الى افتقار اغلب التشريعات الى قوانين منظمة للعمل عن بعد مما يتوجب عليه الاخذ بنظر الاعتبار وضع انظمة خاصة يراعى فيها تنظيم اوقات العمل والحق في المراقبة . (٢٩)

المطلب الرابع :- انواع العمل عن بعد:

هنالك ثلاث انواع من العمل عن بعد تتمثل بالاتي :-

١-التفرغ الكامل او الدوام الكامل.

وهنا يتم تأدية العمل بصورة كاملة خارج مقر العمل الرسمي^(٣٠)، وهذا النوع من العمل يساهم في تخفيض نفقات العمل على اساس المشاركة في مكاتب العمل او تكاليف تأجير مكان العمل . (٣١)

٢-التفرغ الجزئي او الذي يعمل عن بعد فترة من الوقت.

(٢٩) ينظر د. محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، المصدر نفسه، ص ٢٥١-٢٥٢
(٣٠) ينظر نص المادة ٣/٢ من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي والمادة ٤ من مشروع المرسوم المغربي رقم 20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.
(٣١) ينظر نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الانتاج الاعلامي، جامعة الملك عبد العزيز، الاصدار الثاني(العمل عن بعد)، السعودية، ص ١٥.

وهنا يتم تقسيم عمل الموظف بين مقر العمل الرسمي ومكان العمل عن بعد، ويكون التقسيم بصورة متساوية او مختلفة، وقد يكون ذلك ساعات في اليوم او ساعات في الاسبوع او الشهر^(٣٢)، وهذا النوع من العمل يؤدي الى وفرة في مساحة مكاتب العمل حيث يمكن تداول اماكن العمل او التشارك فيها.^(٣٣)

٣- العمل عن بعد بالطلب او وفق الظروف.

اما العمل عن بعد بالطلب او وفق الظروف فهو العمل بصورة غير منتظمة وتشمل تلك الظروف العمل البديل لشخص نتيجة ظروف طبية او العمل في مشاريع خاصة مؤقتة ويلعب هذا النوع من العمل دوراً كبيراً في الاحوال الطارئة مثل العمل الطارئ خلال احداث ١١ سبتمبر او خلال المظاهرات الجماعية المناهضة للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي.^(٣٤)

ونتيجة للظروف الحالية وانتشار جائحة كورونا في دول العالم وخوفا من ازدياد الاصابة بهذا الوباء فقد التجأت الكثير من الدول لنظام العمل عن بعد كبديل عن نظام العمل التقليدي بإصدارها قرارات او تعليمات مؤقتة لتنظيم هذا النوع من العمل ومنها، (دليل العمل عن بعد) بالإدارات الحكومية في ابريل ٢٠٢٠ الصادر عن وزارة الاقتصاد والمالية واصلاح النظام في المغرب.

و(سياسة العمل عن بعد في القطاع العام) في مارس ٢٠٢٠ الصادر عن الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات الكويتية، و (دليل تطبيق العمل عن بعد) في الحكومة الاتحادية وارشادات اجرائية في الظروف الطارئة) مارس ٢٠٢٠ الصادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الاماراتية، و (دليل ارشادات العمل عن بعد لموظفي الخدمة المدنية خلال فترة مواجهة فيروس كورونا المستجد ٢٠٢٠ الصادر عن ديوان الخدمة المدنية الاردني.

^(٣٢) ينظر نص المادة ١/٣ من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي والمادة ٤

من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

^(٣٣) ينظر نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الانتاج الاعلامي، الاصدار الثاني (العمل عن بعد)، مصدر سابق، ص ١٥.

^(٣٤) ينظر نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الانتاج الاعلامي، الاصدار الثاني (العمل عن بعد)، المصدر نفسه، ص ١٥-١٦.

المبحث الثاني

الموقف التشريعي من العمل عن بعد في الدوائر الحكومية

يتسم موضوع العمل عن بعد في الدوائر الحكومية بقلّة المعالجة التشريعية له، إذ نجد قلّة من التشريعات التي تعالج هذا الموضوع وتعمل على تنظيمه، ولذلك سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، المطلب الاول عن التشريعات المنظمة للعمل عن بعد في الدوائر الحكومية، اما المطلب الثاني فنتناول مواطن التشابه والاختلاف بين هذه التشريعات وكما يلي:

المطلب الاول/التشريعات المنظمة للعمل عن بعد في الدوائر الحكومية

بينما سابقا ان تنظيم العمل عن بعد في الدوائر الحكومية يتسم بقلّة المعالجة التشريعية له ومن ابرز التشريعات التي قامت بتنظيمه، التشريع الاماراتي والتشريع الاردني، اما في المغرب فيوجد مشروع مرسوم لتنظيم العمل عن بعد في ادارات الدولة، وبالرجوع الى هذه التشريعات نستطيع الوقوف على اهم الاسباب التي دعتها الى الاخذ بهذا النوع من العمل وتنظيمه في اطار تشريعي وهي:

- ١- وضع خيارات عمل متعددة للموظفين وجهات عملهم بما يحقق للموظف الموازنة بين حياته الشخصية والعمل بالشكل الذي لا يؤثر على تحقيق الاهداف من جهة العمل
 - ٢- ضمان الاستمرار بانجاز الواجبات الوظيفية وتقديم الخدمات خارج مقر العمل الرسمي
 - ٣- العمل على استقطاب الكفاءات المتميزة والمحافظة عليها اضافة الى ايجاد فرص عمل غير تقليدية
 - ٤- العمل على خفض التكاليف التشغيلية في الدوائر الحكومية
 - ٥- توفير الخدمات الحكومية خارج ساعات العمل الرسمية
 - ٦- زيادة كفاءة الموظفين عن طريق توفير المرونة خلال ساعات العمل الرسمي
 - ٧- ضمان استمرار العمل وتقديم الخدمات الحكومية في الظروف الطارئة^(٣٥)
- واهم هذه التشريعات المنظمة للعمل عن بعد في الدوائر الحكومية:

^(٣٥) ينظر نص المادة ٤ من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي والمادة ٣ من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ والمادة ٢ من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

١- القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

اصدر مجلس الوزراء الاماراتي قرارها المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، ويعد هذا القرار من اكثر التشريعات تفصيلا لموضوع العمل عن بعد للموظفين الحكوميين .

اذ يتضمن هذا القرار (١٧) مادة قانونية بين فيها انواع العمل عن بعد والهدف من التنظيم القانوني لهذا العمل، ومعايير اختيار الوظائف عن بعد، واليات اختيار الموظفين للعمل عن بعد، وتحديد اليات ووسائل تطبيق نظام العمل عن بعد، كما حدد هذا القرار التزامات الجهات الاتحادية التي تطبق العمل عن بعد، والضوابط الخاصة بتعيين ورواتب وامتيازات الموظف المالية وترقياته والاجازات التي يستحقها، اضافة الى تحديد اسس تقييم الموظف عن بعد.

اضافة الى ذلك فقد نص هذا القرار على وجوب توقيع الموظف عن بعد على وثائق تخص كل مما يأتي: ١- وثيقة سلوك مهني واخلاقيات الوظيفة العامة- ٢ وثيقة سرية المعلومات - ٣ عدم تشغيل اخرين من الباطن والمرفقة نسخة من هذه الوثائق في هذا القرار. (٣٦)

٢- تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ الذي صدر بمقتضى البند (٣) من الفقرة (ج) من المادة (٩٦) من نظام الخدمة المدنية رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

اذ ان هذه التعليمات لم تأت لمعالجة موضوع العمل عن بعد في الدوائر الحكومية بصورة خاصة وانما كان العمل عن بعد ضمن عدة موضوعات تناولتها هذه التعليمات.

فهذه التعليمات عالجت ايضا موضوع العمل الجزئي والعمل المرن وقد عالجت موضوع العمل عن بعد ضمن المواد (٢/٣/٤/٦/١٤/١٥/١٦/١٧/١٨) منه.

اذ بينت هذه التعليمات مفهوم العمل عن بعد والفئة المشمولة من الموظفين بالعمل عن بعد وحقوقهم وامتيازاتهم ووجوب تقييم اداء الموظفين عن بعد.

٣- مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

يتضمن هذا المشروع (١٦) مادة قانوني، اذ بين هذا المشروع مفهوم العمل عن بعد بإدارات الدولة وانواعه وشروط وضوابط العمل به و حقوق والتزامات الموظف عن بعد وضرورة تقييم الموظف عن بعد. ومما تجدر اليه الاشارة الى ان هنالك دولا نتيجة جائحة كورونا قد نظمت العمل عن بعد بصورة استثنائية بقرارات او تعليمات مؤقتة مثل الكويت و الامارات العربية المتحدة والاردن والمغرب. (٣٧)

(٣٦) ينظر نص المادة (١٦) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

(٣٧) اصدرت وزارة الاقتصاد والمالية واصلاح النظام في المغرب (دليل العمل عن بعد) بالإدارات الحكومية في ابريل ٢٠٢٠.

اما حاليا في العراق فقد تم الأخذ بالعمل عن بعد في مجالات حكومية معينة نتيجة جائحة كورونا ولكن بدون تنظيم قانوني له، فلا يوجد وقت محدد للعمل عن بعد وما هي حقوق الموظفين ومسؤولياتهم وكيف تتم محاسبتهم.

المطلب الثاني/ مواطن التشابه والاختلاف بين التشريعات المنظمة للعمل عن بعد في الدوائر الحكومية

بعد اعطاء هذه النبذة عن التشريعات السابقة سنقوم بالمقارنة بينها والوقوف على مواطن التشابه والاختلاف في معالجتها لموضوع العمل عن بعد في الدوائر الحكومية وكما يلي:

١- اتفقت هذه التشريعات على ان يكون الموظف عن بعد من مواطني البلد، فقد نصت المادة (٢) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية على (يطبق هذا القرار على الموظفين المواطنين.....)، وكذلك هو الحال في تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨، اذ بالرجوع الى نظام الخدمة المدنية رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ الذي قد صدرت تعليمات الدوام المرن بمقتضاه نصت المادة (٤٣) منه على (يشترط للتعين ان يكون الشخص اردني الجنسية)، اما مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ فقد نصت المادة (١) منه على (يحدد هذا المرسوم شروط وكيفيات العمل عن بعد بإدارات الدولة وتطبق مقتضياته على الموظفين التابعين لهذه الادارات)، وبالرجوع الى الظهير الشريف رقم 1-58-008 لسنة ١٩٥٨ بشأن النظام الاساسي للوظيفة العمومية فقد نص (الفصل الاول) منه على (لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول الى الوظائف العمومية على وجه المساواة)، وكذلك نص (الفصل الواحد والعشرون) منه على (لا يمكن لأي شخص ان يعين في احدى الوظائف العمومية اذا لم تتوفر فيه الشروط الاتية ١٠- ان تكون له الجنسية المغربية).

٢- بينت المادة (١/٧) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية على ان يتم تسليم العمل الكترونيا (على الجهة الاتحادية عند اختيار الوظائف للعمل عن بعد التأكد من ان مخرجات تلك الوظائف تتم من خلال الاليات التالية ١٠- ان المتابعة والتسليم يتم من خلال احدى

-
- اصدرت الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات الكويتية (سياسة العمل عن بعد في القطاع العام) في مارس ٢٠٢٠.
 - اصدرت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (دليل تطبيق العمل عن بعد) في الحكومة الاتحادية وارشادات اجرائية في الظروف الطارئة) مارس ٢٠٢٠.
 - اصدر ديوان الخدمة المدنية الاردني (دليل ارشادات العمل عن بعد لموظفي الخدمة المدنية خلال فترة مواجهة فيروس كورونا المستجد ٢٠٢٠).

الوسائل الالكترونية)، اما تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ فقد بينت المادة ٢/أ منه فقد نصت على (....يتم تسليم المهام الوظيفية المطلوب تأديتها من خلال تطبيقات التكنولوجيا الحديثة او تسليمها شخصا الى الدائرة)، اما مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ فلم يتطرق لهذا الامر .

٣- في القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية لم يحدد المكان المطلوب لأداء العمل عن بعد فقد نصت المادة ٢/٣ على (..... خارج مقر العمل الرسمي)، اما تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ فد كانت قريبة من موقف التشريع الاماراتي اذ بينت ان العمل عن بعد يتم تأديته في المنزل او نحوه ، فهو لم يحدد مكان العمل عن بعد بصورة حصرية وورد المنزل على سبيل المثال وليس الحصر وذلك ما نصت عليه المادة ٢/أ من هذه التعليمات بقولها (العمل عن بعد: العمل خارج مكاتب العمل سواء في المنزل او نحوه.....) اما مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ فقد كان اكثر تحديدا من التشريعين السابقين ونص صراحة على ان الاصل ان يقوم الموظف بأداء العمل عن بعد في مقر سكنه وذلك ما نصت عليه المادة (٣) منه بقولها (.... يتم العمل عن بعد في مقر سكنى الموظف المعني، او عند الاقتضاء في مقرات اخرى تحددها الادارة غير مقرات العمل الرسمية التابعة لها).

٤- نلاحظ بان كل من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ و مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ قد حدد الاشخاص الذين ينطبق عليهم العمل عن بعد وهم الموظفين العاملين مسبقا في الدوائر الحكومية ، فقد نصت المادة ٣/أ من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ على (تسري احكام هذه التعليمات على موظفي الخدمة المدنية الذين امضوا فترة التجربة المحددة بموجب النظام)، وكذلك هو الحال في مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ اذ نصت المادة (١) منه على (.....وتطبق مقتضياته على الموظفين التابعين لهذه الادارات)، بينما القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية قد بين ان هذا القرار ينطبق على الموظفين المعيّنين مسبقا او الذين سيتم تعيينهم مستقبلا فقد نصت المادة (٢) منه على (يطبق هذا القرار على الموظفين المواطنين الذين على رأس عملهم او الذين سيتم تعيينهم مستقبلا في الجهات الاتحادية على الوظائف الملائمة للعمل عن بعد.....).

٥- نلاحظ ان تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ استثنى على سبيل الحصر بعض الوظائف من العمل عن بعد اذ نصت المادة ٣/ج (لا تسري هذه التعليمات على كل ممن يلي: ١- الموظفين العاملين بنظام المناوبات ٢- شاغلي الوظائف العليا او من في حكمهم وشاغلي الوظائف القيادية الاشرافية) وكذلك حددت هذه التعليمات بعض الوظائف وعلى سبيل المثال التي يمكن العمل بها عن بعد اذ نصت المادة ١٤/١ على (يجوز شمول بعض الوظائف التي لا يتطلب انجاز مهامها الدوام الرسمي في الدائرة بشكل دائم في العمل عن بعد كوظيفة المبرمج والمترجم والمصمم الجرافيكي والعاملين في مجال الوظائف الاستشارية والبحثية وغيرها.....)، بينما لم يحدد القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية و مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ امثلة عن الوظائف التي يمكن العمل بها عن بعد او استثناء على هذه الوظائف.

٦- ان القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية ومشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ قد قسما العمل عن بعد الى نوعين اما ان يكون عمل عن بعد بدوام كلي او جزئي وذلك ما نصت عليه المادة (٣) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية و المادة (٤) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ ^(٣٨)، بينما نلاحظ ان تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ قد تحدث عن العمل عن بعد بصورة عامة دون تقسيمه الى عمل عن بعد بدوام كلي وجزئي مما نستنتج منه انه اخذ بالدوام عن بعد بشكل كلي حسب المادة ٢/أ منه التي نصت على (العمل عن بعد: العمل خارج مكاتب العمل سواء من المنزل او نحوه بحيث يتم تسليم المهام الوظيفية المطلوب تأديتها من خلال تطبيقات التكنولوجيا الحديثة او تسليمها شخصيا الى الدائرة).

٧- نلاحظ بان كل من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية و تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ قد حددا جهات معينة تقوم بتحديد الاعمال التي تتقبل العمل عن بعد مع وضع معايير لتحديد هذه الوظائف وان اختلفت تلك المعايير بكلا التشريعين ، فحسب نص المادة ٤/أ من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني

^(٣٨) ينظر نص المادة (٣) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي والمادة (٤) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

لسنة ٢٠١٨ (لمجلس الخدمة المدنية بناء على تنسيب الوزير المختص تطبيق احكام الدوام الجزئي والعمل عن بعد على الدوائر التي تتطلب طبيعة عملها وانشطتها القطاعية وتوزيعها الجغرافي او مصلحة العمل فيها ذلك....)، وكذلك نصت المادة (٥) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية على (تلتزم الجهات الاتحادية عند تحديد الوظائف الملائمة للعمل عن بعد بالمعايير الاتية: ١- ان تكون الوظائف ذا طبيعة قابلة للتجزئة ٢- ان تكون الوظائف قابلة للامتة ٣- ان تتطلب الوظائف مدخلات محددة يتم التعامل معها وفق انظمة الكترونية ٤- اية معايير اخرى تقررهما الجهة بالتنسيق مع الهيئة" وفي جميع الاحوال يتم تحديد الوظائف الملائمة بالتنسيق والاتفاق بين الجهة والهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية)، بينما ومشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ قد بين الجهات الحكومية التي تحدد الاعمال القابلة للعمل عن بعد من دون وضع معايير معينة لتحديد هذه الاعمال التي يتم العمل بها عن بعد، فقد نصت المادة (٥) منه على (يتم بمقتضى قرار للسلطة الحكومية المعنية، توشر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية تحديد على الخصوص ما يلي: - الوظائف والانشطة المؤهلة للقيام بها عن طريق العمل عن بعد).

٨- فيما يتعلق بمسألة التزام الموظف بالعمل عن بعد بالتواجد في مقر العمل الرسمي ، فقد نصت هذه التشريعات جميعها على هذه المسألة ولكن كان التشريع الاماراتي والمشروع المغربي اشمل من التشريع الاردني في معالجة هذه المسألة، فتعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ قد نصت في المادة (٦) منه على (على الموظف المشمول بأحكام هذه التعليمات التقيد بالحضور الى مكان عمله اذا اقتضت مصلحة العمل تواجده في اي وقت تحدده الدائرة) فهنا حضور الموظف الى مقر العمل هو للضرورة وفي اوقات محددة تحددها الدائرة وليس بصورة دائمة، بينما بينت المادة (١٤) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية على (يجوز للجهة نقل الموظف من نظام العمل عن بعد الى نظام العمل التقليدي او بالعكس في ذات الجهة او اية جهة اخرى، بناء على مقتضيات مصلحة العمل وبما يتوافق مع احكام النقل في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية ولائحته التنفيذية) فهنا يتم تواجده في مقر العمل الرسمي بصورة دائمة وليس للضرورة فقط او بصورة مؤقتة، وكذا فعل مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ في المادة (١٠) منه على (يمكن انهاء العمل في اي وقت بقرار لرئيس الادارة بمبادرة منه او بطلب من الموظف...) ومن ثم الرجوع للعمل في المقر الرسمي.

٩- ان القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية نص على وجوب قيام الموظف في العمل عن بعد بالقيام بالعمل بنفسه حسب نص المادة (٢/٧) منه (٢٠٠٠- ان يكون الانجاز فردي)، كما منع هذا القرار الموظف عن بعد بتشغيل اخرين من الباطن وجوب ان يقوم الموظف عن بعد بالتوقيع على تعهد يتضمن ذلك الامر وبخلافه يتحمل المسؤولية القانونية لمخالفته هذا التعهد، وهذا ما نصت عليه المادة (١٦/١/ج) منه بقولها (على الموظف الذي يعمل بموجب نظام العمل عن بعد ان يتعهد بالالتزام بالاتي: ج...- توقيع اتفاقية عدم تشغيل اخرين من الباطن المرفقة بهذا النظام)، بينما لم يتطرق كل من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ ومشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ لهذا الامر.

١٠- بين القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية على القيام بالعمل عن بعد خارج اوقات العمل الرسمية من اجل الاستمرار في تقديم الخدمات الحكومية فقد نصت المادة (٤/٤) منه على (يهدف هذا القرار الى الاتي...٤- توفير الخدمات الحكومية في غير ساعات العمل الرسمية) وكذا فعل ومشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ الا انه كان اكثر دقة في تحديد اوقات العمل عن بعد فقد نصت المادة (٥) منه على (يتم بمقتضى قرار للسلطة الحكومية المعنية، تؤثر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية تحديد على الخصوص ما يلي:- شروط وكيفية احتساب توقيت ومدة العمل)، اما تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ فلم تتطرق لهذا الامر.

١١- حددت تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ في المادة ١٤/ب منه نسبة الوظائف عن بعد وهي ان لا تتجاوز ١٠% من مستوى الوحدة التنظيمية في الدائرة^(٣٩) بينما لم يتطرق كل من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية ومشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ لهذا الامر.

١٢- تتفق هذه التشريعات على ان حقوق وامتيازات والتزامات الموظف عن بعد هي ذاتها الموجودة للموظف الملتزم بالدوام الرسمي، فقد بينت المادة (١٥) من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ على (يعامل الموظف المشمول بالعمل عن بعد معاملة الموظف الملتزم بالدوام الرسمي للغايات جميعها الواردة في النظام "نظام الخدمة المدنية رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣)، كما بينت

^(٣٩) ينظر نص المادة (٣) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي والمادة (٤) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

المواد (١٥/١٣/٩) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية بانه ينطبق على الموظف عن بعد فيما يتعلق بالتعيين والترقيات والاجازات الضوابط والاحكام والشرط الواردة في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته ولائحته التنفيذية^(٤٠) (فهذا القانون ينطبق على الموظفين الملتزمين بالدوام الرسمي في الدوائر الحكومية وقد نصت المادة (٢) منه على "تطبق احكام هذا المرسوم على الموظفين المدنيين في الجهات الاتحادية بما في ذلك الجهات التي نصت تشريعات انشائها على وجود لوائح موارد بشرية مستقلة لها) وكذلك هو الحال بالنسبة لرواتب وامتيازات الموظفين عن بعد فقد بينت المادة (١١) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية بانها تكون وفق جداول الدرجات والرواتب المعتمدة لموظفي الحكومة الاتحادية^(٤١)، وايضا نصت المادة (١٤) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ بقولها (يستفيد الموظفون العاملون عن بعد من نفس الحقوق المخولة للموظفين الذين يزاولون عملهم في مقرات عملهم ، يخضع العاملون عن بعد لنفس الواجبات والالتزامات المنصوص عليها في المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها).

١٣- تتفق هذه التشريعات على وجوب توفير بيئة الكترونية آمنة من اجل التواصل ومتابعة الموظفين عن بعد والتأكد من ادائهم لمهامهم في المادة (١٦) من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨، والمادة (٤/٨) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، والمادة (٧) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠. ^(٤٢)

١٤- تتفق هذه التشريعات على وجوب تقييم اداء الموظف عن بعد، فقد نصت المادة (١٧) من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ على وجوب تقييم الموظف عن بعد ووفق معايير معينة وهي (..... مدى التزام الموظف المشمول بالعمل عن بعد بإنجاز المهام الموكلة له وفق المواعيد المتفق عليها وفق الخطة التشغيلية للوحدة التنظيمية)، بينما القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل

^(٤٠) ينظر نص المواد (١٥/١٣/٩) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

^(٤١) ينظر نص المادة (١١) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

^(٤٢) ينظر نص المادة (١٦) من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨، والمادة (٨/فقرة ٢/٤) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي، والمادة (٧) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

عن بعد في الحكومة الاتحادية فقد بين في المادة (١٢) منه على وجوب تقييم اداء الموظف عن بعد وفق معايير هي اشملى مما نصت عليها تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨، فقد بينت المادة (١٢) من هذا القرار معايير تقييم اداء الموظف عن بعد وهي (١- الانتاجية وتستند الى عدد من المخرجات، عدد المهام المنجزة من المستهدفة، عدد التسليمات ٢- جودة المخرجات من حيث الدقة في التسليمات ٣- الاطار الزمني المحدد لتنفيذ المهام.... ٤- نسبة رضا الرئيس المباشر والمتعاملين عن العمل المنجز.... ٥- اية محاور اخرى تحددها جهة العمل)، اما مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ فقد بين وجوب تقييم اداء الموظف عن بعد في المادة (٩) منه بنصها على (تقوم الادارة عند انتهاء مدة كل ترخيص بتقييم عمل الموظف عن بعد ومدى تحقيقه للنتائج المحددة....) ولكن هذا المشروع لم يبين المعايير المطلوبة لتقييم الموظف عن بعد كما فعلت التشريعات السابقة .

١٥- نص مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ في المادة (٦) منه على تحديد فترة تجريبية للموظف الذي يقوم بالعمل عن بعد اقصاها ٣ اشهر لتقييم مدى قدرته على العمل عن بعد (٤٣)، اما القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية فقد بين في المادة (١٠) منه على فترة التجربة للموظفين الجدد عن بعد فقط وليس الموظفين عن بعد المعينين سابقا في الدوائر الحكومية وهذه الفترة مدتها ٦ اشهر قابلة للتمديد لمدة ٣ اشهر (٤٤) بينما لم تنص تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ اساسا على فترة التجربة.

١٦- نص مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ في بشكل دقيق على تحديد فترة للعمل عن بعد وهي مدة اقصاها سنة تحددها الادارة التابع لها الموظف ويمكن تجديد الترخيص للموظف عن بعد لمدة لا تتجاوز السنة مع امكانية انهاء هذا الترخيص في المواد (٨ و ١٠) منه (٤٥)، اما تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ فقد حددت مدة للعمل عن بعد ولكن بصورة عامة دون تحديد لموظف معين فقد بينت المادة (٤) منه انه لمجلس الخدمة المدنية تطبيق العمل عن بعد لدوائر معينة تتطلب طبيعة عملها وانشطتها القطاعية وتوزيعها الجغرافي او مصلحة العمل فيها ان يكون عن بعد، وتكون مدة العمل عن بعد في هذه الدوائر هي السنة

(٤٣) ينظر نص المادة (٦) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

(٤٤) ينظر نص المادة (١٠) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

(٤٥) ينظر نص المواد (٨/١٠) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

الاولى من تاريخ(اقرار مجلس الخدمة المدنية له) وللمجلس تمديد العمل عن بعد للفترة التي يراها مناسبة^(٤٦)، بينما لم يتطرق القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية لهذا الامر.

١٧- نص كل من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية و مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ على وجوب التزام الموظف عن بعد بالمحافظة على امن وسرية المعلومات والبيانات الخاصة بدائرته، وهذا ما نص عليه مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ في المادة(١٣) منه^(٤٧)، وكذلك هو الامر في القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية ولكن كان المشرع الاماراتي اوسع واشمل في هذه النقطة من المشروع المغربي عن طريق نصه على وجوب توقيع الموظف عن بعد على تعهد يخص سرية وامن المعلومات والبيانات في المادة(١٦/ب) منه، اضافة الى تفصيله في تحديد التزامات الموظف في هذا الشأن وما يحضر عليه القيام به^(٤٨)، اما تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ فلم تتطرق لهذا الامر.

١٨- بين القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية في المادة(٦) منه على المعايير الواجب توفرها لدى الموظفين للعمل عن بعد^(٤٩)، بينما لم يتطرق كل من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ و مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ لهذا الامر.

^(٤٦) ينظر نص المادة(٤) من تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨.

^(٤٧) ينظر نص المادة(١٣) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠.

^(٤٨) ينظر نص المادة(٦/ب) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي، والتعهد الخاص بسرية امن البيانات والمعلومات المرفق لهذا القرار.

^(٤٩) ينظر نص المادة(٦) من القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

المبحث الثالث

المسؤولية المدنية الناشئة عن العمل عن بعد في الدوائر الحكومية

تعد المسؤولية المدنية للموظف الناشئة عن العمل في الدوائر الحكومية هي مسؤولية تقصيرية. فالمسؤولية التقصيرية عموماً هي التي تترتب عند الإخلال بواجب قانوني عام واحد لا يتغير وهو عدم الإضرار بالغير.^(٥٠)

اذ نصت المادة ١٢/٤ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١ على (يلتزم الموظف بالواجبات الاتية.... ١٢ " القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات)

وكذا هو الحال بالنسبة لمسؤولية الموظف عن بعد في الدوائر الحكومية فهو يقع عليه التزام بالقيام بواجباته الوظيفية حسب ما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة الحكومية، فالإخلال بهذه الواجبات وعدم احترام هذه القوانين والانظمة والتعليمات ينشأ عنها مسؤوليته التقصيرية.

وعلى ذلك فتعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨ الذي قد صدر بمقتضى نظام الخدمة المدنية رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ فقد نص الاخير في الماد ١/٢ منه على (الوظيفة هي مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها الى الموظف للقيام بها بمقتضى احكام هذا النظام واي تشريع اخر او تعليمات او قرارات ادارية وما يتعلق بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات).

وكذلك نصت المادة (١٤) من مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠ على (يخضع الموظفون العاملون عن بعد لنفس الواجبات والالتزامات المنصوص عليها في المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها) ومن ضمن هذه التشريعات الجاري العمل بها ظهير شريف رقم 1.58.008 لسنة ١٩٥٨ بشأن النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت في المادة (٣) منه على (الموظف في حالة قانونية ونظامية ازاء الادارة) .^(٥١)

^(٥٠) ينظر د. محمد حسين علي الشامي، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية/ دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري واليمني

والفقه الاسلامي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠، ص ٨٩

^(٥١) واستثناء من ذلك تعد مسؤولية الموظف في الادارات الحكومية في دولة الامارات العربية المتحدة مسؤولية عقدية وليست تقصيرية حسب ما ورد في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته رقم ١ لسنة ٢٠٠٨، اذ نصت

فالموظفون هم اكثر عرضة من غيرهم في ارتكاب الاخطاء التي تسبب الاضرار فهم يعملون في جهاز كبير ذا سلطات واسعة تجعل الاضرار التي يتسببون بها بفعل اخطائهم اكثر خطرا من تلك التي يسببها المواطن البسيط . (٥٢)

فمسؤولية الموظف في العمل عن بعد في الدوائر الحكومية هي مسؤولية تقصيرية تخضع للقواعد العامة للمسؤولية المدنية .

وعلى ذلك فمسؤولية الموظف في العمل عن بعد في الدوائر الحكومية تقوم على ثلاثة اركان وهي:

١- الخطأ

٢- الضرر

٣- العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

المطلب الاول/ الخطأ التقصيري

الخطأ التقصيري هو الاخلال بواجب قانوني مقترن بادراك المخل إياه. (٥٣) فيقع على الشخص التزام ببذل عناية، فيجب على الشخص في سلوكه التبصر واليقظة حتى لا يضر بالغير، فعندما ينحرف عن هذا السلوك وكانت لديه القدرة على التمييز بحيث يدرك انه انحرف عن السلوك الواجب، عد انحرافه خطأ تقصيرياً يوجب المسؤولية التقصيرية. (٥٤)

وعلى ذلك نصت المادة ١٤ من تعليمات قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة والقطاع العام ومنتسبي القطاع المختلط في العراق رقم السنة ٢٠٠٦ على (بذل العناية اللازمة في المحافظة على اموال الدولة وممتلكاتها او التي بعهدته والتي يستخدمها بحكم عمله وان يكون استخدامها على نحو كفؤ واقتصادي وان لا يستخدمها الا وفق القانون والأنظمة والتعليمات).

المادة (٣) منه على (على كل وزارة ابرام عقود مع موظفيها الذين على رأس عملهم وقت العمل بهذا المرسوم بقانون بما يتفق وحكم المادة ١٠ منه ووفقا لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا الخصوص).

(٥٢) ينظر حسناء فرج الله/ زينب العائدي، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة العقيد احمد دراية (ادرار)، ٢٠١٨-٢٠١٩، ص ٢١.

(٥٣) ينظر د. محمد حسين علي الشامي، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية/ دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري واليميني والفقهاء الاسلامي، مصدر سابق، ص ٩٨.

(٥٤) ينظر د. منذر الفضل، الوسيط في شرح القانون المدني، دراسة مقارنة بين الفقهاء الاسلامي والقوانين المدنية العربية والاجنبية معززة بأراء الفقهاء واحكام القضاء، الطبعة الاولى، منشورات ثاراس، ٢٠٠٦، ص ٢٦٧-٢٦٨.

وكذلك نصت المادة ٢/٢١٩ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ على (ويستطيع المخدم ان يتخلص من المسؤولية اذا ثبت انه بذل ما ينبغي من العناية لمنع وقوع الضرر او ان الضرر كان لابد واقعا حتى لو بذل هذا هذه العناية).

ويجب التأكيد على ان المسؤولية التقصيرية تتحقق بمجرد وقوع الخطأ التقصيري فلا يشترط لقيامها خطأ معيناً او ان يكون على درجة معينة من الجسامة . (٥٥)

والخطأ التقصيري يكون على نوعين فقد يكون ايجابياً وقد يكون سلبياً، فهو ايجابي عندما يقوم الموظف بعمل يحرمه القانون. (٥٦)

ومن ذلك التحدث او عرض او نسخ او كشف معلومات سرية خاصة بجهة العمل دونما تكليف رسمي بذلك. (٥٧)

او ان يكون الخطأ التقصيري سلبياً ويكون في صورة امتناع عن عمل يفرضه القانون ويتصل بنشاط عمله . (٥٨)

ومن ذلك عدم ابلاغ جهات العمل بان كلمات تسجيل المرور او الكلمات السرية قد تعرضت لفايروس او تم التعرض لها من قبل اشخاص غير مخولين بالاطلاع، او عدم اتخاذ المتطلبات والاحتياطات الملائمة للحماية من الفايروسات او دخول اشخاص ليس لديهم التحويل باستعراض البيانات والاطلاع عليها . (٥٩)

ويقع على عاتق الموظف عن بعد العديد من الواجبات التي يعد الاخلال بها خطأ تقصيرياً يوجب المسؤولية ومن ابرز صور الخطأ التقصيري.

(٥٥) ينظر عبد الله فاضل عبد الله الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٥، ص ٧١.

(٥٦) قارن مع د. عبد المجيد الحكيم، وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر الالتزام، ١٩٨٠، ص ٢٢٠.

(٥٧) ينظر التعهد الخاص بسرية امن البيانات والمعلومات المرفق ب القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية.

(٥٨) قارن مع د. عبد المجيد الحكيم، وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر الالتزام، مصدر سابق، ص ٢٢١.

(٥٩) ينظر التعهد الخاص بسرية امن البيانات والمعلومات المرفق ب القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية.

١- الاخلال بواجب المحافظة على الوثائق.

ان الموظف يتعامل بصورة يومية من اجل تنفيذ مهامه الوظيفية مع اوضاع ومراكز قانونية تتجسد بمجموعة من الوثائق فمن الواجب المحافظة على هذه الوثائق لأهميتها فيعد هذا الواجب من باب اداء الأمانة. (٦٠)

وعلى ذلك نصت المادة ٤/سابعاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١ على (يلتزم الموظف بالواجبات الاتية.... ٧" كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته او اثناءها اذا كانت سرية بطبيعتها او يخشى من افشاءها الحاق الضرر بالدولة او الاشخاص او صدرت اليه اوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته ولا يجوز له ان يحتفظ بوثائق رسمية بعد احالته على التقاعد او انتهاء خدمته بأي وجه كان).

وكذلك نصت المادة ٢/٦٨ من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية (الاماراتي) رقم ١ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته على (يجب على الموظف فور انتهاء خدمته بالجهة الاتحادية لأي سبب من الاسباب ان يسلم للجهة الاتحادية ما يكون لديه من الوثائق والملفات والمواد والاشربة والاقراص والبرامج واية ممتلكات تخص الجهة الاتحادية التي يعمل بها او تخص أيا من الجهات الاتحادية والجهات الاخرى حتى لو لم تتضمن معلومات سرية. (٦١)

ويعد من قبيل الاخلال بهذا الواجب استخدام المعلومات والبيانات والبرمجيات الخاصة بالعمل لمصالح تجارية او اغراض شخصية . (٦٢)

٢- الاخلال بواجب الطاعة.

يقع على الموظف واجب الطاعة وان ينفذ ما يطلب منه رؤسائه من اوامر وذلك في حدود القوانين والانظمة المعمول بها. (٦٣)

(٦٠) ينظر طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الاخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د. الطاهر مولاي، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص ١٨.

(٦١) ينظر ايضا نص المادة (١/٦٨/ب) من نظام الخدمة المدنية الاردني وتعديلاته رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣، والفصل (الثامن

عشر) من ظهير شريف مغربي رقم ٥٥8-1-58 لسنة ١٩٥٨ بشأن نظام الاساسي العام للوظيفة العمومية.

(٦٢) ينظر التعهد الخاص بسرية امن البيانات والمعلومات المرفق ب القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية.

اذ نصت المادة ٤/ثالثا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١ على (يلتزم الموظف بالواجبات الاتية احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة في مخاطبتهم واطاعة اوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والانظمة والتعليمات.....)

وكذلك نصت المادة ٦٧/د من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ على (تنفيذ اوامر رؤسائه وتوجيهاتهم وفق التسلسل الاداري والتعامل مع رؤسائه ومرؤوسيه باحترام وتطبيق مبدأ المشاركة وبناء روح الفريق في العمل) . (٦٤)

٣- الاخلال بواجب المحافظة على السر المهني.

ان الوظيفة العامة تتيح للموظف الاطلاع على الكثير من الاسرار الخاصة بالموظفين او المواطنين او الدائرة التي يعمل فيها. (٦٥)

اذ ان الشخص يكون مؤتمنا على الاسرار بمقتضى مهنته في كل مرة تفرض فيها احكام وظيفته المحافظة على هذه الاسرار وان لا يفشيها او ان يفشي ما يتصل بها من معلومات بدون الحصول على موافقة من استأمنه عليها . (٦٦) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١ على يحضر على الموظف ما يأتي...رابع عشر " الافشاء بأي تصريح او بيان عن اعمال دائرته لوسائل الاعلام والنشر فيما له مساس مباشر بأعمال وظيفته الا اذا كان مصرحا له بذلك من الرئيس المختص).

وكذلك نصت المادة ٦٨/١ من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية(الاماراتي) رقم ١ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته على (يحضر على الموظف خلال فترة خدمته وبعد انتهائها الافصاح عن او كشف اية معلومات سرية سواء كانت خطية او الكترونية او شفوية او اي كان شكلها ما لم

(٦٣) ينظر طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الاخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مصدر سابق، ص ١٨.

(٦٤) ينظر ايضا الفصل (السابع عشر) من ظهير شريف مغربي رقم ٥٥٨-٥٨-٥٨-٥٨ لسنة ١٩٥٨ بشأن نظام الاساسي العام للوظيفة العمومية.

(٦٥) ينظر طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الاخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مصدر سابق، ص ١٩.

(٦٦) ينظر سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية عن افشاء السر المهني، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٢، ص ٢٢.

يحصل على تصريح خطي مسبق بذلك وسواء كانت تلك المعلومات تتعلق بالجهة الاتحادية التي يعمل بها او بأية جهة اخرى). (٦٧)

ويعد من قبيل الاخلال بهذا الواجب مناقشة المعلومات السرية المتعلقة بالعمل مع اشخاص غير معنيين او التعرض لحقوق الموظفين او كشف المعلومات الخاصة بهم او بامتيازاتهم المالية والوظيفية بحكم اطلاعه على هذه المعلومات والبيانات والبرمجيات بسبب وظيفته. (٦٨)

المطلب الثاني الضرر

الضرر عموما هو كل اذى يصيب الشخص في حق او مصلحة مشروعة له. (٦٩)

واول ما يتم البحث عنه هو اثبات الضرر فاذا لم يتم اثباته فلا مجال للبحث عن وجود المسؤولية التقصيرية، فلا يكفي لتحقيقها وجود الخطأ وحده وانما لا بد من وقوع ضرر نتيجة لهذا الخطأ والمتضرر هو من عليه اثبات هذا الضرر، ولا يعد المساس بحق او مصلحة مشروعة ضررا يوجب المسؤولية التقصيرية الا اذا جعل صاحب الحق او المصلحة المشروعة في وضع اسوء مما كان عليه قبل وقوع الضرر. (٧٠)

والضرر هنا قد يصيب المواطن او الدائرة الحكومية او الموظف (كما في حالة قيام الموظف عن بعد بالتعرض او الكشف عن المعلومات الخاصة بالموظفين او امتيازاتهم المالية او الحكومية بحكم اطلاعه على هذه المعلومات والبيانات والبرامجيات)

والضرر يكون على نوعين اما ان يكون ضررا ماديا او معنويا:

١- الضرر المادي: هي تلك الخسارة التي تصيب المضرور في ماله. (٧١)

(٦٧) ينظر ايضا نص المادة (١/٦٨/ح) من نظام الخدمة المدنية الاردني وتعديلاته رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣، والفصل (الثامن

عشر) من ظهير شريف مغربي رقم ٥٨-١-58-008 لسنة ١٩٥٨ بشأن نظام الاساسي العام للوظيفة العمومية.

(٦٨) ينظر التعهد الخاص بسرية امن البيانات والمعلومات المرفق ب القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية.

(٦٩) ينظر د. عبد المجيد الحكيم، وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر الالتزام، مصدر سابق، ص ٢١٢.

(٧٠) ينظر د. منذر الفضل، الوسيط في شرح القانون المدني، مصدر سابق، ص ٢٩١.

(٧١) د. عبد المجيد الحكيم، وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر الالتزام، مصدر سابق، ص ٢١٢.

ومثال ذلك قيام الموظف عن بعد باستخدام البيانات والمعلومات والبرامجيات لمصالح تجارية او اغراض شخصية، مما يؤدي الى فوات كسب على دائرته او الحاق خسارة بها. (٧٢)

٢- الضرر الادبي :هو ذلك الاذى الذي لا يصيب الشخص في ماله وانما في مصلحة غير مالية له. (٧٣)

وقد بينت المادة ٢٠٥ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ ان الضرر الادبي هو (كل تعد على الغير في حريته او عرضه او شرفه او سمعته او مركزه الاجتماعي او اعتباره المالي). ويعد من قبيل الضرر الادبي الذي يصيب الموظفين عندما يقوم موظف عن بعد بالتعرض لحقوقهم وكشف المعلومات الخاصة بامتيازاتهم المالية والوظيفية بحكم اطلاعه على هذه المعلومات والبيانات والبرمجيات الخاصة بهم بسبب وظيفته. (٧٤)

كما يلاحظ ان الضرر الادبي قد يسبب للمتضرر خسارة مادية، ومن ذلك ان يقوم الموظف عن بعد في احد المصارف بإفشاء اسرار المصرف التجارية ووضعه المالي مما يؤدي الى اثاره الشكوك حول مركزه المالي ويؤثر على علاقته بالتجار والعملاء والحاق الخسارة به. (٧٥)

المطلب الثالث/ العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

تعني العلاقة السببية ان الضرر هو النتيجة المباشرة للاخلال بالواجب القانوني، وبانعدام العلاقة السببية بين الخطأ والضرر تنتفي المسؤولية التقصيرية ، ويقع عباً اثبات العلاقة السببية على مدعي الضرر، (٧٦) الذي قد يكون دائرة الموظف عن بعد او احد الموظفين او المواطنين.

ومن الممكن نفي العلاقة السببية بين الخطأ والضرر عن طريق قيام الموظف عن بعد بإثبات انه لم يكن السبب في الحاق الضرر مباشرة بالمتضرر وانما وجود سبب اجنبي هو الذي ادى الى وقوع الضرر. (٧٧)

(٧٢) ينظر التعهد الخاص بسرية امن البيانات والمعلومات المرفق ب القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

(٧٣) قارن مع د. منذر الفضل، الوسيط في شرح القانون المدني، مصدر سابق، ص ٣١٥.

(٧٤) ينظر التعهد الخاص بسرية امن البيانات والمعلومات المرفق ب القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

(٧٥) قارن مع سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية عن افشاء السر المهني، مصدر سابق، ص ٧٧.

(٧٦) د. عبد المجيد الحكيم، وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر الالتزام، مصدر سابق، ص ٢٣٩-٢٤٠.

فالسبب الاجنبي هو كل فعل او حادث لا ينسب الى الشخص ويستحيل معه منع وقوع الضرر^(٧٨)، وقد بينت المادة ٢١١ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ ان السبب الاجنبي قد يكون آفة سماوية او حادث فجائي او قوة قاهرة او فعل الغير او خطأ المتضرر. ومثال القوة القاهرة انقطاع الانترنت في عموم البلاد مما ادى الى عدم امكانية قيام الموظف عن بعد بواجباته في الوقت المحدد. ومن الامثلة على انقطاع العلاقة السببية بفعل الغير قيام شخص بارسال فايروسات او برامج تجسس على البرامج والبيانات الالكترونية التي تكون في حيازة الموظف عن بعد. كما وقد تنقطع العلاقة السببية بفعل المضرور نفسه ومثاله قيام دائرة الموظف عن بعد بتزويده ببرامج تحتوي على خلل تكنولوجي تعيقه ان اداء واجباته الوظيفية.

الخاتمة :

اولاً/ الاستنتاجات

نستنتج مما تقدم:-

- ١- ان العمل عن بعد هو احد انظمة العمل التي افرزتها التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة
- ٢- ان العمل عن بعد يقوم على عدة اسس وهي جود علاقة تبعية بين طرفين، وان يتم القيام بالعمل خارج مقر العمل الرسمي وان يتم استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة للقيام بالعمل.
- ٣- ان العمل عن بعد يكون على صورتين، فهو اما ان يكون عقد عمل يبرم بين العامل وصاحب العمل وهنا تكون المسؤولية عقدية يحكمها العقد المبرم بين الطرفين، اما الصورة الثانية فهي العمل عن بعد الذي يؤديه الموظف في الدوائر الحكومية، وهنا يكون الاصل في المسؤولية انها تقصيرية، اذ ان القانون هو الذي يحكم العلاقة بين الموظف ورؤسائه.
- ٤- يكون للعمل عن بعد الكثير من الايجابيات ومنها توفير الوقت والتكاليف من اجل القيام بالعمل، والتخفيف من حدة الزحامات المرورية، اضافة الى انه يعد فرصة للمرأة التي لديها التزامات عائلية من اجل التوفيق بين عملها وبين هذه الالتزامات.

^(٧٧)قارن مع د. عبد المجيد الحكيم، وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر

الالتزام، مصدر سابق، ص ٢٤٠.

^(٧٨)ينظر د. عبد المجيد الحكيم، وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر

الالتزام، المصدر نفسه، ص ٢٤٠.

- ٥- يتسم موضوع العمل عن بعد في الدوائر الحكومية بقلّة المعالجة التشريعية له، إذ نجد قلّة من التشريعات المنظمة لهذا الموضوع.
- ٦- الاصل ان تخضع مسؤولية الموظف عن بعد في الدوائر الحكومية للقواعد العامة الواردة في المسؤولية المدنية التقصيرية مع مراعاة الطابع الالكتروني لهذا النوع من العمل.

ثانياً/التوصيات:-

- ١- دعوة المشرع العراقي الى تبني تشريع لتنظيم العمل عن بعد في الدوائر الحكومية لما لهذا النوع من العمل من تسهيل للأشخاص الذين يجدون صعوبة في التوفيق بين التزاماتهم الوظيفية والعائلية، او أولئك الذين تمنعهم ظروفهم من الالتزام بالحضور الى مقر العمل الرسمي، اضافة الى تقليل التكاليف الحكومية والتخفيف من حدة الزحام المروري، والعمل على توفير الخدمات الحكومية في غير اوقات العمل الرسمية.
- ٢- عقد اتفاقيات تعاون مشترك مع الدول التي طبقت نظام العمل عن بعد في الدوائر الحكومية للاستفادة من تجربتها ومعرفة الآليات المستخدمة لديها من اجل انجاح العمل بهذا النظام.

المصادر :

اولاً/ الكتب القانونية والرسائل الجامعية.

- ١- سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية عن افشاء السر المهني، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٢.
- ٢- د. عبد المجيد الحكيم، الاستاذ عبد الباقي البكري، الاستاذ محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول /مصادر الالتزام، ١٩٨٠
- ٣- د. منذر الفضل، الوسيط في شرح القانون المدني، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقوانين المدنية العربية والاجنبية معززة بأراء الفقه واحكام القضاء، الطبعة الاولى، منشورات ئاراس ٢٠٠٦.
- ٤- حسناء فرج الله/ زينب العايدي، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة العقيد احمد دراية(ادرار)، ٢٠١٨-٢٠١٩.
- ٥- طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الاخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د. الطاهر مولاي، ٢٠١٦-٢٠١٧.

٦- عبد الله فاضل عبد الله الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٥.

٧- د. محمد حسين علي الشامي، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية/ دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري واليميني والفقهاء الاسلامي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠ .

ثانياً/البحوث والدراسات

١- بلال طالب القفيري ، العمل عن بعد، بحث منشور في موقع مغرب القانون، نشر في ١ سبتمبر

٢٠٢٠، على الموقع www.moroclaw

٢- محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة في القانون المقارن)، بحث

منشور في مجلة علوم الشريعة والقانون، مجلد ٤٦، العدد ١، ٢٠١٩

٣- ينظر د. نجلاء توفيق نجيب فليح ود. نادية محمد مصطفى فرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد

(دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، المجلد الثامن عشر،

العدد الاول، ٢٠١٨.

٤- نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الانتاج الاعلامي، جامعة الملك عبد العزيز،

الاصدار الثاني(العمل عن بعد)، السعودية.

ثالثاً/التشريعات

١- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١

٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١

٣- تعليمات قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة والقطاع العام ومنتسبي القطاع المختلط في العراق

رقم ٢٠٠٦ لسنة

٤- القرار المرقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية الاماراتي.

٥- تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية الاردني لسنة ٢٠١٨

٦- مشروع المرسوم المغربي رقم 2.20.343 حول العمل عن بعد بإدارات الدولة لسنة ٢٠٢٠

٧- ظهير شريف رقم 1.58.008 لسنة ١٩٥٨ بشأن النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية

٨- قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية(الاماراتي) رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته

٩- نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٨

- ١٠- (دليل العمل عن بعد) بالإدارات الحكومية في ابريل ٢٠٢٠ الصادر عن وزارة الاقتصاد والمالية واصلاح النظام في المغرب.
- ١١- (سياسة العمل عن بعد في القطاع العام) في مارس ٢٠٢٠ الصادر عن الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات الكويتية
- ١٢- (دليل تطبيق العمل عن بعد) في الحكومة الاتحادية وارشادات اجرائية في الظروف الطارئة) مارس ٢٠٢٠ الصادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الاماراتية.
- ١٣- (دليل ارشادات العمل عن بعد لموظفي الخدمة المدنية خلال فترة مواجهة فيروس كورونا المستجد ٢٠٢٠) الصادر عن ديوان الخدمة المدنية الاردني.

رابعاً /المقالات

- ١- (العمل عن بعد)، مدونة المعرفة القانونية ٢ نوفمبر ٢٠١٤، على الموقع <http://anibrass.blogspot.com>
- ٢- (العمل عن بعد في تونس)، منشورة في موقع وكالة تونس افريقيا للأنباء ، في ١٢/٦/٢٠٢٠، <http://news-tunsiatv.tn>
- ٣- (افضل مواقع للعمل عن بعد)، مقال منشور في موقع درر العراق في ٣ May 2014، على الموقع www.dorar-aliraq.net
- ٤- (دراسة امريكية العمل عن بعد اكثر انتاجية) بتاريخ ١١/٤/٢٠٢٠ على الموقع www.awalan.com
- ٥- قراءة قانونية مميزة في العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، على موقع محاماة نت، في ٢٤ يونيو ٢٠١٨، على الموقع الالكتروني www.mohamah.net
- ٦- شهيرة دعدع، مقال بعنوان (العمل عن بعد)، بتاريخ ١٧ اكتوبر ٢٠١٨، على الموقع <http://modo3.com>
- ٧- (العمل عن بعد)، على موقع وزارة الموارد البشرية والتوطين في دولة الامارات على الموقع www.mohre.gov.ae

Sources :

First / legal books and university theses.

- 1- Salman Ali Hammadi Al-Halbousi, Civil Liability for Disclosing Professional Secrets, first edition, Al-Halabi Human Rights Publications, 2012.
- 2- Dr. Abdul Majeed Al-Hakim, Professor Abdul-Baqi Al-Bakri, Professor Muhammad Taha Al-Bashir, Al-Wajeez in the Theory of Commitment in the Iraqi Civil Law, Part One / Sources of Obligation, 1980
- 3- Dr. Munther Al-Fadl, mediator in explaining civil law, a comparative study between Islamic jurisprudence and Arab and foreign civil laws, reinforced by the opinions of jurisprudence and judicial rulings, first edition, Aras publications 2006.
- 4- Hasnaa Farajallah / Zainab Al-Aydi, Personal Responsibility of the Public Employee, Master's Thesis, Colonel Ahmed Deraya University (Adrar), 2018-2019.
- 5- Generous students, the employee's responsibility for breaching the duty of confidentiality in Algerian legislation, Master's thesis, Faculty of Law and Political Science, University of Dr. Tahar Moulay, 2016-2017.
- 6- Abdullah Fadel Abdullah Al-Husseini, Civil Responsibility of the Public Employee, Master Thesis, Faculty of Law, Middle East University, 2015.
- 7- Dr. Muhammad Hussein Ali Al-Shami, The Corner of Error in Civil Liability / A Comparative Study between Egyptian and Yemeni Civil Law and Islamic Jurisprudence, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1990.

Secondly, research and studies

- 1- Bilal Talib Al-Qafiri, remote work, research published on the Maghreb Law website, published on September 1, 2020, on the website www.moroclaw
- 2- Muhammad Abdul Hafeez Al-Manasir, The Legal System of the Remote Work Contract (Study in Comparative Law), research published in the Journal of Sharia and Law Sciences, Volume 46, Issue 1, 2019

- 3- See Dr. Naglaa Tawfiq Najib Falih and d. Nadia Muhammad Mustafa Farmar, Legal Conditioning for Remote Work (a comparative study), research published in Al-Zarqa Journal for Research and Human Studies, Volume Eighteen, Issue One, 2018.
- 4- Towards a knowledge society, a series of studies issued by the Media Production Center, King Abdulaziz University, second edition (remote work), Saudi Arabia.

III / Legislation

- 1- Iraqi Civil Code No. 40 of 1951
- 2- Law of Discipline for State Employees and the Iraqi Socialist Sector No. 14 of 1991
- 3- Instructions for the Code of Conduct for State and Public Sector Employees and Mixed Sector Employees in Iraq No. 1 for the year 2006
- 4- Resolution No. 27 of 2020 regarding remote work in the UAE Federal Government.
- 5- Instructions for flexible working hours in the Jordanian civil service for the year 2018
- 6- Draft Moroccan Decree No. 2.20.343 on remote work in state administrations for the year 2020
- 7- Dahir No. 1.58.008 for the year 1958 regarding the general statute for the public service
- 8- Human Resources Law in the Federal Government (UAE) No. 11 of 2008 and its amendments
- 9- Jordanian Civil Service System No. 82 of 2008.
- 10- (Guide to remote work) in government departments in April 2020, issued by the Ministry of Economy, Finance and System Reform in Morocco.
- 11- (Remote work policy in the public sector) in March 2020 issued by the Kuwait Communications and Information Technology Authority

- 12- (Guide to applying remote work) in the federal government and procedural guidelines in emergency circumstances) March 2020 issued by the Federal Authority for UAE Government Human Resources.
- 13- (Guidelines for remote work for civil servants during the period of confronting the new Corona virus 2020) issued by the Jordanian Civil Service Bureau.

Fourth / Articles

- 1- (Remote work), Legal Knowledge Blog, November 2, 2014, at <http://anibrass.blogspot.com>
- 2- (Remote work in Tunisia), published on the website of the Tunisia Africa News Agency, on 12/6/2020, <http://news-tunsiatv.tn>
- 3- (The best remote work sites), an article published on the Dorar Al-Iraq website on May 3, 2014, on the website www.dorar-aliraq.net
- 4- (An American study, remote work is more productive) on 11/4/2020 on the website www.awalan.com
- 5- A distinguished legal reading of remote work (a comparative study), on the Lawyer Net website, on June 24, 2018, on the website www.mohamah.net
- 6- Shahira Dada', an article entitled (remote work), dated October 7, 2018, on the website <http://modo3.com>
- 7- (Remote work), on the website of the Ministry of Human Resources and Emiratization in the UAE at www.mohre.gov.ae