



الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

The demand for remote work between legal restrictions and the inevitability of the Corona pandemic.

مولود قارة الكامل *

كلية الحقوق جامعة المسيلة (الجزائر)

mouloud.kara@univ-msila.dz

تاريخ إرسال المقال: 2021-05-21 تاريخ قبول المقال: 2021-08-13 تاريخ نشر المقال: 2022-03-31

الملخص: ملخص:

تعد جائحة كورونا من الأوبئة الخطيرة التي أثرت على أغلب دول العالم و منها الجزائر، ما جعل العديد من العمال و الموظفين يلجؤون للعمل من منازلهم و ذلك خضوعا للإجراءات و التدابير الاحترازية التي فرضتها السلطات العمومية، و تهدف الدراسة إلى البحث حول تأثير جائحة كورونا كوفيد 19 على العمل المنزلي و العمل عن بعد و توجه العامل الجزائري نحو ذلك.

كلمات مفتاحية: جائحة كورونا، عمل عن بعد، اقتصاد، منظمة، إلكترونية. **تصنيفات JEL :** XNN.

XNN, XNN.

Abstract:

The Corona pandemic is one of the dangerous epidemics that affected most countries of the world, including Algeria. What made many workers and employees resort to work from their homes, subject to the precautionary measures and measures taken by the public authorities. The study aims to research the impact of the Covid 19 pandemic on domestic work and distance work and direct the Algerian worker towards that.

Keywords: Corona pandemic, work and distance, economic, organization ,electronic.

Jel Classification Codes: XNN, XNN, XNN.

1. مقدمة:

يشهد العالم أزمة صحية كبيرة تسبب فيها فيروس كورونا الذي يتوسع و ينتشر بشكل رهيب لم تقتصر آثاره على الدولة التي كانت مصدره، و بتوسعه هذا أصبح يحمل صفة الجائحة بدلا من صفة الوباء لمدى شموله كامل القارات، و في الواقع لم تقتصر آثار الجائحة على الأنظمة الصحية بل تعدتها لتمتد إلى المجالات الاجتماعية و البيئية و الاقتصادية حيث توقفت عجلة الاقتصاد و تم اعلان حالة الطوارئ، لذا سارعت الشركات إلى تغيير أنظمة عملها للتكيف مع آثار الوباء، و انتهجت نظام العمل عبر الانترنت أو نظام العمل عن بعد، و من نتائج الوباء أنه تسبب في تسريح العديد من العمال الذين لم

* المؤلف المرسل.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

يجدوا لهم مكانا في النظام الجديد الذي فرض بيئة عمل مستجدة كانت سبب في توسيع نطاق دائرة المنافسة بين العمال حتى لا يمسه التسريح ومن جهة مقابلة ظهرت بعض التحديات لزمت الشركات و الاقتصاد و حتى الحرف المدنية التي بدورها تقع ضمن دائرة الاقتصاد المنزلي و التجارة العائلية. إن التطور التكنولوجي الحاصل في نقل المعلومات و استعمال وسائل الاتصال الحديثة أثر على علاقات العمل بدورها و أثرت على نمو سوق العمل بصورة لافتة من خلال خلق فرص عمل جديدة للأشخاص في بلدانهم أو خارجها و أصبح بمقدور الشركات توظيف عمال من جنسيات مختلفة و لم تجد هذه الأخيرة سوى نظام العمل عن بعد كحل بديل لا مفر منه في الظروف الاستثنائية التي لم يكن العالم يتوقعها و مهيبئ ليستوعبها في كامل المجالات و من بينها المجال القانوني الذي أظهر أن منظومته ليست كاملة و غير قادرة على استيعاب نظام العمل عن بعد.

2.1. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في تعريف جائحة كورونا كوفيد 19 و الوقوف على حقيقة العمل عن بعد و العمل المنزلي و تأثيرهما على الاقتصاد المنزلي، و على كيفية ادارة نشاط المنظمة عن بعد بصورة تضمن حقوق العامل و حقوقها التي تزيد من نجاعتها و في مدى توفر عنصر التبعية في العمل عن بعد.

3.1. مشكلة الدراسة:

اختلفت ظروف ممارسة العامل لمهامه بين الظروف العادية و الظروف الاستثنائية و تبعها انتقاله من نظام العمل في مقر المؤسسة التقليدي إلى العمل عن بعد وهذا في إطار العمل المنزلي دون الإخلال بتدابير الحجر الصحي التي تفرض قيودا على حركة التنقل حماية للصحة العامة، و بالتالي إشكالية الدراسة تكمن في مدى قابلية العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا ؟ وتندرج تحتها تساؤلات فرعية حول الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد؟ وما هي الآثار المترتبة عنها؟ و ماهي مزايا ومساوئ هذا النظام؟ وما تأثيرها على الاقتصاد المنزلي؟

4.1. المنهجية المتبعة:

طبيعة الموضوع المعالج تقتضي الاجابة على الاشكالية باتباع المنهج الوصفي لكونه يساعد في الاحاطة بالموضوع بمختلف جوانبه من وصف للعمل عن بعد و لجائحة كورونا و مدى تأثير العامل عن بعد بهما و انعكاسهما على الاقتصاد المنزلي من وجهة نظر القانون الذي هو في الأصل تعبير عن الأوضاع الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية، و كاستثناء نستعمل المنهج التحليلي لما يتعلق الأمر

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

بالنصوص القانونية و تحليل آثارهما و المنهج المقارن في مقارنة بعض المسائل في القوانين الأجنبية أو بعضها بين القواعد التقليدية و القواعد الجديدة.

5.1. خطة الدراسة:

قسما هذه الدراسة إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: نعالج في المبحث الأول إلى الإطار المفاهيمي لعلاقة العمل عن بعد.

المبحث الثاني : جائحة كورونا و آثارها على العامل عن بعد.

2. الإطار المفاهيمي لعلاقة العمل عن بعد و العمل المنزلي

أثرت وسائل الاتصال الحديثة في علاقات العمل و أصبح مكانها غير مكان العمل المعتاد، و لقد نظم المشرع الجزائري علاقات العمل بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹ ودعم نشاط العمل المنزلي بموجب المرسوم التنفيذي 97-474 الصادر بتاريخ: 1997/12/08 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل في المنزل².

ويتميز عقد العمل التقليدي عن عقد العمل عن بعد بأنهما اتفاق يلتزم العامل بأن يؤدي عمل تحت إشراف صاحب العمل لمدة محدودة أو غير محدودة مقابل أجر محدد سلفا³، و أدت جائحة كورونا إلى زيادة في النشاط و العمل المنزلي عن بعد.

لذا سنخرج على مفهوم نظام العمل عن بعد في مطلب أول ثم في مطلب ثاني التحول الرقمي و إجراءات الحجر الصحي، أما المطلب الثالث فنخرج إلى أجرة العمل عن بعد و عناصرها.

1.2. مفهوم العمل عن بعد و علاقته بالعمل المنزلي

ظهر مفهوم العمل عن بعد في فترة الستينات و جرى العمل به مع ما يسمى بالعمل الجزئي لهذا سنعرف العمل عن بعد ثم نتعرض إلى أنواعه و بعدها إلى خصائصه في فرع ثالث ثم إلى تعريف التبعية و عناصرها و آثارها في قانون العمل.

1.1.2. تعريف العمل عن بعد

لقد اختلفت الآراء حول تقديم تعريف موحد للعمل عن بعد، وأوردت اتفاقية العمل الدولية 177 لسنة 1996 كلمة العمل في المنزل و عرفته من خلال المادة الأولى بقولها: " بأنه العمل الذي يؤديه

¹-الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخة في: 1990/04/25.

²- الجريدة الرسمية العدد 82، المؤرخة في: 1997/12/14.

³- للتوضيح أكثر راجع بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية،

الطبعة الأولى، 2010، ص37 و ما يليها.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

الشخص يشار إليه باسم العامل في المنزل، في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان صاحب العمل مقابل أجر⁴، فالعامل هنا موظف دائم بعيدا عن مقر عمله، أما المشرع الجزائري فعرفه من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي 97-474 بأنه: " كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر، مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية و أدوات العمل، أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط⁵."

وبناء على ما سبق يمكن القول أن العمل عن بعد هو: " وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات و الاتصالات، بحيث يتم العمل بمعزل عن المعتاد داخل المؤسسة " ⁶ .

تعقيبا على ما سبق فإن العمل عن بعد يختلف عن العمل في المنزل حسب ما أتى به المشرع الجزائري في المرسوم 97-474، لأن المشرع الفرنسي أكد في المادة 1222-22 من قانون العمل على أن العامل أجير يتمتع بكل الحقوق و الواجبات وله أن يتقدم بطلب تحويله من داخل المؤسسة إلى خارجها حتى يقوم بعمله عن بعد و ذلك في حالات الأزمات و الأوبئة أو أي ظرف استثنائي. والمشرع الجزائري لم يشر إلى وجود عقد عمل كما أسبغه بطبيعة خاصة لا ترقى إلى درجة العمل لانعدام عنصر التبعية فيسمح بذلك بالقول بأنه يمكن أن يكون العمل عائلي أو أسري، ولما نص المشرع على أن العامل في المنزل يستفيد من الضمان الاجتماعي في المرسوم 85-33 اعتبر العامل بالمنزل عاملا شبيهه بالأجير⁷ .

2.1.2. تعريف العمل المنزلي ومن جهة نظر علم الاجتماع

ينظر دارسوا علم الاجتماع على أن العمل المنزلي ينصب على شقين هما: رعاية المنزل و رعاية الأطفال، رغم وجود تيار عقلاني جديد يقوم على الاقتصاد العائلي الجديد و نظرية الرأسمال البشري أين تقوم الأسرة بتقسيم الأدوار بداخلها و تحليل التكلفة و المنفعة المترتبة عن الاختيارات و التقسيمات التي

⁴ - اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، رقم 177 لسنة 1996، مؤرخة في 1996/08/22.

⁵ - وعرفه الاتفاق الأوربي حول إطار العمل عن بعد في المادة 02 " بأنه أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو كليهما وذلك باستخدام وسائل

تكنولوجيات المعلومات، حيث ينفذ العمل خارج إطار محل العمل المعتاد،

« Tout forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technique de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant a celui-ci.»

⁶ - فاطمة أحمد حيشية، التوظيف عن بعد، بدون دار نشر، بدون سنة نشر، ص10.

⁷ - المرسوم التنفيذي 85-33 المؤرخ في : 1985/02/09 المتضمن قائمة العمال الشبهيين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة

الرسمية العدد 09 المؤرخة في : 1985/02/24.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

أجروها، و عرفوا العمل المنزلي بأنه: " هي أن يتخصص الزوج في البحث عن الدخل المالي للأسرة...⁸ .

3.1.2. أنواع العمل عن بعد

ويقسم إلى نوعين⁹ :

- العمل الجزئي عن بعد ويقصد به أنه يمكن للعامل في القطاع الاقتصادي أو العمومي أن يقسم وقت عمله بين مقر العمل الرئيسي و مكان العمل عن بعد.
- العمل الكلي عن بعد وهو أداء عمل بدوام كامل خارج مقر المنظمة، ومن هذا يمكن القول أن العمل عن بعد يعد عملا منزليا ينفذ خارج المكان المعتاد للعمل دون القول بضرورة ذلك. و المشرع الجزائري لم يحدد أحكام خاصة لممارسة العمل عن بعد وترك ذلك لأطراف علاقة العمل ومن ثم فالوضع يحكمه القاعدة العامة للقانون المدني المنصوص عليه في المادة 106 التي تجعل من العقد شريعة المتعاقدين، فتخضع علاقة العمل لمبدأ سلطان الإرادة و الحرية التعاقدية، و يتم تنفيذ العقد بحسن نية بوسائل الكترونية.
- و بهذا لا يختلف العمل عن بعد عن العمل المنزلي إذ العامل يؤدي عمله في المنزل أو في مكان آخر خارج مقر الهيئة المستخدمة.

4.1.2. خصائص العمل عن بعد

يتميز عقد العمل المنزلي بعدة خصائص أهمها:

- العمل عن بعد يكون في المنزل: شريطة التفرقة ما بين العمل المنزلي و العمل عن بعد في المنزل، وهذا الأخير يكون باستعمال وسائل الاتصال الحديثة في العمل، ويكمن الفرق بينهما في علاقة التبعية كما سيأتي توضيحه أدناه.
- العمل من مواقع تكون مهيأة ومجهزة مسبقا للعمل: وفي الغالب تكون قريبة من المنزل و تشبه في تجهيزها التجهيزات الموجودة في مجموعة الشركات¹⁰ .

⁸ - مشري فريدة: "النوع الاجتماعي و العمل المنزلي، مراجعة نقدية للأدبيات في ضوء خصوصيات الأسرة الجزائرية، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 02، العدد، ص 130.

⁹ - دليل العمل عن بعد، مجلة وزارة الاقتصاد و المالية وإصلاح الإدارة، المملكة المغربية، أبريل 2020، ص 04.

¹⁰ - دنجلان توفيق نجيب فليح و د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات الانسانية، المجلد 18، العدد الأول، الأردن، ص 05.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

- العمل عن بعد يتم من خلال استعمال الوسائط الإلكترونية¹¹: بمفهومها الواسع مثل الفاكس و الأنترنت و عادة ما تكون ضمن الشبكات الإلكترونية المغلقة¹²، سيما أن المشرع الجزائري أكد على مصطلح تقنيات الاتصال عن بعد من خلال المادة 03 من المرسوم التنفيذي 13-378 المؤرخ في 09/11/2013 الذي يحدد الشروط و الكيفيات المتعلقة بإعلام المستهلك¹³.

5.1.2. تعريف التبعية و عناصرها و آثارها في قانون العمل

5.1.2.1. 1. تعريف التبعية في عقد العمل: المشرع لم يعرف عنصر التبعية في عقد العمل¹⁴ وذلك في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹⁵، و عرفها المشرع المصري في كل من القانون المدني¹⁶ و قانون العمل¹⁷، فنصت المادة 674 من قانون المدني المصري على أن: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر و تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر"، ويعد هذا العنصر أهم العناصر لكونه مستقل و يميز عقد العمل عن باقي العقود القانونية .

5.1.2.2. عناصر التبعية في عقد العمل : و هما عنصران، العنصر الأول يتمثل في قيام

العامل بأداء عمل معين لحساب رب العمل، أين يلتزم العامل بأن يؤدي عملا يكلف به من صاحب العمل، ولا يجوز للعامل أن يكلف شخص آخر بأن يحل محله في عمله¹⁸، وتقابلها المادة 169 من قانون المدني الجزائري التي تؤكد على أنه في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يفرض الوفاء من غير المدين. أما العنصر الثاني فيتجلى في خضوع العامل لسلطة رب العمل فيسخر كل نشاطه تحت إمرته، فضلا على ذلك نجد أحكام المادة 07 فقرة 03 من قانون العمل توجب أن ينفذ العامل التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة .

¹¹- نظم المشرع الجزائري وسائل الاتصال الحديثة من خلال القانون 09-04 المؤرخ في : 05/08/2009، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الاعلام و الاتصال و مكافحتها، الجريدة الرسمية ، العدد 47 المؤرخة في 16/08/2009.

¹²- القانون 18-05 المؤرخ في 10/05/2018 المتعلق بالتجارة الإلكترونية، الجريدة الرسمية العدد 28 مؤرخة في 16/05/2018.

¹³- الجريدة الرسمية ، العدد 58 بتاريخ : 18/11/2013.

¹⁴ - BRIGITTE Hess et MARIE Simon, Droit du travail, 13ème édition, Dalloz, Paris, 2001, p58.

¹⁵ - حمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل: علاقة العمل الفردي الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص.33.

¹⁶- قانون رقم 131 سنة 1984 يتعلق بإصدار القانون المدني .

¹⁷-تنص المادة 31 قانون العمل المصري الموحد لسنة 2003 بقولها: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته و إشرافه لقاء أجر.

¹⁸- هيثم حمادة المصاروة، المنقنى في شرح قانون العمل ، دار حمادة، عمان، 2008، ص148

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

5.1.2.3 آثار التبعية القانونية: تنتج عن علاقة العمل عن بعد آثار قانونية في مواجهة العامل وصاحب العمل والتي أساسها خضوع العلاقة بينهما للقانون الذي يحدد التزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين فطالما أن العامل يبذل مجهودا لرب العمل يلتزم هذا الأخير بتقديم الأجر، زيادة على ذلك فإن العامل يفقد قدرا من حريته لما يخضع مهنيا لصاحب العمل في حدود ساعات العمل لذا أصبحت حماية العامل عن بعد ضرورية من تعسف رب العمل¹⁹.

و في نهاية هذا المطلب تتجلى بوضوح خصوصية علاقة التبعية في عقد العمل المنزلي يكون العامل فيها ليس له تبعية لخصوصية العلاقة، أما العامل عن بعد فله تبعية لرب عمله و يمس العمل بهذا المعنى بالمفهوم التقليدي لعنصر التبعية و لخصوصية طريقة المراقبة و الإشراف التي تتخذ صورا عدة ومن أهمها تقنية المراقبة الالكترونية أو المراقبة عن طريق الفيديو²⁰.

2.2. التحول الرقمي و إجراءات الحجر الصحي:

يعرف بأنه عملية تحول شركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات و الخدمات و توفير مصادر جديدة تزيد من قيمة منتجاتها، ويساعد هذا النظام على البحث على أفضل أنشطة التسويق عبر الأنترنت و ذلك بناء على خطة شاملة و استراتيجية محكمة، ويمتاز بأنه يقدم خدمات متنوعة للجمهور و للمؤسسات و يقلل من الجهد و التكلفة و بكفاءة تشغيلية جيدة²¹، هذا فضلا على أنه يساعد على خلق فرص عمل مختلفة عن الفرص العمل التقليدية و يساعد المؤسسات على الانتشار على نطاق واسع والوصول إلى أكبر شريحة من الزبائن.

1.2.2. دوافع التحول والعمل المنزلي عن بعد.

يهدف هذا النوع من العمل إلى تغيير أجزاء كبيرة داخل المنظمة مما يتيح تنسيق العملية و ترتيب عدة أهداف منها التحليل و التطوير فضلا على الحوكمة والشفافية وتقليل المصاريف، وللتحول نحو هذا النمط من العمل في ظل جائحة كورونا له عدة أسباب :

1- تلبية حاجيات العملاء و المواطنين إذ حققت وسائل التواصل الاجتماعي شعبية كبيرة بين الشعوب، و أصبحت قناة للتواصل و لمعرفة الآراء و المطالبة بخدمات إلكترونية فعالة كالدفع عبر الأنترنت .

¹⁹- المشرع الفرنسي نظم أحكام العمل في المنزل بالمواد 1411 و 1412 و أحكام العمل عن بعد بالمادة 1222 من قانون العمل.

²⁰- مصطفى عبد الحميد العدوي، الخصوصية في مكان العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري و الأمريكي، 1997، ص06.

²¹- الهام يحيوي و سارة قرابصي، التسوق الرقمي: كيفية تطبيق التحول الرقمي في مجال التسويق، مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة الواد،

المجلد 04، العدد02، كانون الأول، سنة 2019، ص135.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

2- تقليل التكاليف و الأعباء في مواجهة التراجع في النشاط التجاري و الاقتصادي الذي أصبح محدودا بسبب إجراءات الحجر الصحي .

3- توجه الإدارة والدولة نحو تسريع وتيرة العمل الرقمي، فهو يقلل من نشاط وحركة الناس خارج البيت مما يكون عامل في التخفيف في انتقال العدوى بين الأشخاص .

2.2.2. الخدمات الرقمية في ظل جائحة كورونا.

لقد لعبت التكنولوجيا دورا هاما في جعل أشخاص يبقون في منازلهم و يستمرون في أداء أعمالهم و بالنتيجة حققت حدا معينا لاستمرارية المرفق أو المنظمة و حتى العمل المنزلي دون التعرض لخرق الحظر الصحي و إجراءاته، واستعانة العمل المنزلي بهذه التقنية التي أصبحت وسيلة محورية لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية و تربية ومثالها الدفع الإلكتروني و التعليم عن بعد و الاستعانة بالذكاء الاصطناعي و الروبوت كمساعد للأطعم الطبية كإجراء العمليات الجراحية عن بعد²².

و العمل المنزلي كان في بدايته بتأديته في المنزل أين يستخدم العامل وسائل التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ المهام المطلوبة منه لحساب رب العمل ويستوي في ذلك أن يكون الدوام كلي أو جزئي أو خلال فترات متعاقبة أو متفرقة وهي تشبه حالات العمل المنزلي الذي تتعرض له الأسرة خلال الاضطرابات الجوية و الأعاصير أين لا يمكن للعامل أن يصل إلى مكان عمله، ويقابلها كذلك عدم قدرة المستهلك في التنقل إلى الأسواق لاقتناء حاجياتهم فيكون مجبرا عن البحث عن أسواق الكترونية كبديل عن الأسواق العادية حتى يتفادى انتقال العدوى بسبب التجمعات و الاحتكاكات فيما بينهم، خصوصا في ظل قيام الحكومات بإجراءات غلق المحلات و الأسواق التجارية فكان من الضروري اقتناء المستلزمات الضرورية كالغذاء و الأئفنة الواقية... وغيرها.

الفرع الثالث: إجراءات الحد من انتشار الجائحة

نظرا للسرعة الرهيبة التي أدت إلى انتشار جائحة كورونا و في ظل غياب لقاح أوصت لجنة الصحة العالمية و الجزائر التي أصدرت قوانين تنظم إجراءات الحد من انتشار الجائحة، ومن بين هذه الإجراءات ما يلي:

1- العزل الذاتي للعامل أو لأي فرد تظهر عليه أعراض الكوفيد حتى لا ينتقل للآخرين و المقصود هنا التزام الشخص المصاب بالامتناع عن الخروج من المنزل و الذهاب للأماكن العام و ذلك بشكل طوعي.

²²- خليل اللوح، التحول الرقمي في زمن الجائحة، مجلة البوغاز للدراسات القانونية و القضائية"، دار السلام للطباعة والنشر و التوزيع، الرباط، العدد07، 2020، ص227.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

2- التباعد الجسدي و يعني ذلك ترك مسافة أمان صحية بين الأشخاص فعندما يسعل أو يعطس شخص ما فإن ما يصدر عنه ينتقل عبر الهواء للأفراد القريبين جسديا من المصاب .

3- الحجر الصحي وهو إجراء يتبعه الأفراد الذين تعاملوا مع شخص مصاب بمرض الكوفيد رغم عدم ظهور أعراض الإصابة عليهم خلال فترة زمنية، مع رقابة مستمرة للحالة الصحية، والحجر الصحي كان له الفضل في تجنب وفيات أرواح كثيرة²³.

3.2. مزايا العمل و عيوب عن بعد في ظل جائحة كورونا

إن العمل عن بعد له عدة فوائد و مزايا بين الفرد وصاحب العمل و حتى المجتمع، و تتجلى مزاياه من خلال تشجيع الدولة و منظمة العمل الدولية مثل هذه المبادرات و هذا النمط من أداء العمل .

3.2.1. مزايا العمل عن بعد

3.2.1.1. فوائد اقتصادية

ويمكن إجمالها في عدة فوائد و منافع كما يلي :

- 1- تخفيض المصاريف و الجهد في تنقلات و مراقبة العمال من حيث الحضور و الغياب.
- 2- تخفض في الوقت المستهلك في نشاطات المنظمة .
- 3- ترفع من مستوى الجودة لما تستعين المنظمة بوسائل التقنية الحديثة.
- 4- تخفض في تكلفة الإيجار و توفر فرص عمل جديدة لشرائح كبيرة من المجتمع .

3.2.2. فوائد اجتماعية: وهي لا تقل أهمية عن المزايا الاقتصادية و تتجلى في توسيع مشاركة

فئات المجتمع في العمل مما يتيح الاندماج الآلي للفرد داخل الحيز الجغرافي الذي يعيش فيه، فضلا على أنها تفتح مجالات أخرى للعمل خصوصا بالنسبة للمناطق المعزولة، وتعطي للمرأة أكثر أريحية في عملها و التوفيق في رعاية أطفالها.

3.2.2.2. عيوب نمط العمل عن بعد:

يعتبر نظام العمل عن بعد أحد الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لتطوير إنتاجها لكونها طريقة مشجعة على الاستثمار، غير أن هذا لا يخلو من بعض العيوب و المعوقات التي تقلل من الاستفادة منه، لكن ما يعاب على هذا النظام أن مكان العمل غير ثابت لكونه يتغير بتغير محل إقامة العامل

²³- مجدوب خبرة، التحول الرقمي في القطاع السياحي في ظل جائحة كورونا COVID 19، السياحة الافتراضية البديل الرقمي النموذجي، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والاقتصادية، برلين، المؤتمر الدولي حول كورونا كوفيد 19 بين حتمية الواقع و التطلعات، 15-16 تموز 2020، ص494.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

ناهيك على أن العمل عن بعد في حد ذاته يتسم بعدم ثبات العمل و بالتالي عدم ثبات الدخل كما أن زوال الجائحة في حد ذاته قد ينهي علاقة العمل عن بعد أي زوال سبب اللجوء إلى النظام في العمل. العمل عن بعد قد يكون لساعات أطول أو كما يصطلح عليه القانون الجزائري العمل الإضافي و الساعات الإضافية و العمل الليلي²⁴، وهذا نزولا إما رغبة في تنفيذ تعليمات رب العمل أو أن العامل يكون مضطرا لأداء ساعات عمل اضافية لاستكمال عمل ما، لكن لا يحصل العامل عن بعد عن مقابل مالي عن هذا النوع من العمل لعدة أسباب يمكن ردها إلى عدم وجود معايير أو مقاييس تضبط ذلك أو لكون أن هذا النظام من العمل يعتمد على ووسائل تقنية لا يمكن توفيرها في كل مكان عمل. ومن بين عيوب هذا النظام أنه يشترط في العامل عن بعد حد أدنى من المعارف خارج تخصص عمله التي يتكلف اعتمادها و إنجازها طاقم بشري آخر متخصص مما يدخل في البنية الاساسية للتجهيزات الأولية و إعدادها و تحضيرها يحتاج إلى الوقت و المال كضرورة وجود وسط تقني ملائم ما يعيق امكانية العمل عن بعد في كل الاعمال الممكنة، هذا كله يعيق تشريع العمل و التنظيمات في تحديد الأجور و العلاقات و يجعل العامل في عزلة اجتماعية فيزيد في مرضه النفسي و المهني و بعدها نجده يفتر إلى حافز الاتصال الشخصي و العمل ضمن فريق واحد متلائم و منسجم داخل نفس المنظمة.

3. آثار جائحة كورونا كوفيد 19 على حقوق العامل في العمل عن بعد

تعتبر جائحة كورونا كوفيد 19 أزمة صحية عالمية، إن فهم وضع العامل في العمل عن بعد عند مواجهته فيروس كورونا يعد أمرا بالغ الأهمية بالنسبة له و للمنظمة، فعندما يدرك العامل خطورة الجائحة يحاول أن يتأقلم مع هذا الظرف الطارئ و يقوم بتكييف عمله وفقا لذلك، لهذا ارتأينا أن ندرس في المطلب

²⁴- المادة 30 من القانون رقم: 90-11 المتضمن قانون العمل و الذي ميز بين مدة العمل القانونية المقدره ب: 40 ساعة في الأسبوع توزع على 05 أيام كاملة على الأقل و بين الساعات الإضافية للعمل في الحالات التي يجوز فيها للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات اضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية و هي تخول الحق للعامل في زيادة 50% من الأجر العادي للساعة. و هي مشكلة تطرح اشكالية فرض الرسوم و الضرائب : "الباحث الى ان الرأي الذي يتفق وصحيح القانون هو القائل بأن كافة ساعات العمل الإضافي معفاة من دفع الرسوم القضائية، وذلك لأن نص المادة (4) قد ذكرت كلمة الأجور بالمطلق، وبالرجوع لنص المادة (1) من قانون العمل أنها عرفت الأجر بأنه الأجر الكامل والذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات، مما يعني بأن الأجر يشمل بدل ساعات العمل الإضافي، كما أن ساعات العمل الإضافي ليست فقط المحددة في 12 ساعة في الأسبوع، وذلك لأن نص المادة (71) من قانون العمل قد حظرت تشغيل رب العمل للعامل ساعات عمل إضافي تزيد عن 12 ساعة في الأسبوع، وهذا لا يعني أنه في حال قام رب العمل بتشغيل العامل ساعات عمل إضافي تزيد عن 12 ساعة في الأسبوع، فإن هذه الساعات لا تعتبر ساعات عمل إضافي وغير خاضعة لقانون العمل، بل هي ساعات عمل إضافي وتخضع لنطاق تطبيق قانون العمل، وبالتالي يشملها نص المادة (4) المتعلق بالإعفاء من الرسوم القضائي"، لوراند هشام عبد اللطيف حجة، الإعفاء من رسوم ساعات العمل الإضافي، متوفر على موقع: <https://law.najah.edu/ar/legal-portal/research-articles/2019/08/21/laaf/> /mn-rsom-saat-laaml-ldfy

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

الأول التعريف بجائحة كورونا و علاقتها بظروف الاقتصاد المنزلي أما المطلب الثاني فنعرض فيه آثار و انعكاسات جائحة كورونا على العمل عن بعد.

1.1.3. جائحة كورونا كوفيد 19 وعلاقتها بالظروف الاستثنائية و القوة القاهرة

أثرت هذه الجائحة على مختلف مناح الحياة فكان من الضروري التدخل لوضع حد لها لهذا سنعرض أولاً إلى جائحة كورونا ثن نظرية الظروف الطارئة و أخيراً إلى القوة القاهرة .

1.1.3. تعريف بجائحة كوفيد 19

بدأ فيروس كوفيد 19 ينتشر أواخر سنة 2019، وبعد استفحاله الرهيب على العالم تغير وصفه ليحمل اسم الجائحة التي تفوق في مفهومها ومداهها و خطورتها مفهوم الوباء، وعرفت منظمة الصحة العالمية الفيروس بأنه من فصيلة الفيروسات التي تسبب مرض الإنسان و الحيوان، ولم يقدم تعريفاً واضحاً لهذه الجائحة سواء من الفقه أو من القضاء، ولكن بمراجعة نص المادة 44 من القانون العراقي رقم 89 لسنة 1981 فإنها تعتبر: "الأمراض الناجمة عن الإصابة بعامل معدي أو السموم المتولدة عنه الذي ينتج عن انتقال ذلك العامل من المصدر إلى المضيف بطريقة مباشرة أو غير مباشرة".

2.1.3. مفهوم الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة

1. 2.1.3. تعريف الظروف الاستثنائية: يعرفها الفقه بأنها: "حالة عامة غير مألوفة أو غير

طبيعية أو واقعة مادية عامة لم تكن في حساب المتعاقدين وقت التعاقد ولم يكن في وسعهما ترتيب حدوثهما بعد التعاقد و يترتب عليها أن يكون تنفيذ الالتزام التعاقدى مرهقاً للمدين²⁵ بحيث يهدده بخسارة فادحة و إن لم يصبح مستحيلاً"²⁶.

أما فيما يخص أساس هذه النظرية فلقد اختلفت فيه آراء الفقهاء بين من ردها إلى فكرة الاستعجال ومنهم آخرون قيدها بفكرة المرفق العام²⁷.

و المشرع الجزائري أخذ بفكرة الظرف الاستثنائي في المرسوم التنفيذي رقم 7/20 المؤرخ في 2020/03/24 الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار الوباء، وأكد على هذا الموقف

²⁵- مفهوم المدين في القانون المدني الجزائري لا يقتصر مفهومه على الشخص الذي توجد ديون في ذمته المالية، بل يمتد المفهوم إلى كل شخص عليه التزام أو تكليف أو أعباء وجب عليه القيام بها، وسواء كان مصدرها العقد أو بنص القانون.

²⁶- محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني و الفقه الاسلامي، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، مصر، 2007، ص233.

²⁷- عبد العزيز برفوق، ضوابط السلطة التنفيذية في الظروف الاستثنائية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001،

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

الاستثنائي من جديد في من خلال عمل بالإجراءات الاستعجالية في مجال الصفقات العمومية²⁸ حسب ما يقتضيه المرسوم التنفيذي رقم 237/20 المؤرخ في 2020/08/31 الذي يحدد التدابير الخاصة المكيفة للإجراءات ابرام الصفقات العمومية في اطار الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19²⁹.

2.1.3. 2. تعريف القوة القاهرة: إن المشرع الجزائري في قانون الصحة لم ينص على تعريف خاص بالوباء أو الجائحة واكتفى في المادة 41 من القانون رقم 11/18 المؤرخ في 02 يوليو 2018 المتعلق بالصحة بالقول بأن: " في حالة وجود خطر انتشار وباء و/أو في حالة حماية الاشخاص المعرضين لخطر تنظم السلطات الصحية حملات تلقيح وتتخذ كل تدبير ملائم لفائدة المواطنين أو الاشخاص المعنيين"³⁰.

هذا ولم يعرفه كذلك المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المؤرخ في: 2020/03/21 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته³¹، والمشرع الجزائري تطرق الى القوة القاهرة في القانون المدني في ثمانية مواضيع من خلال المواد التالية: المادة 127 والتي جعل منها القاعدة العامة، ونص فيها على الحادث المفاجئ والقوة القاهرة وخطأ الغير (السبب الاجنبي)، ثم تطرق في اوضاع أخرى للقوة القاهرة في المواد 02/138 والمادة 178 والمادة 02/545 والمادة 599 والمادة 851 والمادة 954.

والمميز كذلك في الأدب العربي أن الشعراء العرب تغنوا بدورهم بالجائحة، فقد قال ابن عاصم الاندلسي في كتابه تحفة الحكام في نكت العقود و الحكام بقوله:

وكل ما لا يستطاع الدفع له
والجيش معدود من الجوائح
جائحة مثل الرياح المرملة
كفتنة و كالعدو الكاسح³²

وقصد هنا بالجائحة كل من لا يمكن دفعه ورده كالرياح المرسللة التي يتبعها المطر والتلوج، ولهذا فالجوائح هي جمع لكلمة جائحة فهي الآفة التي تجتاح الثمار.

²⁸- المرسوم الرئاسي 247/15 المؤرخ في 2015/09/16 يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، جريدة رسمية، عدد 50 بتاريخ 2015/09/20.

²⁹- الجريدة الرسمية، عدد 51، بتاريخ 2020/08/31.

³⁰- القانون رقم 11/18 المؤرخ في 02 يوليو 2018 المتعلق بالصحة، ج.ر. رقم 46 بتاريخ: 2018/07/29، ص.08.

³¹- ج.ر. عدد 15 بتاريخ: 2020/03/21، ص.02.

³²- أحكام الاحكام على تحفة حكام للعلامة الشيخ: محمد بن يوسف الكافي على منظومة فيما يلزم القضاة من الاحكام في مذهب الامام مالك للعلامة القاضي أبي بكر محمد ابن عاصم الاندلسي الغرناي، شرح وتعليق مأمون بن محي الدين الجنان، دار الكتب العلمية بيروت، الطبعة الاولى، 1994، ص.142.

2.3. آثار جائحة كورونا على العمل عن بعد

عندما تقوم المنظمات و المؤسسات لتوظيف عمال لها لا تكتفي بالشروط المعهودة في التوظيف كالكفاءة و الخبرة، لكن قد تجعل من رغبة العامل شرطا انتقائيا يتعلق باختيار نمط العمل عن بعد، وهو ما يتوافق مع ظرف جائحة كورونا التي تؤثر على العمل عن بعد أو على الاقتصاد المنزلي على حد سواء

1.2.3. آثار جائحة كورونا على العامل عن بعد

أصبحت الشركات العالمية توجه اهتمامها بالعامل و تستثمر في الاطار البشري الخاص بها، فراحة العامل النفسية و رفاهيته الشخصية و العائلية تأخذها المنظمة بعين الاعتبار، ويتجلى ذلك في عمله و مرتبه و الظروف التي يعمل في جوها، بل حتى في أسلوب العمل و تطبيق معايير الجودة و السلامة ، إن توسع مفهوم الجودة وصل إلى مفهوم جودة الحياة المهنية التي تجد أساسها في الموازنة بين الحياة العملية و الحياة الشخصية للعامل ما يحقق الرضا الوظيفي³³ ، وعلى هذا فالعامل عن بعد يجب أن يشعر بأن المنظمة لا تستنزفه في وقته و جهده وماله، وأن تمنحه من المزايا و الحوافز ما يمنح لباقي العمال و أن لا تحوز لظرف على حساب طرف آخر .
ويجب أن يؤطر العمل عن بعد بمعايير تقييم جديدة من حيث حساب ساعات العمل و معرفة العامل الحيوي الذي لا يتكاسل أو يفتر طوال ساعات العمل و كذا تقييم العمال الأكثر حيوية واستجابة لمتطلبات منصب عمله.

2.2.3. جانحة كورونا كسبب لاختيار العامل نشاطه في العمل عن بعد

نظرا للظروف الحياتية التي تأثرت بجائحة كورونا كوفيد 19 قامت السلطات العمومية بقيود حركة الناس و تنقلاتهم، ولجأت الشركات بعدها إلى تغيير نظام العمل لبعض العمال بما فيها توقيت الدوام، فلقد كانت الشركات إلى وقت قريب تقوم بانتقاء العمال الذين يعملون لديها بمقر الشركة لكن حاليا اختلف الوضع و اصبح العامل يوفر له الامكانيات ما يجعله يختار ممارسة نشاطه و عمله في العمل عن بعد، بل من أن الشركات من تقوم و تعمل على تشجيع عمالها على ممارسة أنشطتهم من مقر سكناتهم وأن عدم حضورهم إلى مقر الشركة للعمل يجب أن لا يخلق الشعور لديهم بأنهم ليسوا جزء من الشركة³⁴.

³³- محمد طيفوري، حدود الفصل بين الاستعباد و الامتاع، جريدة الاقتصادية بتاريخ 2018/08/09،

³⁴- ياسر عبد الحميد الافتتاحات: " البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الالكتروني الشخصي أثناء العمل "، مجلة كلية القانون،

المجلد السابع، الاصدار 24، الجزء ألف، كركوك، 2018، ص2013-2015.

4. خاتمة:

يعتبر العمل عن بعد نمط من أنماط تنفيذ الأعمال تعرفه عدة مجتمعات و أنظمة قانونية، لكنه غير معروف على مستوى بلادنا و إن عرف فإنه لا يعدو أن يكون جزء من الأعمال التي تتم عن بعد، و إن إبرام عقود العمل عن بعد انطلاقا من مبدأ حرية التعاقد تجعل منه يعادل عقد العمل الكلاسيكي من الناحية القانونية، و لا يختلفان سوى في الخصوصية الإلكترونية التي بمقتضاها يقوم العامل بتنفيذ عمله في المنزل أو في أي مكان آخر بخلاف مقر العمل الكلاسيكي.

والعمل عن بعد يحمل في طياته العديد من المنافع للطرفين وذلك يفتح مجال الأعمال و يحدث النزول من مناصب العمل فضلا على أنه يقلل التكلفة لكلي الطرفين، وقد يكون العمل المنزلي أو العمل عن بعد هو الحل الأمثل في ظل جائحة كورونا كوفيد 19 و حتمية الوضع الصحي الراهن مع ضرورة حماية نشاط المنظمة و الحفاظ على مناصب الشغل.

و بهذا يمكننا أن نقدم بعض التوصيات و الاقتراحات التي من شأنها أنت تغطي القصور و النقص في ما يلي :

- أن المشرع الجزائري ترك حرية التعاقد لأطراف علاقة العمل و هنا يمكنهما الاتفاق على مناصب العمل المعنية بالعمل عن بعد وكذا ساعات العمل و حجم العمل المؤدى مما يجعل الطرفين يكسبان معا و يجنيان ثمار اتفاقهما.
 - سن قوانين تنظم تنفيذ العمل عن بعد .
 - تشجيع ممارسة العمل من المنزل أو عن بعد عن طريق تخفيض الضرائب و الرسوم على الأجور و كذا خلق تحفيزات مالية لتحقيق ذات الغرض.
- تم بحمد الله و عونه.

المراجع:

1. باللغة العربية:

1. فاطمة أحمد حيشية، التوظيف عن بعد، بدون دار نشر، بدون سنة نشر.
2. المرسوم التنفيذي 85-33 المؤرخ في : 09/02/1985 المتضمن قائمة العمال الشبهيين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 09 المؤرخة في : 24/02/1985.
3. مشري فريدة، النوع الاجتماعي و العمل المنزلي، مراجعة نقدية للأدبيات في ضوء خصوصيات الأسرة الجزائرية"، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 02، العدد.

الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

4. دليل العمل عن بعد، مجلة وزارة الاقتصاد و المالية وإصلاح الإدارة ، المملكة المغربية، أبريل 2020.
5. د.نجلاء توفيق نجيب فليح و د. نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات الانسانية، المجلد 18، العدد الأول، الأردن.
6. القانون 04-09 المؤرخ في : 2009/08/05، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الاعلام و الاتصال و مكافحتها، الجريدة الرسمية ، العدد 47 المؤرخة في 2009/08/16.
7. القانون 05-18 المؤرخ في 2018/05/10 المتعلق بالتجارة الالكترونية، الجريدة الرسمية العدد 28 مؤرخة في 2018/05/16.
8. أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل: علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
9. قانون رقم 131 سنة 1984 يتعلق بإصدار القانون المدني المصري.
10. هيثم حمادة المصاروة، المننقى في شرح قانون العمل ، دار حمادة، عمان، 2008.
11. مصطفى عبد الحميد العدوي، الخصوصية في مكان العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري و الأمريكي، 1997.
12. الهام يحيوي وسارة قرابصي، التسوق الرقمي: كيفية تطبيق التحول الرقمي في مجال التسويق، مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة الواد، المجلد 04، العدد 02، كانون الاول ،سنة 2019،
13. خليل اللواح، التحول الرقمي في زمن الجائحة"، مجلة البوغاز للدراسات القانونية و القضائية، دار السلام للطباعة والنشر و التوزيع، الرباط، العدد 07، 2020.
14. مجدوب خبرة، التحول الرقمي في القطاع السياحي في ظل جائحة كورونا COVID 19، السياحة الافتراضية البديل الرقمي النموذجي، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، المؤتمر الدولي حول كورونا كوفيد 19 بين حتمية الواقع و التطلعات، 15-16 تموز 2020.
15. لوراند هشام عبد اللطيف حجة، الإعفاء من رسوم ساعات العمل الإضافي، متوفر على موقع: <https://law.najah.edu/ar/legal-portal/research-articles/2019/08/21/laaf-mn-rsom-saat-laaml-ldfy>
16. محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني و الفقه الاسلامي، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، مصر، 2007.



الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية و حتمية جائحة كورونا

17. عبد العزيز برقوق، ضوابط السلطة التنفيذية في الظروف الاستثنائية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2001.
18. المرسوم الرئاسي 247/15 المؤرخ في 16/09/2015 يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، جريدة رسمية، عدد 50 بتاريخ 20/09/2015.
19. القانون رقم 11/18 المؤرخ في 02 يوليو 2018 المتعلق بالصحة، ج.ر. رقم 46 بتاريخ: 29/07/2018.
20. أحكام الاحكام على تحفة حكام للعلامة الشيخ: محمد بن يوسف الكافي على منظومة فيما يلزم القضاة من الاحكام في مذهب الامام مالك للعلامة القاضي أبي بكر محمد ابن عاصم الاندلسي الغرناطي ، شرح وتعليق مأمون بن محي الدين الجنان ، دار الكتب العلمية بيروت ، الطبعة الاولى ، 1994.
21. محمد طيفوري، حدود الفصل بين الاستعباد و الامتاع، جريدة الاقتصادية بتاريخ 09/08/2018،
22. ياسر عبد الحميد الافتتاحات، البعد القانوني لحق العامل في استخدام البريد الالكتروني الشخصي أثناء العمل، مجلة كلية القانون، المجلد السابع، الاصدار 24، الجزء ألف، كركوك، 2018.

1- باللغة الأجنبية:

BRIGITTE Hess et MARIE Simon, Droit du travail, 13^{ème} édition, Dalloz, - Paris, 2001.