https://doi.org/10.37375/bsj.v7i20.3614

الرقابة الإلكترونية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

*. الباحث إبراهيم بهاء الدين عويدات

تاريخ الاستلام: 13/ 8 / 2025 اجازة النشر: 4/ 10 / 2025 تاريخ النشر: 17/11/ 2025

المستخلص: هدفت الدراسة إلى بحث موضوع الرقابة الإلكترونية في علاقات العمل، باعتبارها من أبرز الإشكاليات الناتجة عن التحوّل الرقمي في سوق العمل. فقد تلاشت الحدود التقليدية للمكان والزمان في تنفيذ العمل، وأصبح الأجير يخضع لرقابة رقمية غير مباشرة من خلال تطبيقات رقمية موضوعة سلفًا، تُمكّن صاحب العمل من متابعته منذ البدء بالتنفيذ وصولًا إلى اتخاذ الإجراءات بحقه في حال المخالفة.

تناولت الدراسة، بالاعتماد على المنهج التحليلي المقارن، ثلاثة مباحث أساسية: الأول في الطبيعة القانونية للرقابة الإلكترونية وتأثيرها على مفهوم التبعية في ضوء المفهوم الموسّع للتبعية الرقمية؛ والثاني فيما توصلت إليه التشريعات والاجتهادات المقارنة ولا سيما في فرنسا. حيث أُعتبر أن عنصر التبعية يتحقق من خلال خضوع الأجير لنظام رقابة إلكتروني؛ والثالث في موقف المشرّع اللبناني من خلال النصوص التقليدية والتعديلات التي أُدخلت حديثًا والتي اعترفت للمرة الأولى بالرقابة عن بُعد وبإمكانية العمل خارج مقر صاحب العمل. وخلصت الدراسة إلى الدعوة لسنّ قانون خاص ينظّم العمل عبر المنصات الرقمية، بما يوازن بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته الرقابية وحق الأجير في الخصوصية، في ظل التداخل بين أوقات العمل وأوقات الراحة.

الكلمات المفتاحية :الرقابة الإلكترونية، علاقات العمل، التبعية الرقمية، المنصات الرقمية، الخصوصية، التشريع اللبناني.

Electronic surveillance in labor relations using digital platforms

Researcher: Ibrahim Bahaa el dine Oueidat

Private Law - Labor Law Genera, Directorate of Lebanese Internal Security Forces

Summary: This study examines electronic surveillance in labor relations as one of the most significant challenges that will arise as the labor market becomes more digitally transformed. With the disappearance of traditional time and space limitations, employees are increasingly subject to remote digital surveillance via platforms that allow employers to oversee performance and impose fines as needed.

Using a comparative analytical method, the research is divided into three sections: the first defines the legal nature of electronic surveillance and its impact on the evolving concept of subordination; the second explores comparative legislation and jurisprudence, particularly in France, where digital subordination is recognized as a new form of dependence; and the third analyses the Lebanese legal framework, highlighting recent amendments acknowledging remote supervision.

The study concludes by recommending the enactment of a comprehensive legal framework regulating digital platform work, ensuring a balance between employers' supervisory rights and employees' right to privacy in the context of blurred boundaries between work and personal time.

Keywords: Electronic surveillance, labor relations, digital subordination, digital platforms, privacy, Lebanese legislation.

* القانون الخاص– قانون العمل، المديرية العامة للأمن العام اللبناني Ibrahimoueidat@hotmail.com

المقدمة

يحتل العمل مكانًا بارزًا في حياة الإنسان، فهو إضافة الى كونه مصدر أساسي لتأمين معيشة الفرد وعائلته، فإنه يعد المحرّك الأول لعملية تطوّر المجتمع وازدهاره.

وقد أولت معظم التشريعات الحديثة اهتمامًا بالغًا بتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والأجير، عبر السعي إلى إيجاد نوع من التوازن في العلاقة بين الطرفين، وتأمين الحماية الاجتماعية للأجير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية (SUPIOT, 2009, p. 167).

وبما أن القوانين تشكل انعكاسًا للواقع الذي يعيشه الفرد في المجتمع، صدر قانون العمل اللبناني بتاريخ 1946/10/2، نتيجة لمطالبات العمال المتواصلة لوضع قواعد قانونية تحمي حقوقهم، وتحدد ساعات عملهم القصوى، وإجازاتهم، وتعويضاتهم المتعلقة بالمخاطر التي يتعرضون لها أثناء تنفيذهم لعملهم، والتعسف في إنهاء عقودهم.

وبسبب عجز مبدأ سلطان الإرادة والحرية الفردية في صياغة علاقات متوازنة في الحقوق والالتزامات بين الطرفين، اضطر المشرّع لسنّ قوانين تنظيمية عادلة، منها قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ 1932/3/9، والذي تناول عقد الاستخدام في بابه الخامس. كما صدر قانون العمل الذي لم يراعِ جميع جوانب العلاقة بين الاجير وصاحب العمل، مما أدى إلى إقرار قوانين أخرى كقانون الضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 1963/9/26، الذي يشمل فرع تعويضات نهاية الخدمة، التعويضات العائلية، والمرض والأمومة وطوارئ العمل. وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964/9/2.

لكن مع دخول عصر المعلوماتية والتحول الرقمي الهائل الذي يشهده العالم منذ مطلع الألفية الثالثة، وما رافقه من تطور في مجال تنفيذ الأعمال، لم يعد الأجير محصورًا في زمان ومكان محددين، ولم يعد عنصر التبعية المتمثل في الرقابة والإشراف يُمارس بالشكل التقليدي المباشر. بل أصبحنا نعيش في ظل برامج رقمية أحدثت ثورة في أساليب العمل، وأصبحت الشركات كمنصة تبادل تربط بين مقدم الخدمة والزبون من خلال وسيط إلكتروني. مما أدى إلى ظهور المنصات الرقمية كوسيط مركزي جديد في تنفيذ الأعمال، وبدأ المشهد التقليدي لعلاقات العمل يتغيّر بشكل جذري. فلم تعد الرقابة التقليدية كافية في هذا النوع من الأعمال، بل حلّت محلّها رقابة إلكترونية دقيقة غير مرئية، تمارس بصورة سرية، من خلال تطبيقات وبرامج وأنظمة تقييم رقمية، تراقب العامل، وتقيّم نتيجة عمله، وتتحكم بمصيره المهني، دون حاجة لأي تدخل بشري (TERRIEN, 2001, p. 5).

لقد أدت هذه الظاهرة الى بروز فئة من الأجراء "الرقميين" الذين لا تجمعهم علاقة مباشرة بأصحاب العمل بالمعنى التقليدي، في ظل انتشار صور وأشكال الرقابة والإشراف الحديثة المقررة لربّ العمل، بل باتوا يعملون بشكل مستقل ظاهريًا ولكنهم في الواقع تحت رقابة وإشراف وتوجيهات تعتمد على تقنيات إلكترونية صارمة، تفرض عليهم الالتزام بقواعد محددة مسبقًا، وتقيّم طريقة تنفيذهم للعمل بصورة دائمة، مما يجعلهم عرضة للاعتداء على خصوصيتهم، ويعرضهم للكثير من المخاطر، لا سيما في ظل صعوبة التمييز والتداخل بين الأوقات التي يمارس فيها الأجير عمله، وتلك المخصصة للراحة، مما يشكل خرقًا ومساسًا بالحياة الخاصة للأجير، الأمر الذي يشكل سببًا لفسخ العقد من قبل صاحب العمل الذي يملك سلطة حجبهم، أو حرمانهم من الوصول الى المنصة؛ أي: حرمانهم من مصدر رزقهم الفعلي (الهزاني، 2019).

في هذا الإطار، تبرز إشكالية جديدة تتعلق بطبيعة العلاقة القانونية التي تربط العامل بالمنصة الرقمية: هل هي علاقة عمل تقليدية تقوم على التبعية القانونية وتخضع لأحكام قانون العمل، أم أنّها علاقة من نوع خاص يكون فيها العامل مستقل ويعمل لحسابه الخاص؟ ويزداد التساؤل مع ظهور الرقابة الإلكترونية كأداة إشراف وتوجيه تمارسها المنصات على العاملين من خلالها، بما يطرح سؤالاً حول مدى قانونية هذه الرقابة في اعتبار عنصر التبعية متوفرًا؟، وكيف تعامل الفقه والاجتهاد المقارن مع هذه المسألة؟ وما هو المعيار الذي يعتمده القانون اللبناني في ضوء التعديلات التي أدخلت مؤخرًا على قانون العمل؟

سنحاول الإجابة على هذه الأسئلة من خلال التركيز على البعد الرقابي الإلكتروني كمعيار جديد لتكييف العلاقة بين الأجير والمنصة، في ظل اعتماد أغلب القوانين التقليدية للرقابة المادية المباشرة، في سعي إلى محاولة تقديم اقتراحات لتعديلها كي تتماشى مع هذا النوع الجديد من الرقابة.

إن قانون العمل التقليدي، الذي وُضع أساسًا لحماية الطبقات العمالية باعتبارها الطرف الضعيف في مواجهة أصحاب العمل، يجد نفسه اليوم أمام علاقات يستخدم فيها أساليب تقنية حديثة يصعب تكييفها وفق القواعد التقليدية، مما دفع بالفقه والقضاء إلى البحث عن حلول مبتكرة تحاول إيجاد نوع من التوازن بين تأمين الحماية القانونية للأجير من جهة، وبين الحفاظ على دينامية الابتكار والمرونة التي تميز هذا النوع الجديد من العمل، من جهة أخرى(Cass. soc., 2018) .

وإذا كان عقد العمل التقليدي يتميز بثلاثة عناصر أساسية: العمل، الأجر، والتبعية. ففي حالة المنصات الرقمية، يثير العنصر الأخير تساؤلات حول التبعية المطلوبة للقول بوجود علاقة عمل تابع، لأن التبعية في هذا الأسلوب من العمل ليست تقليدية، بل تأخذ طابعًا رقميًا، يتمثل في التطبيقات التي تشرف على الأجير وتوجهه، وتحدد له السعر، وتقيّم عمله، وتفرض عليه الجزاء في حال مخالفة التعليمات والأوامر (BARGAIN, 2020, p. 39).

فالرقابة الإلكترونية التي تُمارَس عبر التطبيقات والبرمجيات، تشكّل اليوم إحدى أبرز الوسائل التي يستخدمها صاحب العمل في مراقبة العامل من خلال المنصات الرقمية. إلا أن هذه الرقابة تُثير جملة من المخاطر والإشكاليات القانونية، لا سيما تلك التي تتعلق بالتعدي على الحياة الخاصة للعامل، وحماية العامل من التعسف في إنهاء علاقته بالمنصة الرقيمة، في ظل غياب الإشراف البشري التقليدي(AGAMBEN, 2007) .

وتزداد أثار هذه المخاطر في الدول التي لا تزال تشريعاتها قاصرة عن مواكبة هذا التطور، ومنها لبنان الذي لم يضع بعد تنظيمًا قانونيًا متكاملًا لعلاقات العمل من خلال المنصات، أو ينظم كيفية ممارسة صاحب العمل لسلطاته في الإدارة والرقابة عبر استخدام الوسائل الحديثة لتقنيات الاتصالات والمعلومات المعتمدة في هذا النوع من الأعمال (الخوري، 2023، صفحة 88).

لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة معالجة موضوع الرقابة الإلكترونية في علاقات العمل الرقمية، من خلال:

مبحث أول: تحديد الطبيعة القانونية للرقابة الإلكترونية: آلياتها وأثرها على تغيير مفهوم التبعية في علاقات العمل.

مبحث ثاني: دراسة كيفية تعاطي التشريعات المقارنة والاجتهاد مع هذا الأسلوب الجديد من العمل.

مبحث ثالث: بيان مدى إمكانية تطبيق أحكام قانون العمل اللبناني على هذا النوع من الأعمال، وحاجته لتعديلات تواكب التطور الذي طرأ على ممارسة صاحب العمل لسلطاته.

المبحث الأول

الطبيعة القانونية للرقابة الإلكترونية، آلياتها، وأثرها على تغيير مفهوم التبعية في علاقات العمل

يشكّل عنصر التبعية أحد أبرز مظاهر السلطة التي يمارسها صاحب العمل في إطار علاقة العمل التقليدية، حيث تُعتبر وسيلة أساسية يتمكن من خلالها إدارة وتنظيم أعماله، والإشراف على الأجراء ومراقبتهم، وإصدار الأوامر والتوجيهات لهم، لضمان حسن سير العمل، والتأكد من مدى التزامهم بها، وتوقيع الجزاء المناسب عليهم في حال مخالفتها.

لكن ظهور الأشكال الجديدة للعمل والتطور الذي طرأ على وسائل التنفيذ، أدى إلى الاختلاف في أساليب ممارسة السلطة في علاقات العمل، نظرًا لتعدد أشكال الرقابة في سياق العمل الذي يتم من خلال المنصات الرقمية بسبب التقنيات المتبعة لممارسة تلك السلطة، خاصةً وأن تلك السلطة تمارس من خلال برامج رقمية محددة سلفًا، مما يشكل النظر في النشاط الذي تقدمه المنصات معيارًا أساسيًا للتكييف، فتحولت التبعية من الإشراف البشري المباشر إلى رقابة رقمية آلية تُمارس عن بُعد، بواسطة التطبيقات الذكية (RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, 1992, p. 46).

انطلاقًا من تطور الوسائل التقنية التي يتمتع بها صاحب العمل تجاه النشاط المهني للعامل والدور الذي تلعبه المنصّة، تأتي أهمية هذا التحوّل من كونه لا يمسّ فقط الجانب التقني في إدارة العمل، بل يطرح إشكاليات قانونية جوهرية ترتبط بمدى توفر عناصر علاقة العمل التقليدية، وفي مقدمتها عنصر التبعية، الذي يُشكّل الركيزة الأساسية لتمييز الأجير عن العامل المستقل. فهل تكفي هذه الرقابة الرقمية لإثبات قيام علاقة عمل؟ وما مدى تأثيرها على حماية حقوق العامل؟

انطلاقًا من ذلك، نتناول في هذا المبحث تحديد الطبيعة القانونية للرقابة الإلكترونية من خلال ثلاث نقاط أساسية:

أولًا: تحديد مفهوم الرقابة الإلكترونية وتمييزها عن الرقابة التقليدية.

ثانيًا: عرض أبرز أدوات الرقابة الإلكترونية وآثارها القانونية.

ثالثًا: البحث في العلاقة بين هذه الرقابة ومفهوم التبعية القانونية.

أولًا: مفهوم الرقابة الإلكترونية وتمييزها عن الرقابة التقليدية:

تُعدّ الرقابة التي يمارسها صاحب العمل إحدى أبرز مظاهر سلطته، وتتجلّى تقليديًا من خلال الإشراف المباشر، إصدار التوجيهات والأوامر، وتحديد طريقة تنفيذ العمل ومكانه وزمانه.

يرتكز هذا المعيار في أساسه على رابطة التبعية القانونية التي تتميز بسلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف، وإصدار الأوامر والتوجيهات، ومتابعة تنفيذها، ومعاقبة مخالفيها. فالصورة الطبيعية لهذه الرقابة تتحقق عندما يقوم الأجير بتنفيذ العمل في مقر عمله المعتاد الذي يحدده صاحب العمل مع تحديده لساعات العمل، وأوقات الراحة، والالتزامات الملقاة على عاتقه، وكيفية تنفيذه لعمله، وما إلى ذلك.

لكن مع ظهور الأشكال الجديدة للعمل، والتطور الذي طرأ على وسائل التنفيذ، أدى إلى الاختلاف في أساليب ممارسة السلطة في علاقات العمل، نظرًا لتعدد أشكال الرقابة في سياق العمل الذي يتم من خلال المنصات الرقمية بسبب التقنيات

المتبعة لممارسة تلك السلطة، خاصةً وأنها تمارس من خلال برامج رقمية محددة سلفًا، فحلّت محلها أشكال رقمية تعتمد على الذكاء الاصطناعي، والتطبيقات وأنظمة التتبع (منظمة العمل الدولية، 2021).

وإذا كان الاجتهاد والفقه قد وضع معايير ومؤشرات للقول بوجود رابطة التبعية، لا سيما الخضوع لسلطة صاحب العمل والالتزام بتعليماته وتوجيهاته، تقديم المواد الأولية للأجير، الإلتزام بتأدية العمل في الزمان والمكان المحددين، وتنفيذ العمل في إطار مشروع منظم، فإن هذه المؤشرات لا يشترط أن تكون مجتمعة في آنٍ واحد (ماضي، 2008، صفحة 143)، ولا تكفي بطبيعة الحال لإثبات وجود عنصر التبعية في العمل من خلال المنصات الرقمية، نظرًا للخصوصية التي يتمتع بها لجهة استخدام التقنيات الحديثة، وتنفيذه عبر الوسائل المعلوماتية والتكنولوجية. وبالتالي لا بد من إيجاد معيار جديد يقوم على إعطاء قاضي الأساس سلطة تقديرية واسعة في إعادة تكييف العلاقة التعاقدية القائمة، وإعطائها الوصف القانوني الصحيح من خلال البحث في طبيعة العقد، وتقييم جميع الظروف المحيطة به لا سيّما الجوانب التنظيمية والإدارية والرقابية والاقتصادية، وهذا المعيار يقوم على ركيزتين أساسيتين:

1. تطوير معيار التبعية القانونية التقليدي، ليصبح أكثر مرونة كي يتلاءم مع التطور الحاصل في أساليب العمل، كأن تحل الرقابة الإلكترونية من خلال وسائل الاتصال الحديثة محل الرقابة التقليدية المباشرة.

2. الاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية ليكمل معيار الرقابة والإشراف ويعززه، وذلك بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الإلكترونية.

من خلال هذا المعيار يقتضي دراسة جميع المعطيات الموجودة في العلاقة بين الطرفين وأخذها بعين الاعتبار، لا سيما صيغة العمل وطبيعته، طريقة الدفع، أدوات الرقابة والإشراف وعناصرهما، طريقة تنظيم العمل، وأساليب تجهيز أدوات العمل والمعدات، وطريقة إنهاء العلاقة التعاقدية لإثبات وجود رابطة التبعية أو نفيها.

وعلى هذا الأساس، يمكن تُعريَف "الرقابة الإلكترونية"، بأنها مجموعة من الوسائل التقنية المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تسمح لمشغّل المنصة تتبع الأجير، مراقبة أدائه، تقييمه، واتخاذ القرارات المناسبة بحقه في حال مخالفة المسار المحدد مسبقًا من خلال التطبيق، بمنعه من الدخول إليه مؤقتًا أو نهائيًا، ويتم ذلك من دون أي تدخل بشري مباشر.

وتشمل هذه الوسائل، برامج تتبّع الموقع الجغرافي (GPS)، تسجيل وتقييم التفاعل مع الزبائن، مراقبة مدة التنفيذ، وتتبع نشاط الجهاز الذكي المرتبط بالمنصة، مراقبة اتصالات الأجير وبريده الإلكتروني، أنظمة الفيديو المدارة عن بعد.

يتضح لنا أن التبعية القانونية بمفهومها الحديث، تصلح لأن تكون معيارًا مهمًا يمكن للقاضي الاستناد إليه لتكييف العلاقة بين العامل والمنصّة الرقمية، انطلاقًا من مؤشر أو أكثر من المؤشرات التقليدية مع المرونة في إثبات بعضها. خاصة، وأن استخدام الوسائل التقنية الحديثة تساعد في إثبات عنصرَيْ المراقبة والتوجيه، ليتبنى مفهومًا موسعًا لفكرة التبعية بحيث يستدل على وجودها من خلال بعض المقومات التي تناسب طبيعة تنفيذ العمل في العصر الرقمي، لا سيما أن طبيعة هذه الأعمال ترتكز بصورة مباشرة على التطبيقات والبرامج التي تضعها المنصات بصورة مسبقة في متناول العامل الذي تدربه على استخدامها لتنفيذ العمل، وتحقيق الغاية المرجوة، مما يشكل مؤشرًا جوهريًا على توفر رابطة التبعية.

ويتميّز هذا الأسلوب من الرقابة بأنه غير مرئي، مستمر بشكل دائم، وينفذ آليًا دون تدخل بشري، مما يثير تساؤلات قانونية جوهرية تتعلق بخطورة التعدي على الحياة الخاصة للعامل من خلال المنصة الرقمية، وحماية بياناته الشخصية، ومدى حدود السلطة التي تمارسها المنصة على الأجير، خصوصًا في ظل غياب أي إشراف بشري مباشر(CNIL) .

ثانيًا: أدوات الرقابة الإلكترونية وآثارها القانونية:

تختلف أدوات الرقابة الرقمية تبعًا لطبيعة المنصة، لكن أبرزها يشمل:

1. أنظمة التتبع GPS: تُستخدم بصورة خاصة من قبل المنصات التي تقدم خدمات النقل والتوصيل، حيث تسمح للمنصة بمراقبة ومتابعة تحرّكات الأجير، مدى التزامه بالمسار المحدد، وتحديد موقعه الجغرافي.

2. أنظمة تقييم الأداء: وهي أنظمة إلكترونية تقوم بجمع التقييمات والآراء التي يضعها الزبائن خلال تنفيذ الخدمة، وتقيّم من خلالها تصرفات الأجير ومدى إنتاجيته، تمهيدًا لاتخاذ القرار التأديبي المناسب بحق الأجير المخالف، كمنعه من استخدام التطبيق، الحسم من الأجر، أو حجبه بصورة نهائية من الدخول الى التطبيق.

3. الذكاء الاصطناعي التحكّمي: تعتمد عليه المنصة في إسناد المهام تلقائيًا إلى الأجير الأنسب، كما تصدر تقارير تحليلية عن التنفيذ والتفاعل، وتراقب تصرفات الأجير بناءً على معايير محددة مسبقًا.

4. أنظمة الإنذار أو الإقصاء الآلي: قد تُعلّق المنصة حساب الأجير أو تمنعه من قبول المهام بمجرد استشعار انخفاض أدائه، من دون أي تدخل بشري، بناءً على تحليل البيانات الرقمية فقط. كما هو حال سائق UBER، فبالرغم من الحرية التي يتمتع بها في رفضه القيام بالرحلة، إلّا أنه في حال بلغ عدد الرحلات المرفوضة حدًا معينًا، أمكن للمنصة حجبه بصورة مؤقتة ولمدة محددة. وإذا تجاوز الرفض حدًا آخر أمكن حجبه بصورة دائمة (Cass. soc., 2020).

5. كاميرات المراقبة: تمكن من متابعة الأجير ليس فقط أثناء تنفيذه للعمل المناط به، بل في أكثر الأماكن خصوصية له، حتى أثناء تواجده في منزله(CAZÉ-GAILLARDE, 2005) .

6. مراقبة الهاتف والبريد الإلكتروني: سمحت أنظمة الذكاء الاصطناعي بفعل تطور الأساليب التقنية في تنفيذ العمل بمراقبة عمال المنصات بشكل دقيق، فأتاحت لصاحب العمل تتبع نشاط البريد الالكتروني للأجراء، ومراقبة اتصالاتهم الهاتفية، بحيث أصبح العامل تحت نظر التقنيات الجديدة في الإشراف والتوجيه بدل من أن يكون تحت نظر وأعين صاحب العمل (Jean Emmanuel RAY, 2001, p. 17).

وبفضل نظام الرقابة عن بعد Télésurveillance، استطاع صاحب العمل ممارسة كامل سلطاته في الرقابة والتوجيه لا سيما التأكد من مدى التزام الأجير بأوقات العمل المطلوبة، ومدى اهتمامه بالعمل، خاصة وأن أجهزة الكمبيوتر الموصولة عبر الإنترنت تمكنه من تتبع العامل عن بعد، وكأنهما موجودان في مكان واحد (RAY, pp. 531- 532.).

وطالما أن العمل من خلال المنصات الرقمية يقوم على استخدام الوسائل الحديثة، فإن سلطات صاحب العمل في هذا النوع من الأعمال قد تغيرت بتغيير أشكال العمل الجديدة. فبالغم من تمتع الأجير فيها بقدرٍ كبير من الحرية والاستقلالية في تنظيمه وتنفيذه للعمل، فإن سلطة الرقابة بالمقابل أصبحت من أهم السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل على أجرائه، وتعتبر مؤشرًا كبيرًا للاستدلال من خلالها على تبعيتهم لصاحب العمل، الذي ما زال يتمتع بها كاملة بقدر كبير. وقد لحق

هذه السلطة تطور بفعل استخدام الوسائل التكنولوجية، بحيث مكنت صاحب العمل من ممارستها بصورة أسهل وأسلس واستطاع تتبع عماله ومراقبتهم في أي زمان ومكان بالرغم من المسافة والبعد الجغرافي الموجود بينهما خلال تنفيذ العمل.

من الناحية القانونية، تطرح هذه الرقابة إشكالية جوهرية تتعلّق بمدى استقلالية العامل، إذ رغم غياب التبعية القانونية المباشرة، فإن الرقابة الرقمية المستمرة تُنشئ نوعًا من "التبعية الرقمية"، ما قد يجعل العامل من خلال المنصة الرقمية في حالة مراقبة دائمة، مما يضفي على علاقته مع المنصة صفة العمل التابع، بالرغم من الاستقلالية الظاهرة التي يتمتع بها في تنفيذه لعمله(Cass. soc., 2019) .

ثالثًا: العلاقة بين الرقابة الإلكترونية ومفهوم التبعية القانونية:

تبين لنا فيما سبق أن رابطة التبعية هي عنصر جوهري لقيام عقد العمل، وأن الرأي المستقر في الفقه والاجتهاد على الأخذ بالتبعية القانونية ولو في صورتها الإدارية أو التنظيمية لتطبيق أحكام قانون العمل على العلاقة بين الأجير وصاحب العمل. وهذا ما يثير التساؤل حول مدى توفر هذه التبعية في علاقات العامل مع المنصات الرقمية؟

وإذا كان مفهوم عنصر التبعية يتمثل تقليديًا على أنه خضوع العامل لتعليمات وتوجيهات صاحب العمل المباشرة، فإن بعض الأنظمة القانونية والاجتهاد باتت تعتبر أن الرقابة الرقمية تشكّل دليلًا كافيًا على وجود تلك التبعية (عزام ع.، 2022).

ففي قضية Take Eat Easy، اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية أن وجود نظام تحديد الموقع الجغرافي، الذي يسمح للشركة مراقبة العامل، ومراقبة الوقت الذي تستغرقه كل عملية، واحتساب عدد الكيلومترات التي تتطلبها كل عملية توصيل، يؤكد على خضوع العامل لإشراف ورقابة المنصة أثناء تنفيذ العمل، مما يُثبت وجود علاقة عمل تابع ,.Cass. soc) .2018)

وفي قضية Uber، رأت محكمة التمييز الفرنسية أن المنصة تفرض رقابة على الوقت، الأجر، وتوزيع المهام، وأن هذه الرقابة حتى ولو كانت من خلال التطبيق الإلكتروني، تؤدي الى اعتبار العلاقة بين السائق والمنصة علاقة عمل تابعة، بالرغم من الحرية التي يتمتع بها السائق في الدخول إلى التطبيق أو الخروج منه، وحريته في القبول أو رفضه لعدد من الرحلات .Cass) .soc., 2020)

لذلك، باتت الرقابة الرقمية عاملًا جوهريًا في إعادة تعريف حدود التبعية القانونية، وفي تكيف العلاقة التعاقدية في بيئة المنصات الرقمية. هذا ما يستدعي إعادة النظر في قوانين العمل التقليدية، ومنها قانون العمل اللبناني، ليستوعب هذا التحوّل في طبيعة الإشراف والرقابة في علاقات العمل التي تنفذ من خلال استخدام الوسائل الحديثة لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (عويدات،، 2025).

المبحث الثاني

كيفية تعاطي التشريعات المقارنة والاجتهاد مع هذا الأسلوب الجديد من العمل

مع ظهور أساليب العمل عبر المنصات الرقمية، لم تعد العلاقة بين العامل ومشغّل المنصة محصورة بالأشكال التقليدية للعمل، بل باتت محكومة بتطبيقات وبرامج ذكية تُمارس نمطًا جديدًا من الرقابة والإشراف، يُعرف بـ "الرقابة الرقمية". وقد دفع هذا التحوّل بالدول إلى إعادة النظر في قوانين اعمل لديها لمقاربة العلاقة التعاقدية التي تربط عامل المنصة بمشغّلها، من خلال اجتهادات قضائية وتشريعات حديثة اعترفت بخصوصية هذه الرقابة، وتأثيرها على تحديد الصفة القانونية للعلاقة، لا سيّما لناحية قيام عنصر التبعية القانونية.

أولًا: تطور موقف الاجتهاد من فكرة التبعية لعمال المنصات الرقمية:

يعتبر عنصر التبعية أحد أهم العناصر الأساسية للقول بوجود علاقة عمل، وقد بدأت المحاكم في عدد من الدول الأوروبية، لا سيّما فرنسا، تعترف بأن أدوات الرقابة الرقمية –كأنظمة التتبع، تقييم التنفيذ، تحديد وتنظيم المهام عبر التطبيقات – تُعدّ شكلاً من أشكال الإشراف والرقابة التي تؤدي إلى قيام علاقة تبعية قانونية.

وقد شكل قرار محكمة التمييز الفرنسية الصادر بتاريخ 28 تشرين الثاني 2018، في قضية Take Eat Easy محطة مفصلية في هذا المجال، إذ رأت المحكمة أن وجود نظام تحديد الموقع الجغرافي والتقييم التلقائي يؤكد خضوع العامل لرقابة المنصة، الذي يسمح للشركة متابعة العامل ومراقبة الوقت الذي تستغرقه كل عملية توصيل، إضافة إلى احتساب عدد الكيلومترات. ثم أشارت المحكمة إلى أن وجود رابطة التبعية هي إشارة أساسية لوجود عقد العمل، وتتمثل بممارسة مشغل المنصّة لسلطاته في الإدارة والرقابة والمحاسبة تجاه العامل(Cass. soc., 2018) .

كما أكدت المحكمة العليا في بريطانيا في قضية منصة Uber، أن عنصر التبعية يمكن أن يتحقق من خلال التطبيقات التي تتحكم بسلوك العامل. واعتبرت المحكمة أن منصّة Uber، تمارس سلطاتها في الرقابة والتوجيه والعقاب أيضًا من خلال استخدام نظام تقييم السائق من قبل الركاب على مدار الرحلات التي ينفذها، وأي سائق لا يحتفظ بمعدل تقدير مطلوب يتلقى إنذارًا، وفي حال لم يتحسن، تنهي Uber العلاقة معه. ناهيك أيضًا عن منعه من استخدام التطبيق لمدة معينة في حال رفض عدد معين من الرحلات (عزام س.، 2021).

وقد بلغ هذا التطور في الاجتهاد أوجه مع قرار محكمة التمييز الفرنسية الصادر في 4 آذار 2020 في قضية Uber، حيث اعتُبر أن السائقين العاملين من خلال هذه المنصة هم "عمال تابعون"، وأن الادعاء بأن السائق يعمل لحسابه الخاص هو غير صحيح، ومجرد وهم. فالمنصّة هي في وضع من يرسل التوجيهات إلى السائق وتشرف على تنفيذ المهمة عبر اختيار الطريق الواجب سلوكها والتعرفة المفروض دفعها، إضافة إلى سلطاتها في توقيع الجزاء على السائق من خلال وقف التعامل معه وتكبيده المصاريف الإضافية في حال اختياره مسارًا غير مناسب، كل ذلك يؤدّي إلى اعتبار السائق عاملًا يخضع في تعامله مع شركة Uber لقانون العمل، وتطبق عليه أحكام التعويضات والإجازات والضمانات التي يكفلها قانون العمل باعتباره الطرف الضعيف في العقد. مما شكّل تحولًا نوعيًا في النظرة القانونية إلى علاقات العمل من خلال المنصات الرقمية (Cass. soc., 2020,).

في ضوء هذا الاجتهاد القضائي المتزايد، لم يعد عنصر التبعية مرتبطًا بالإشراف التقليدي المباشر، بل أصبحنا أيضًا أمام برامج رقمية ونظام رقابة إلكتروني يتحكم بسلوك العامل المهني ضمن بيئة العمل الرقمية. وهذا ما دفع المحاكم إلى الأخذ بالتبعية الرقمية عند النظر في تكييف العلاقة التي تربط العامل بالمنصة الرقمية، فلم يعد الأمر يتطلّب الإشراف البشري المباشر، بل أصبحنا أمام تطبيقات ذكية تمثّل شكلًا جديدًا من أشكال السلطة، ما دفع بعض الاجتهادات إلى اعتبار العلاقة علاقة عمل تابع، بالرغم من غياب الرقابة التقليدية المباشرة.

لذلك، يتضح من موقف الاجتهاد أنه لاعتبار العلاقة التي تربط المنصّة الرقمية بالعامل من خلالها علاقة عمل، لا بد من توفر معايير وضوابط واضحة قوية ترتكز على طبيعة ممارسة النشاط المهني بكونه تابع وخاضع للرقابة.

وتجدر الإشارة هنا، إلى أن الفقه المقارن لعب أيضًا دورًا تأسيسيًا في ترسيخ مفهوم التبعية الرقمية، إذ دعا بعض الفقهاء إلى تجاوز معيار الرقابة التقليدية لصالح مفهوم التبعية الموضوعية، وهو ما عبّرت عنه المدرسة الفرنسية بشكل خاص، من خلال اقتراح اعتماد معايير جديدة تتلاءم مع بيئة العمل الرقمية، من خلال التوسع في مفهوم التبعية التقليدية لتصبح أكثر مرونة مع التطورات التكنولوجية، مع الاستعانة بمؤشر التبعية الاقتصادية أيضًا، كمؤشر ليكمل معيار الرقابة والإشراف ويعززه .(BOSSU, 2020, p. 422)

وفي هذا الاتجاه اعتبر الفقيه الفرنسي Emmanuel Dockès أنّ "الخضوع لتطبيقات تحدّد وتراقب وتقيّم العمل هو بمثابة خضوع فعلي لإرادة صاحب العمل، حتى إنْ لم تكن إرادة بشرية مباشرة، معتبرًا أن الرقابة الرقمية تؤسس لنموذج جديد من التبعية لا يمكن تجاهله في إطار العلاقات التعاقدية .(DOCKES, 2019, p. 119)

هذا التوجه أثار موجة كبيرة من التحليلات الفقهية والنقاشات، ليس داخل فرنسا فقط، بل تعداه إلى العديد من الدول، كألمانيا، المملكة المتحدة، إيطاليا وإسبانيا. ما دفع بعضها إلى اعتماد نظام "الوضع الوسط" بين العامل المستقل والعامل التابع، فما هو موقف بعض هذه الدول من التنظيم التشريعي للرقابة الرقمية؟

ثانيًا: التنظيم التشريعي للرقابة الرقمية في القوانين المقارنة:

إزاء تزايد النزاعات حول الطبيعة القانونية للعلاقة بين العمال والمنصات الرقمية، لجأت العديد من الدول إلى تنظيم العمل من خلال المنصات الرقمية بوضع تشريعات تنظمها، لكن لم تصل بعد الى مستوى التنظيم المطلوب.

بعض الدول أوجد نظام "الوضع الوسط" بين العامل المستقل والعامل التابع، لكن ذلك لم يؤدِّ إلى النتيجة المرجوة، وإنصاف عمال المنصات الرقمية لا سيما الفئات التي تنطبق عليهم صفة العامل التابع من خلال طبيعة تنفيذ العمل مع المنصّة، مما يؤدي إلى حرمانه من الحقوق والضمانات التي توفرها له قوانين العمل عند تكييف علاقته مع المنصة الرقمية على أنها علاقة عمل.

ففي فرنسا، وعلى الرغم من أن قانون العمل لا يزال يشترط لقيام عنصر التبعية ممارسة صاحب العمل لسلطاته الثلاث الأساسية في الرقابة والتوجيه والتأديب، فإن الاجتهاد والفقه قد توسّعا في المفهوم التقليدي لهذا العنصر، بحيث اعتمدا على بعض من هذه السلطات إلى جانب مؤشرات وقرائن أخرى تستمد من توفر عنصر التبعية الاقتصادية. وقد كرّس القانون الصادر في 8 آب عام 2016 هذا التوجه من خلال إضافته عنوانًا رابعًا إلى قانون العمل يتعلق بـ "العمال الذين يتعاملون مع المنصّة من خلال الوسائل الإلكترونية"، حيث رتّب مسؤولية اجتماعية على عاتق المنصّة الرقمية، وتضمنت المواد من

L.7341-1 إلى L.7341-6 تحديد المسؤوليات على المنصة لناحية حوادث العمل والتدريب والتغطية الاجتماعية، بهدف تأمين الحد الأدنى من الضمانات للعمال المعنيين.

(Loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 2016)

وتضمّن القانون رقم 2018/771 الصادر في 5 أيلول2018، بعض الأحكام التي تنظم العلاقة بين المنصة والعامل، أبرزها ما يتعلق بضرورة الشفافية في ما يخص أدوات تقييم الأداء الرقمي، ووجوب إبلاغ العامل بآليات التطبيقات المعتمدة والمؤثرة في طريقة عمله وتطوّره المهني. (Loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 2018)

كما صدر قانون النقل الفرنسي بتاريخ 24 كانون الأول 2019 متضمنًا أحكامًا تُلزم المنصات الرقمية بوضع "ميثاق" يخضع لموافقة السلطة الإدارية المختصة، ويتضمن الأسس التي من شأنها تحديد شروط وأوجه ممارسة مسؤولياتها الاجتماعية، حقوق وواجبات العمال الذين يستخدمون تطبيقاتها، ومع النص صراحة على عدم اشتراط التبعية القانونية بين المنصّة والعمال. غير أن المجلس الدستوري الفرنسي أبطل هذه الأحكام، معتبرًا أنها تمسّ بصلاحيات القاضي في إعادة تكييف العلاقة القانونية وتحديد ما إذا كانت علاقة عمل تابعة أم لا، بناءً على المؤشرات والمعطيات المتعلقة في كل قضية على حدة. (Conseil constitutionnel، 2019)

وقد أخذ المشرع الفرنسي أيضًا بالمفهوم الموسّع للتبعية عند تنظيمه للعمل من المنزل، حيث اعتمد على وجوب توفر عنصر الأجر بالدرجة الأولى مع تخفيفه من وطأة ضرورة توفر ممارسة رب العمل للسلطات الثلاث الأساسية في عقد العمل، بل اكتفى بالنص على ضرورة أن يكون العامل يعمل لحساب المؤسسة، وذلك رغبة منه في إضفاء الحماية القانونية على هؤلاء العمال.

وقد نصت المادة L.721-1 من قانون العمل على أنه، "يعد عاملًا من المنزل كل من توافرت فيه الشروط التالية: القيام بعمل لحساب مؤسسة أو أكثر لقاء أجر محدد جزافًا، بغض النظر عن طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة..."، كما أكدت المادة ذاتها أن "عدم وجود رقابة مباشرة أو اعتيادية من رب العمل لا ينفي وصف العامل بالتابع. (Code du travail (français

من هذا المنطلق، ورغم أن المشرع الفرنسي لم ينص صراحة على اعتماد معيار التبعية الرقمية، إلا أنه سعى من مجمل هذه القوانين التي أقرها إلى إدخال إصلاحات تشريعية تستجيب للتحولات التي فرضها هذا الأسلوب الجديد من العمل، ومنها ما تعلّق بالرقابة الرقمية من خلال التطبيقات ودورها في تحديد علاقة التبعية، مما يعتبر اعترافًا تشريعيًا أوليًا بواقع التبعية الرقمية، ويعكس توجهًا إلى إضفاء حماية قانونية على العمال الذين يعملون في إطار مشروع خدمة منظّمة، حتى وإن لم يخضعوا لرقابة مادية مباشرة، طالما أن المنصة تمارس عليهم رقابتها من خلال استخدام أدوات حديثة، تحد من استقلاليتهم أثناء تنفيذهم لعملهم. (PASQUIER، 2017)

أما على صعيد الاتحاد الأوروبي، فقد أعدّت المفوضية الأوروبية مشروع توجيه في 9 كانون الأول 2021 بشأن تحسين ظروف العمل في المنصات الرقمية، وصدق من قبل مجلس الاتحاد الأوروبي بتاريخ 23 تشرين الأول من العام 2024، ونشر

في الجريدة الرسمية للاتحاد بتاريخ 1 كانون الأول 2024. ينصّ صراحة على وجوب إبلاغ الأجير بالوسائل الحديثة المستخدمة لمراقبة أدائه، مع إعطائه الحق في الاعتراض على الوسائل المستخدمة في حال التعسف وتعدّيها على خصوصياته. (Commission European، 2021)

أما في إسبانيا، فقد صدر القانون رقم 12 المعروف بـ "قانون رايدرز" Ley Riders بتاريخ 2021/9/28، ونصّ صراحة على افتراض وجود علاقة عمل بين عمال التوصيل والمنصة الرقمية التي يعملون من خلالها، عندما تمارس الأخيرة سلطة تنظيمية أو رقابية عليهم من خلال وسائل تقنية كالتطبيقات والخوارزميات. وأقرّ مجموعة من الضمانات لعمال التوصيل، مثل الحق بالحد الأدنى من الأجر، وإلزام المنصات بوضع معايير موضوعية لتقييم التنفيذ. إضافة إلى تعزيز الحماية الاجتماعية لهؤلاء العمال، لاسيما لناحية تعرضهم للأنواع الجديدة من الأمراض المهنية وطوارىء العمل، والتعسف في إنهاء عقودهم.

في حين ذهبت إيطاليا إلى تعديل بعض مواد قانون العمل عام 2019، بهدف تأمين نوع من الحماية الاجتماعية للعمال الذين ينفذون أعمالهم من خلال المنصات الرقمية، من خلال تنظيم العلاقة بين الطرفين ووضع الشروط والقواعد التي من خلالها يتم استخدام الوسائل الإلكترونية في الرقابة ومدى تأثيرها على ظروف العمل. (Décret-loi، 2019)

بذلك، يتبين أن الاتجاه الحديث في القوانين المقارنة يسير نحو، الاعتراف بالرقابة الإلكترونية كأداة قانونية تؤسس لعلاقة تبعية؛ وضع التزامات واضحة على عاتق المنصات الرقمية بشأن أدوات المراقبة المستخدمة؛ وإقرار حقوق جديدة للعامل الرقمي في مواجهة الرقابة الرقمية. هذا الاتجاه يعكس وعيًا قانونيًا متزايدًا بأن التوازن في علاقات العمل الحديثة لا يمكن أن يتحقق دون تدخل تشريعي صريح يراعي خصوصية بيئة العمل الرقمية ووسائل الرقابة غير المرئية التي تميّزها، ومدى تأثيرها على خصوصية العامل.

ويمكن القول إن تلك التشريعات تشكّل مسارًا موازيًا لتطور الاجتهاد، وتسعى إلى تأمين التوازن بين حق العامل في الحماية الاجتماعية، وبين المحافظة على مبدأ المرونة الذي يميّز العمل الرقمي.

المبحث الثالث

مدى مواكبة قواعد قانون العمل اللبناني لهذا الأسلوب من الأعمال.

نعيش اليوم في ظل برامج رقمية أثّرت بشكل مباشر على بيئة العمل. فمع تزايد انتشار العمل من خلال المنصات الرقمية واعتماد وسائل الرقابة التكنولوجية، لا يزال موقف المشرّع اللبناني مقتصرًا على قانون العمل التقليدي الصادر عام 1946، الذي يتطلب رقابة مادية مباشرة تمارس في زمان ومكان محددين لاعتبار العلاقة القائمة بين المنصة الرقمية والعامل من خلالها علاقة عمل.

ورغم إقرار بعض التعديلات الحديثة على قانون العمل بتاريخ 9 أيار 2025، لكنها تبقى قاصرة عن مواكبة التحديات المرتبطة ببيئة العمل الرقمي، وما فرضته التكنولوجيا من أساليب حديثة تتعلق بآلية تنفيذ العمل ومراقبته. لذلك، لا بد من دراسة مدى إمكانية تكيّف قواعد قانون العمل اللبناني مع واقع الرقابة الرقمية (أولًا)، ومدى قدرة الاجتهاد على تطبيق القواعد التقليدية على علاقات العمل الرقمية (ثانيًا)، وصولًا إلى ضرورة وضع نص تشريعي خاص يُراعي وينظم علاقات العمل من خلال المنصات الرقمية (ثالثًا).

أولًا: مدى إمكانية تكيّف قواعد قانون العمل اللبناني مع واقع الرقابة الرقمية:

صدر قانون العمل اللبناني رقم 10 بتاريخ 1946/9/23، ونشر في العدد 40 من الجريدة الرسمية بتاريخ 1946/10/2. وذلك نتيجة مطالبات العمال المتواصلة لوضع قواعد قانونية تحفظ حقوقهم وتنظم ساعات عملهم، وإجازاتهم، وتعويضاتهم، وحمايتهم من الأمراض المهنية وطوارئ العمل.

وبما أنّ الأنظمة القانونية تشكل انعكاسًا للواقع الذي يعيشه الفرد في أي مجتمع، وتأتي لتنظيم احتياجات أفراده المستجدة وتلبيتها في كل حقبة من الزمن، كان التنظيم القانوني لعقد العمل التقليدي ملائمًا لتلك الحقبة التي صدر فيها، ومنسجمًا مع احتياجاتها ومتطلباتها، إذ كان الأجير مرتبطًا بمكان العمل وزمانه، ويخضع لرقابة رب العمل المباشرة، ويتلقى منه التوجيهات والأوامر، ويتعرض للعقاب في حال مخالفتها.

لكن بعد أن تخطت البشرية عصر التصنيع، ودخلت عصر المعلوماتية، لم تعد التشريعات التقليدية لقوانين العمل تتلاءم مع مستجدات هذا العصر، وأصبح قانون العمل عاجزًا عن مواكبة التحولات الجذرية في بيئة العمل المعاصرة، ولا سيّما تلك التي فرضها الاقتصاد الرقمي ومنصات العمل الرقمية. فالقانون الحالي لم يتضمن أي نص صريح يُعالج موضوع الرقابة الإلكترونية، ولا العمل عن بُعد، ولا أشكال العمل الجزئي أو الموسمي بوصفها علاقات محمية قانونًا. كما لم يشمل أي تعريف لمفهوم التبعية الرقمية أو أدوات الرقابة الحديثة، كما لم يضع أي ضوابط أو ضمانات لحماية حقوق الأجراء في مواجهة المخاطر الناجمة عن استخدام الوسائل التكنولوجية لمراقبتهم، ما يجعل العديد من العمّال خارج نطاق الحماية القانونية.

خصص المشرّع اللبناني الفصل الأول من الباب الأول من قانون العمل لعقد العمل، وأطلق عليه تسمية "عقد الاستخدام"، من دون أن يعطي هذا القانون تعريفًا له، والسبب يعود إلى أن مثل هذا التعريف كان قد أعطاه المشرع في قانون الموجبات والعقود الذي تناول أيضًا عقد الاستخدام في المواد 624 إلى 656 منه، وذلك تحت عنوان "إجارة الخدمة" أو "عقد الاستخدام". وفي هذا القانون عرّف المشرّع إجارة العمل أو الخدمة بأنها: "عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمل رهين خدمة الفريق الآخر، تحت إدارته، ومقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه إليه".

وضع قانون العمل في المادتين الأولى والثانية منه، تعريفًا لرب العمل وللأجير، حيث نصت المادة الأولى على أن: "رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيرًا ما، في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عينًا أو نصيبًا من الأرباح". بدورها عرّفت المادة الثانية، الأجير بأنه "كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الاحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطيًا كان أم شفهيًا".

ومن الطبيعي أن يكتفي قانون العمل بتحديد مفاهيم تقليدية مثل "رب العمل" و"الأجير"، من دون أن يتناول مفهوم التبعية الرقمية، المتمثلة في استخدام الأساليب الحديثة للإشراف على تنفيذ العمل، والتي باتت تقوم على التطبيقات التي تضعها المنصة بصورة مسبقة، وتقنيات تحديد الموقع الجغرافي، والذكاء الاصطناعي، وتقييمات المستخدمين، باعتبار أنه صدر في حقبة لم يكن موجود فيها هذه الأنواع من العمل. كما أن المشرع اللبناني أخذ بمفهوم التبعية القانونية في تعريفه لإجارة العمل أو الخدمة، وهذا يعني أن يكون العامل أثناء تنفيذه للعمل تحت سلطة وإشراف رب العمل، متجاهلًا التبعية التقنية أو الرقمية التي تُمارس اليوم عبر المنصات الإلكترونية.

أمام هذا الواقع، كان لا بد من الرجوع إلى أحكام قانون العمل التقليدية في محاولة لتكييف قواعده مع هذا الأسلوب الجديد من العمل، لا سيما وأن عددًا متزايدًا من العاملين في لبنان يزاولون أعمالهم من خلال تطبيقات رقمية لا تُخضع علاقاتهم لضوابط محددة لناحية الرقابة القانونية التي يخضعون لها، حيث يشعر الأجير وكأنه مراقب بصورة دائمة ودون قيود، عبر وسائل غير مرئية تقنيًا، مما يعرضه لمخاطر التعدي على خصوصياته، نظرًا لتداخل أوقات العمل مع أوقات الراحة في هذا النوع من الأعمال. (الخوري، 2023)

ورغم بعض المحاولات الاجتهادية لتكييف قواعد العمل التقليدية بهدف تأمين حماية قانونية للعامل الرقمي (مجلس عمل تحكيمي – بيروت ، 2021)، إلا أن هذه المحاولات تبقى محدودة الأثر، في ظل غياب إرادة تشريعية واضحة لتعديل القواعد القائمة أو إصدار قانون خاص بالعمل الرقمي في لبنان.

ثانيًا: مدى قدرة الاجتهاد على تكييف القواعد التقليدية مع علاقات العمل الرقمية:

إن الهدف من التكييف القانوني الصحيح لكل علاقة تعاقدية هو تأمين الحقوق التي يوفرها قانون العمل للأجير. وبالتالي، فإن تدخل القضاء في النزاعات التي تنشأ بين المنصات الرقمية وعمالها هي لإعطاء العلاقة وصفها القانوني الصحيح باعتبارها علاقة عمل عادية، أو أن العامل مستقل فيها، ويعمل لحسابه الخاص.

تجدر الإشارة إلى أن المشرّع اللبناني لم يتدخل بعد لتنظيم علاقات العمل من خلال المنصات الرقمية، بل أكثر من ذلك، لم تُطرح هذه المسألة بعد أمام المحاكم، مما يقتضي تكييف هذه العلاقة الرقمية على ضوء القواعد العامة التي ترعى عقود العمل التقليدية. فإذا ثبت أن المنصة تمارس سلطات الرقابة والاشراف خلال عملية التنفيذ وتتدخل في تحديد سعر الخدمة وتصدر الأوامر والتوجيهات من خلال التطبيق الذي يتواصل العامل معها من خلاله، كما هو الحال في تطبيقات التوصيل والنقل، فإنه يمكن اعتبار العامل تابعًا وخاضعًا لأحكام قانون العمل، بغض النظر عن الوصف الظاهر الذي أعطي للعقد.

بين العمل الحر والعمل التابع، يتصدى الاجتهاد لهذه الإشكالية على أساس كل حالة تعرض أمامه على حدة، وفقًا لمجموعة مؤشرات يمكن الاعتماد عليها للقول بوجود رابطة التبعية.

هذا الاتجاه يتماشى مع توجه الاجتهاد المقارن، لا سيّما الفرنسي، الذي أقرّ بأن الرقابة الرقمية تُعدّ قرينة على وجود علاقة عمل تقليدية، حتى لو غابت الرقابة البشرية المباشرة (.Cass. soc، 2020). إلا أن لبنان لا يزال يفتقر إلى اجتهاد صريح يعالج هذه المسألة، مما يُبقي العامل الرقمي في منطقة رمادية من حيث الحماية القانونية. (زين، 2023)

لذلك، يتضح من موقف الاجتهاد أنه لاعتبار العلاقة التي تربط المنصّة الرقمية بالعامل من خلالها لا بد من توفر معايير وضوابط واضحة قوية ترتكز على طبيعة ممارسة النشاط المهني بكونه تابع وخاضع للرقابة.

أمام هذا الواقع، أقرّ المشرّع اللبناني بتاريخ 9 أيار 2025 مجموعة من التعديلات على قانون العمل، طالت المواد 1، 2، 7، و12. وهدفت هذه التعديلات إلى محاولة تنظيم أساليب العمل الجديدة، كالعمل عن بعد، والجزئي، والموسمي، والمرن.

بدأ المشرّع اللبناني تعديلاته على المادة 1 من قانون العمل بتعريفه صاحب العمل، على الشكل التالي: "صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيرًا بموجب عقد استخدام خطّي أو شفهي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عينًا أو نصيبًا في الأرباح". كما عرّفت المادة الثانية الأجير بأنه، "كلّ رجل أو إمرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب

العمل في الأحوال المبيّنة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بُعْد، وحتى ولو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل".

بذلك يكون المشرع قد أقر بأن العلاقة قد تتم حضوريًا أو عن بُعد، فلم يشترط التواجد المباشر مكان وجود صاحب العمل والخضوع المادي لتبعيته ورقابته وإشرافه ليعتبر العقد عقد عمل، بل قد تتوفر التبعية هذه عن بعد، ما يعكس إقرارًا بالتبعية الرقمية، ولو جزئيًا.

وهذا ما أكده المشرع اللبناني بتعديل الفقرة الأولى من المادة 12، الذي عرّف بموجبها عقد العمل الفردي بأنّه، "إتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير أن يقدّم برضاه عمله لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه ومراقبته مقابل أجر بغضّ النظر عن مكان العمل. وبالتالي، يكون الحضور إلى مكان العمل او العمل عن بُعْد يشمل كافة أنواع عقود العمل سواء أكان عملاً بدوام كامل أو جزئي أو موسمي".

وفي الفقرة 7 من المادة 12، عرّف المشرّع اللبناني عقد العمل عن بُعد بأنه، "العقد الذي يؤدّيه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل صاحب العمل سواء أكان الأجير بدوام كامل أو بدوام جزئي وبحسب توجيهات ونظام صاحب العمل".

إلا أن النص لم يُحدّد بدقّة كيفية ممارسة الرقابة الرقمية، أو مدى مشروعيتها أو حدودها القانونية، خاصة فيما يتعلق بحقوق الأجير وحماية حياته الخاصة وبياناته الشخصية التي قد تتعرض للانتهاك أو سوء الاستخدام في حال تجاوز حدود هذا النوع من الرقابة.

كذلك أُدرجت الحماية القانونية للعاملين الموسميين، والجزئيين، والذين يعملون عن بُعد، لجهة الحق في التفاوض الجماعي، والسلامة المهنية، وعدم التمييز، والتسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. لكن، لم تُقرن بعض الالتزامات الرقابية بعقوبات رادعة لصاحب العمل في حال الإخلال بها، ما يُبقي التنفيذ رهينًا بالرقابة الإدارية والنية الحسنة.

يُضاف إلى ذلك أن التشريعات الأخرى ذات الصلة، مثل قانون المعاملات الإلكترونية وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي (قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي، 2018)، لم تُقارب بعد موضوع الرقابة الرقمية في سياق علاقات العمل، على الرغم مما تطرحه هذه الرقابة من إشكاليات تتصل بالخصوصية، وحماية البيانات الشخصية، والشفافية في معالجتها.

بالرغم من أهمية التعديلات المشار إليها، إلا أنّها تبقى جزئية وغير كافية لمعالجة تعقيدات الرقابة الرقمية في علاقات العمل. فالمشرّع لم يُحدّد أدوات الرقابة المشروعة، ولا طبيعة التطبيقات التي يمكن اعتمادها، ولا الحدود التي يجب أن تتوقف عندها تلك الرقابة حفاظًا على خصوصية العامل وبياناته الشخصية. لذلك نرى أنّ هذه خطوة أولية لوضع قواعد ترعى هذه العقود وتنظّمها، لكن كل هذه التعديلات بحاجة الى بحث معمق لفهم أبعادها وتداعياتها على الرغم من أن قانون العمل اللبناني، ورغم دوره الأساسي في تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والاجراء، ما زال يعاني من قصور واضح في مواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي طرأت خلال العقود الماضية، فثغراته في حماية الأجراء، وضعف الضمانات لهم وغيرها من الشوائب الأخرى، تؤكد ضرورة تعديله بما يضمن حقوق جميع الفئات العاملة، ويعزز العدالة الاجتماعية، ويواكب معايير العمل الدولية.

ثالثًا: الحاجة إلى تشريع متكامل ينظم الرقابة الرقمية:

في ظل التطورات المتسارعة في مجال العمل الرقمي واعتماد المنصات الإلكترونية كوسيط لتنظيم وتنفيذ علاقات العمل، تبرز الحاجة الملحّة إلى تدخّل المشرّع لإعادة النظر في القواعد التقليدية التي تحكم علاقات العمل، سواء من خلال تعديل قانون العمل اللبناني الحالي، أو عبر إصدار قانون خاص ينظّم العمل من خلال المنصات الرقمية بشكل متكامل، يأخذ بعين الاعتبار التبدلات الجذرية التي طرأت على أساليب العمل، وتنامي استخدام الوسائل التقنية في المراقبة والإشراف على العمال أثناء تنفيذهم للعمل.

ولا يُمكن في هذا الإطار أن يقتصر التعديل على قانون العمل فحسب، بل يجب أن يكون مشروعًا متكاملًا متعدد الأبعاد، يتقاطع فيه قانون العمل مع قانون حماية البيانات ذات الطابع الشخصي، والقوانين الخاصة بالحماية الاجتماعية وحقوق العامل، بهدف إيجاد نوع من التوازن بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته الرقابية، وبين حق الأجير في الخصوصية وحماية حياته الشخصية.

إن التنظيم القانوني المعمول به حاليًا –أحكام قانون العمل الصادر عام 1946، وما ورد في قانون الموجبات والعقود – لم يعد كافيًا لمواكبة التطورات الحديثة في تنظيم العمل وتنفيذه، لا سيما تلك المرتبطة بالرقابة الرقمية الممارسة عبر التطبيقات الذكية التي تضعها المنصات الرقمية. فالقانون التقليدي الذي يعتمد على عنصر التبعية القانونية المباشرة بين الأجير وصاحب العمل، ومكان عمل محدد وساعات واضحة، لم يعُد يعكس واقع العمل الرقمي الذي يتّسم بالمرونة، واللامركزية، والرقابة الرقمية الآلية غير المرئية.

من هنا، تبرز ضرورة تنظيم عقد العمل من خلال المنصات الرقمية تشريعيًا لمواكبة آخر التطورات المتسارعة في بيئة العمل الرقمية، لا سيما ما يتعلق بالرقابة الرقمية وحدودها. نظرًا لانعكاساتها على استقرار العلاقات التعاقدية والاقتصاد الوطني ككل، مع مراعاة تحسين ظروف بيئة العمل لتأمين الحماية القانونية اللازمة لعمال المنصات الرقمية.

لذلك، لا بدّ من أن يُبادر المشرّع اللبناني إلى تعديل أحكام قانون العمل ليُنظّم أحكام العمل من خلال المنصات الرقمية بصورة رسمية، أو إصدار قانون خاص بالعمل من خلال المنصات الرقمية، يتضمن بصورة خاصة النقاط التالية:

تحديد دقيق للمفهوم القانوني للعمل من خلال المنصات الرقمية، بما يسمح بتمييزه عن غيره من العقود الواردة على العمل، ومن خلاله وضع تعريف دقيق للرقابة الإلكترونية وأشكالها، ومشروعيتها. ينظمها ويحدد أدواتها، وضوابط استخدامها، والجهة المخولة بالإشراف عليها. ويكون ذلك عبر تبنّي مفهوم موسّع للتبعية، يشمل التبعية الرقمية أو التقنية، بما يسمح بإخضاع أكبر عدد ممكن من العمال لأحكام قانون العمل. (Conseil d'État, 2020, p. 45)

- تحديد الأوقات التي يمكن خلالها لصاحب العمل الاتصال بالعامل، وبصورة عامة وضع ضوابط للرقابة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي والوسائل الحديثة، لا سيما إبلاغ الأجراء بصورة مسبقة عن وسائل الرقابة المعتمدة.
- تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل والمنصة الرقمية، لا سيما فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل، وفترات الراحة، والإجازات، والتعويضات عند وقوع حوادث عمل، أو التعسف في إنهاء العلاقة التعاقدية تحت ستار الأسباب التقنية.
- المراجعة التشريعية للقواعد القانونية المتعلقة بالأمن المعلوماتي بقصد تحقيق مزيد من الثقة بالمعاملات الإلكترونية من خلال توفير البنية التحتية لشبكة المعلومات الإلكترونية وتدعيمها.

من جهة أخرى، فإن التقدّم التكنولوجي في مجال الرقابة الرقمية يفرض إعادة النظر في القواعد المتعلقة بالخصوصية وحماية الحياة الشخصية للعامل، خاصة وأن الأدوات المعتمدة في الرقابة، كنظام التتبع وتحديد الموقع الجغرافي GPS، وتجميع وتحليل البيانات الشخصية، قد تؤدي إلى اختراق الحياة الخاصة دون موافقة العامل أو علمه.

في هذا الإطار، ينبغي أيضًا مراجعة قانون المعاملات الإلكترونية وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي، رقم 81، الصادر بتاريخ 2018/10/10، وتعديله بما يُراعي خصوصيات علاقات العمل الرقمية، من خلال تعزيز ضمانات حماية البيانات الشخصية، وإجبار المنصات على التعامل بشفافية فيما يتعلق بجمع البيانات وتحليلها واستخدامها.

إن إقرار مثل هذه التعديلات لا يُشكل فقط ضمانة لحقوق العمال الرقميين، بل يُعدّ خطوة ضرورية على طريق تنظيم القطاع الرقمي وتنميته على أسس قانونية حديثة.

بذلك، فإن المشرّع اللبناني مدعو إلى السير على خُطى الدول التي بدأت بتنظيم هذا الأسلوب الجديد من العمل كفرنسا وإسبانيا وإيطاليا، من خلال تبنّي نموذج قانوني يتماشى مع التطور التكنولوجي في علاقات العمل، يستند على مبدأ الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية للعقد، وليس فقط على شكله أو تسميته، ويُوازي بين ضرورة الحفاظ على المرونة التي توفّرها التكنولوجيا، وضمان الحدّ الأدنى من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعامل في البيئة الرقمية الجديدة.

الخاتمة والتوصيات:

أدى التطور المذهل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلى تحولات كبيرة في بيئة العمل، وظهور أشكال جديدة للعمل تعرف بالعمل من خلال المنصات الرقمية، ليضع بذلك تحديًا جديدًا حول مدى إمكانية مواكبة القواعد القانونية التقليدية للمتغيرات الجذرية التي طرأت على مفاهيم العمل.

هذه التحوّلات التكنولوجية لم تقتصر فقط على أدوات تنفيذ العمل، بل طالت أيضًا أساليب الرقابة والإشراف، ممّا أدى إلى التساؤل حول طبيعة العلاقة القانونية التي تربط بين العامل ومشغّل المنصة.

فقد كشفت الدراسة أنّ الرقابة الرقمية، وإن كانت غير مباشرة أو مادية، لكنها في الواقع تكون أشد صرامة، وتؤدي عمليًا إلى نتائج مماثلة أو حتى أشد تأثيرًا من الرقابة التقليدية، وذلك من خلال التطبيقات التي تضعها المنصة، والتي من خلالها تستطيع تقييم أداء العامل، وتُحدّد الأجر، وتتدخل في كل خصائص الخدمة عبر تحديد طريقة التنفيذ وتصدر التوجيهات والأوامر، وتوقع الجزاءات التأديبية في حال عدم الالتزام بها، وكل ذلك في غياب أي تدخل بشري مادي.

وقد بيّن الاجتهاد المقارن، لا سيما في فرنسا وإسبانيا وإيطاليا، أن هذه الرقابة الرقمية قد تشكّل عنصرًا جوهريًا في تكييف العلاقة القانونية بين العامل ومشغّل المنصّة، خصوصًا من حيث إثبات التبعية، حتى في ظل غياب إشراف بشري مباشر. الأمر الذي دفع بعض الدول إلى تعديل تشريعاتها أو اعتماد قوانين خاصة، ترافق ذلك مع سعي القضاء عبر اجتهادات إلى تفسير القواعد التقليدية وتكييفها بما يتلاءم مع الطبيعة الجديدة للعمل.

أما في لبنان، فرغم وجود محاولة أولية لتنظيم علاقات العمل الرقمية، إلا أن الإطار القانوني لا يزال قاصرًا عن مواكبة هذه التحوّلات، سواء من حيث النصوص التشريعية أو الاجتهادات القضائية. وقد شكّلت التعديلات التي أُدخلت عام 2025 خطوة أولى في الاتجاه الصحيح، من خلال الإقرار بمفاهيم مثل عدم التواجد المباشر للعامل في مكان وجود صاحب العمل،

والخضوع الفعلي المباشر لتبعيته ورقابته، بل اعتمد التبعية عن بعد، غير أن فعالية هذه التعديلات تبقى رهن التطبيق القضائي، والتفسيرات القانونية المتقدّمة.

في ضوء ذلك، تبرز الحاجة الملحّة إلى العمل على وضع قانون متكامل يأخذ بعين الاعتبار خصوصية العمل من خلال المنصات، وينظم العلاقة بين الطرفين عبر تحديد الحقوق والالتزامات المتبادلة التي تقع على عاتقهم، ولا سيما في ما يتعلق بخصوصيته، واستقلاله، وتأمين الضمانات والتأمينات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية له، باعتبار أن الرقابة الإلكترونية، وإن كانت وسيلة ضرورية لإدارة وتنظيم العمل في البيئة الرقمية، إلا أنها قد تتحول إلى أداة مسيئة إذا تجاوزت الغاية منها، خصوصًا في ما يتعلق بحدود جمع البيانات الشخصية، ومدة الاحتفاظ بها، وضمان الشفافية في استخدامها. كما بيّنت أن التجارب المقارنة توفر نماذج متقدمة يمكن للبنان الاستفادة منها، خصوصًا لجهة ربط مشروعية الرقابة بمبدأ التناسب، وإلزام أصحاب العمل بإعلام العمال بآليات المراقبة.

وفي هذا الإطار، تبدو الحاجة الى وضع قانون عصري يراعي خصوصية العمل الرقمي، ويضمن العدالة لكافة الاطراف مع المحافظة على المرونة والابتكار التي تميز عمل المنصات الرقمية.

لكن التدخل التشريعي وحده لا يكفي، بل إن تحقيق ما تقدم يتوقف على وعي الأطراف المعنية، وذلك عبر المشاركة في عملية حوار اجتماعي يجمع بين حكومات الدول ومشغلي المنصات الرقمية وممثلي العمال، بهدف ضمان الاستفادة من الفرص الناشئة عن منصات العمل الرقمية ومواجهة التحديات والتقليل في الوقت نفسه من المخاطر من أجل تعزيز التنمية الشاملة المستدامة والعمالة الكاملة المنتجة والعمل اللائق للجميع.

ختامًا، فإن هذه الدراسة، بالرغم مما بذل فيها من جهد، تبقى خطوة أولى نحو بناء مفهوم قانوني شامل لمستقبل العمل من خلال المنصات الرقمية، آملين أن تسهم في إثارة النقاش القانوني والفقهي حول هذا الموضوع المتجدد، سائلين الله التوفيق والسداد في القول والعمل.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم عويدات،. (2025). النظام القانوني للعمل من خلال المنصات الرقمية، أطروحة دكتوراه،. الجامعة الاسلامية في لبنان، خلدة.
- حاتم ماضي. (2008). مفهوم السلطة في قانون العمل، (دراسة مقارنة في قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر). صادر ناشرون.
- حبيب الخوري. (2023). العلاقات المهنية الحديثة بين الواقع والنص: العمل المرن والعمل عبر المنصات الرقمية. مجلة القضاء الإداري في لبنان، مجلس شورى الدولة، منشورات الحلبي الحقوقية.
- ريم زين. (2023). عقد العمل غير النمطي في القانون اللبناني: الواقع والتحديات. تأليف العدد 13 (الصفحات ص. 115–117). مجلة الحقوق اللبنانية.

- سارة عزام. (2021). نظرات على حكم المحكمة العليا في بريطانيا بخصوص سائقي Uber، 9 آذار 2021. الشورى للمحاماة والتحكيم. تم الاسترداد من https://www.shuralawfirm.com
- علا عزام. (2022). ، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التلقليدي لفكرة التبعية، "دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020". جامعة بني سويف – كلية الحقوق مجلة البحوث القانونية والاقتصادية،، س 34، ع1،.
- قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي، عدد 81 (الجريدة الرسمية 10 10، 2018).
- مجلس عمل تحكيمي – بيروت ، قرار رقم 2021/482 (أرشيف المرصد اللبناني للعدالة الاجتماعية 23 6، 2021).
- منظمة العمل الدولية. (2021). "الرقمنة والذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل في الدول العربية". .https://www.ilo.org/ar/resource/news
- ناصر الهزاني. (24 12، 2019). المنصات الرقمية وتعزيز المحتوى العلمي. تم الاسترداد من https://makkahnewspaper.com: https://makkahnewspaper.com/article/1500356

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Cass. soc., N° de pourvoi: 17-20.079. (Novembre 20, 2018).
- AGAMBEN, G. (2007). Qu'est-ce qu'un dispositif? Paris, Payot et Rivages,.
- BARGAIN, G. (2020). Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques? Association profesionel ELITE Taxi Uber Systems Spain SL, aff C – 434/15.
- BOSSU, B. (2020). La dépendance algorithmique : vers un nouveau critère de subordination? Droit Social.
- Cass. soc., N° de pourvoi: 17-20.079, (Take Eat Easy) (November 20, 2018).
- Cass. soc., N° de pourvoi: 17-20.079. (Novembre 20, 2018).
- Cass. soc., N° de Pourvoi: 17-24. 023 (Janvier 9, 2019).
- Cass. soc., Arrêt n° 374 FP-P+B+R+I, (Mars 4, 2020). Récupéré sur https://www.legifrance.gouv.fr
- Cass. soc., Arrêt n° 374 FP-P+B+R+I (Mars 4, 2020).
- Cass. soc., Arrêt n° 374 (Mars 4, 2020,). Récupéré sur https://www.legifrance.gouv.fr
- CAZÉ-GAILLARDE, N. (2005). *Vie privé, In Rép.* Droit pénal, Dalloz No 21.
- CNIL. (s.d.). *تقرير اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات السادس عشر*.
- Code du travail français, article L.721-1..
- Commission European. (2021). *Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work.* COM(2021) 762 final.
- Conseil constitutionnel, n°2019-794 DC (décembre 20, 2019). Récupéré sur https://www.vie-publique.fr/les-rapports-du-conseil-detat
- Conseil d'État, R. a. (2020). *Le travail à l'heure du numérique.* La documentation française.

- Décret-loi, n°101/2019 converti avec modifications par la Loi n°128/2019. (2019).
- DOCKES, E. (2019). Réinventer le droit du travail à l'ère numérique. Dans DOCKES. Dalloz.
- Jean Emmanuel RAY. (2001). Le droit du travail à l'épreuve des NTIC: Internet, intranet, télétravail, Édition liaisons, Paris.
- Loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. L. 7342-6. (septembre 5 , 2018).
- Loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (articles L.7341-1 à L.7341-6. aout 8, 2016).
- PASQUIER, T. (2017). De l'arrêt Formacad aux travailleurs Ubérisés. Revue de droit du travail 2.
- RAY, J. E. (1992). Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination. droit social, n°6.
- RAY, J. E. (s.d.). Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Op. Cit.
- SUPIOT, A. (2009). Essai sur la fonction anthropologique du Droit. Homo Juridicus, Seuil.
- TERRIEN, L. (2001). L'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail. Mémoire de DEA, Université de Nantes, Faculté de droit et des sciences politiques,.

ثالثًا: المواقع الالكترونية:

- www.shuralawfirm.com
- www.conseil-constitutionnel.fr
- www.courdecassation.fr
- www.cnil.fr/en/home
- WWW.eur-lex.europa.eu
- www.ilo.org/ar/resource/news
- WWW. legiliban.ul.edu.lb
- www.legifrance.gouv.fr
- WWW.makkahnewspaper.com
- www.vie-publique.fr/les-rapports-du-conseil-detat