

التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد" (دراسة مقارنة)

محمد عبدالحفيظ المناصير*

ملخص

أمام الثورة المعلوماتية التي شهدتها العالم في الآونة الأخيرة وظهر مفهوم العمل عن بعد، أصبح التفاوض الإلكتروني في هذا العقد من أهم المراحل وأخطرها نظراً لما يحويه من التزامات وحقوق مهمة تخص طرفي العقد النهائي عند إبرامه، وتثير الفترة السابقة على التعاقد بوسائل الكترونية في عقد العمل عن بعد العديد من الإشكاليات القانونية سواء من حيث ماهية العقد أم أحكامه، لذلك كان لا بد من تحديد مفهوم التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد ومراحلته التمهيديّة وبيان الأحكام التي تنظم مرحلة التفاوض في العقد ووضع تصور محدد لركن التراضي ومجلس العقد للوقوف على كيفية تعامل الانظمة القانونية المقارنة مع هذه الفترة من التعاقد. وخلص الباحث إلى ضرورة أن يساير المشرع الاردني ركب التطور التكنولوجي الحاصل وذلك بوضع تشريع خاص بهذا العقد.

الكلمات الدالة: عقد العمل عن بعد، التفاوض الإلكتروني، الإيجاب الإلكتروني، القبول الإلكتروني، مجلس العقد الإلكتروني.

المقدمة

يمكن إنكار أن العقد الإلكتروني -وإن كان التراضي فيه يتم بوسائل الكترونية خاصة- شأنه شأن العقود العامة التي تتمثل في تلاقي إرادتين أو أكثر بقصد إحداث أثر قانوني معين يمر بمرحلتين مرحلة إنعقاد العقد ومرحلة سابقة على إنعقاد العقد وهذه الأخيرة التي محمور هذه الدراسة، تبدأ من اللحظة التي يعلن فيها أحد الأشخاص عن رغبته بالدخول في مفاوضات لإبرام عقد معين وتنتهي عند انتهاء المفاوضات وإبرام العقد النهائي، ويحتل التفاوض الإلكتروني أهمية بالغة عند إبرام معظم العقود الإلكترونية، وذلك باعتباره من المراحل الأولى اللازمة لإبرام بعض هذه العقود.

مشكلة الدراسة وأهميتها

فضلاً عن الإشكالات التي تثار عند إنشاء عقد العمل عن بعد وبالذات فيما إذا كان مفهوم الإيجاب والقبول الإلكتروني مختلف عن المفهوم التقليدي، وما هو مجلس العقد على إعتبار أن عقد العمل عن بعد يعتبر من العقود الإلكترونية، وما هو زمان ومكان إبرام عقد العمل عن بعد، فإن الإشكالية الرئيسية للبحث تثار انطلاقاً من تساؤل هام يتمثل بمدى إمكانية القول بكفاية ومسايرة النصوص القانونية التقليدية لتنظيم العقود المبرمة عبر شبكة الانترنت؟ وهل الأمر يتطلب إصدار تشريع خاص بعقود العمل عن بعد؟ وما مدى إستجابة المشرع الأردني لذلك؟ أي مدى جواز التعبير عن الإرادة وتطبيقها باستخدام وسائل البيانات الإلكترونية، ومن الإشكالية

شهد العالم في الآونة الأخيرة سلسلة من التحولات في الفكر القانوني نتيجة تحولات تقنية في مجال الاتصال والمعلومات، مما كان لهما أبرز الأثر على ظهور أنماط جديدة للعمل تتفق وتتواءم مع المتغيرات الجديدة، ومن هذه الأنماط ظهور العمل لبعض الوقت أو العمل المتنقل أو العمل في المنزل أو العمل عن بعد. وهو ذلك العمل الذي يتم انجازه بواسطة استغلال تقنيات المواصلات والمعلومات من قبل العامل أو مجموعة من العمال بعيداً عن صاحب العمل. وقد أحدث العمل عن بعد "télétravail" تغييراً جذرياً عميقاً في بيئة العمل التقليدية، وذلك لما يتميز به من إيجابيات لا تقتصر فقط على العامل وإنما تمتد إلى صاحب العمل والمجتمع بأسره، وذلك لتلاشي الحواجز والمسافات الجغرافية بين الموظف ومقر عمله، وكذلك لتغيير مفهوم العامل في منزله عن العامل التقليدي.

وقد ثار على الساحة القانونية جدلاً فقهيّاً ونقاشاً قانونياً بخصوص تطور النظام العقدي وظهر فكرة العقد الإلكتروني الذي يعد أحد الافرازات الطبيعية للتطور التقني وأثر هذا التحول على نظرية العقد المعروفة في النظم القانونية، وما استتبع ذلك من تشكيل في مدى قدرة القواعد التقليدية أن تظل حاضرة وقادرة على مسايرة واقع العمل عن بعد، ورغم ذلك لا

* كلية الحقوق، جامعة الفلاح. الإمارات العربية المتحدة. تاريخ استلام البحث 2016/02/07، وتاريخ قبوله 2016/04/13.

القضاء المقارن بخصوص موضوع الدراسة، سعياً وراء إيجاد جواب لمشكلة الدراسة. متبعاً المنهج التحليلي، التطبيقي، من خلال تحليل النظرية العامة لإبرام عقد العمل عن بعد باعتباره أحد العقود الإلكترونية، وتطبيقها على النظرية العامة لإبرام العقود المدنية، مع إيراد التطبيقات القضائية المقارنة بخصوص ذلك.

خطة الدراسة

لما كان اختلاف العقد الإلكتروني عن العقد التقليدي يكمن في الطريقة التي يبرم بها وهي شبكة الانترنت، فإن هذه الأخيرة تتمتع بخصوصيات أثرت على النظام التقليدي للتفاوض والذي أصطلح على تسميته بالتفاوض الإلكتروني، ومن أجل مواكبة الطفرة التكنولوجية حاولت المنظمات الدولية وبعض التشريعات المقارنة وضع إطار قانوني يوطر عقد العمل عن بعد لحماية مصالح المتعاقدين في أطرافها، فكان لا بد أن يثير هذا العقد إذا ما أبحرنا في آليات تكوينه العديد من التساؤلات حول ماهية العقد ومراحله، الأمر الذي سنبينه في (المبحث الأول). وصولاً إلى أحكام التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد خاصة تبادل الإيجاب والقبول بين الطرفين الذي يثير العديد من الصعوبات بسبب الوسط الذي تتم فيه عملية النقاء الإيجاب بالقبول، ولعل من أكثر الإشكالات التي واجهت التفاوض في عقد العمل عن بعد تحديد مجلس العقد وهذا ما سنتطرق إليه في (المبحث الثاني)..

المبحث الأول: التعريف بالتفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد.

دفع التطور الصناعي والتكنولوجي في العصر الحديث إلى ظهور العديد من العقود الجديدة التي يصعب معها إبرام العقد عن طريق الإيجاب والقبول، بل يتطلب الأمر الدخول في مفاوضات تسبق غالباً إبرام معظم العقود خاصة ذات الطابع الشخصي بهدف تبادل المعلومات ووضع تصور مشترك للموضوعات التي جرت مناقشتها وصولاً إلى قرار بإتمام التعاقد أو الإعراض عنه.

ويعد التفاوض عملية معقدة بما يتخللها من محاور ومساومة للوصول إلى تحقيق الغاية المقصودة، لذلك لعبت المفاوضات السابقة على التعاقد دوراً هاماً في إطار التجارة الدولية وتعاضمت بخصوص العقود المبرمة عبر الانترنت ولعل إرادة الأطراف الحرة لها دور فعال في حل الإشكالات خلال مرحلة التفاوض، وذلك عملاً لمبدأ حرية التعاقد وسلطان الإرادة، (حنان، 2012) الذي يهيمن على هذه المرحلة التي

الرئيسية يمكن طرح التساؤلات التالية: ما المقصود بالتفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد؟ ما هي القواعد القانونية الخاصة التي تحكم إبرام عقد العمل عن بعد بوصفه عقداً إلكترونياً ذا مجلس افتراضي؟

وتبدو أهمية الدراسة من خلال ما أوجده التطور التكنولوجي من أثر في مجال العمل، ففي هذا الإطار يعد عقد العمل عن بعد من طائفة العقود الإلكترونية التي يتم فيها توافق إرادتين بوسائل الكترونية من خلال شبكة الانترنت. هذا من شأنه أن يؤدي إلى إثارة بعض المشكلات القانونية بسبب خطورة الأثار المترتبة عليه، خاصةً بظهور التوقيعات الإلكترونية، كما أن عقد العمل عن بعد ينعقد دون حضور مادي لمموس لطرفيه بمجلس العقد، فيكون كل طرف في مكان يختلف عن مكان الطرف الآخر ويفصل بينهما بعداً جغرافياً، ومن ثم فإن مجلس العقد لا يكون مجلساً حقيقياً وإنما مجرد مجلساً حكماً أو افتراضياً، مما أثير جدل واسع حول هذا النمط من العمل وبرر الحاجة إلى وجود تشريعات تنظمه، ومن هنا تبرز أهمية الموضوع في تحديد المعنى الدقيق للتفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد وأهميته القانونية وخصائصه، فضلاً عن معرفة أحكام التفاوض الإلكتروني في هذا العقد وفقاً للقانون المقارن والتطبيقات القضائية في محاكم الدول محل الدراسة، لنقف بذلك في الخاتمة على تقييم نهائي لمدى مساهمة المشرع الأردني لركب التطور في مجال العمل وأوجه القصور إن وجدت.

هدف الدراسة

يكمن الهدف من هذه الدراسة في وضع إطار عام للتفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد من خلال التعريف به وبيان المراحل التمهيديّة له فضلاً عن بيان الإيجاب والقبول الإلكتروني ومجلس العقد، وكذلك إعطاء صوره عامة حول الأحكام الخاصة بالتفاوض الإلكتروني في هذا العقد لما لها من أثر في تقنين قواعد قانونية موحدة لتنظيم المفاوضات في عقد العمل عن بعد، وذلك محاولة لتفعيل هذا العقد كنمط جديد من الأعمال غير التقليدية بعد إزالة الغموض الذي يعتريه مع الإستفادة من تشريعات بعض الدول التي قامت بتنظيمه.

حدود ومنهجية الدراسة

تستلزم الدراسة حدود الإجابة على أسئلة الدراسة اسقاط موضوع دراسة إبرام عقد العمل عن بعد بالوسائل الإلكترونية على القواعد العامة لإبرام العقود المدنية والإلكترونية، وذلك بحدود ماتضمنته الأنظمة القانونية، وما طرحه الفقه وطبقه

أولاً: تعريف التفاوض الإلكتروني:

هناك محاولات عديدة من الفقه لإرساء معنى محدد للتفاوض، إذ عرفه البعض بأنه: "العملية التي تتضمن سلسلة من المحادثات وتبادل وجهات النظر وبذل العديد من المساعي بين الطرفين المتفاوضين بهدف التوصل إلى أفضل الأشكال القانونية التي تحقق مصالحهم، والتعرف على ما يسفر عنه الاتفاق من حقوق والتزامات لطرفيه". (الأهواني، 1996) وعرف أيضاً بأنه: "عملية بمقتضاها يتم التفاوض بين أطراف العقد بناءً على دعوة أحدهما الآخر إلى التعاقد أو التفاهم، وقبول هذه الدعوة لا يرتب بدوره أثراً قانونياً، وإنما يترتب هذا الأثر بقبول الإيجاب". (GUERRERO, 2005)

وعليه يمكن القول بأن عقد التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد هو في حقيقته تصرف قانوني بين طرفين يهدف إلى ترتيب أثر قانوني معين، لذلك يتطلب لوجوده وصحته توافر ذات الشروط المقررة للعقود بصفة عامة، إلا أنه من العقود الحديثة نسبياً التي لم تحظ بعد بالتنظيم القانوني، والتي يتم إبرامها عبر وسائل الاتصال الحديثة. وقد تباينت الآراء بصدد تعريف عقد التفاوض الإلكتروني، حيث ذهبت محكمة التحكيم بغرفة التجارة الدولية إلى تعريفه بأنه: "عقد بمقتضاه يتعهد طرفاه بالتفاوض أو متابعتها من أجل التوصل إلى إبرام عقد معين لم يتحدد موضوعه إلا بشكل جزئي غير كاف في جميع الأحوال لانعقاده". (موسى، 2011)، وقد ذهب فريق من الفقه إلى تعريفه بأنه: "عقد بموجبه يتعهد طرفاه ببدء التفاوض أو متابعتها أو تنظيم سير المفاوضات، وذلك بهدف الوصول إلى إبرام عقد في المستقبل". (عبدالعال، 2004).

ونظراً لأن الفترة التي تسبق إبرام عقد العمل عن بعد هي بمثابة نوع من التبادل المعرفي الذي يسمح للمتعاقدين بأن يطمئن كل منهما على مضمون العقد المزمع إبرامه، حيث أن التفاوض يتضمن عملية اعداد ومناقشة لمختلف الشروط النهائية للعقد وبذات الوقت ترتب التزامات متبادلة بين أطرافها، فإن المراحل التي تمر بها الفترة السابقة على التعاقد في عقد العمل عن بعد تقوم على اعتبارات شخصية واقتصادية لطرفي العقد، لذلك يجب على كل طرف أن يحدد احتياجاته ومطالبه كما لهما الاستعانة بخبير او وسيط بينهما يوضح جوانب هذه العلاقة العقدية في ضوء امكانياتهم وظروفهم الخاصة، ومن جهة أخرى فإن كل من صاحب العمل والعامل يضع نصب عينيه قائمة شروط التعاقد المقبلين عليه، بهدف توضيح كافة الأطر التي يسير الطرفان في ضوءها، كما هو الحال بالنسبة للوقت الذي يتعين على العامل أن ينهي فيه العمل المسند اليه، وكيفية تسليمه، والأجر ومدى تمتع العامل عن بعد بحريته

يتمتع فيها الأطراف بالحرية الكافية في اختيار من يتعاقدون معهم، وتبدو عملية إختيار الطرف الثاني في عقد العمل عن بعد من الأمور الشائكة نظراً لصعوبة تحديد هوية المتعاقد الإلكتروني، خاصة في ظل السرية المهيمنة على معظم المعاملات الإلكترونية. ورغم ذلك عرف هذا المبدأ رواجاً بالنسبة لعقد العمل في مرحلة التفاوض السابقة على التعاقد، ولكن لا يمكن التسليم المطلق بحرية الأطراف - العامل أو رب العمل - في هذه المرحلة على إبرام العقد أو التفاوض بشأنه إلا في أحوال معينة إذ أن هناك قيود يجب أن تنقيد بها إرادتهم.

وعلى أساس من ذلك؛ يمكن القول أن عقد العمل عن بعد يبرم بصفة عامة بالإتفاق بين طرفيه، وقد يسبق ذلك مرحلة مناقشة العقد وشروطه (المطلب الأول) وقد يمر العقد ببعض المراحل التمهيدية حتى يخرج في صورته النهائية، وذلك مراعاة للإعتبارات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بهذا العقد، وما يتصل به من تنظيم أوضاع تتعلق بالمصلحة العامة (المطلب الثاني)

المطلب الأول: التفاوض الإلكتروني:

تلعب المفاوضات دوراً هاماً وبارزاً في مجال العقود الإلكترونية التي يتخذ فيها التفاوض بدوره الصفة الإلكترونية إستجابة للتطور الهائل في الثورة المعلوماتية والتكنولوجية في مجال إستخدام وسائل الإتصال الحديثه في التفاوض على العقود وإبرامها.

ويهيمن على المرحلة السابقة للتعاقد مبدأ حرية التعاقد، حيث يتمتع كل طرف بمطلق الحرية في الدخول في المفاوضات والاستمرار فيها أو قطعها، وتبدو عملية اختيار الطرف الثاني في عقد العمل عن بعد من الأمور الشائكة، وذلك نظراً لصعوبة تحديد هوية المتعاقد الإلكتروني، في ظل السرية المهيمنة على معظم المعاملات الإلكترونية. (Teissier, 2004) وخلال تلك المرحلة لا يكون العامل أو صاحب العمل ملزماً بإبرام العقد أو حتى بالتفاوض إلا في أحوال معينة، خاصة وأن الأنظمة القانونية المختلفة تكاد تخلو من تنظيم قانوني لهذه المرحلة قبل العقدية. لذلك سنتناول التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد من خلال بيان ماهية التفاوض الإلكتروني (الفرع الأول) بوصفه مرحلة سابقة على التعاقد ثم بيان خصائصه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ماهية التفاوض الإلكتروني:

إن تحديد ماهية التفاوض الإلكتروني تستلزم تحديد معنى التفاوض بوصفه مرحلة سابقة لإبرام العقد الإلكتروني ومن ثم بيان أهميته في عقد العمل عن بعد من خلال النقطتين التاليتين:

وبذلك فإن العقد لا يكفي لانعقاده الاتفاق على بعض المسائل فيه، بل لا بد من شموله كافة المسائل التي دخلت في مرحلة التفاوض أيضاً. كما نصت المادة (1/105) من ذات القانون على أن: "الاتفاق الذي يتعهد بموجبه كلا المتعاقدين أو أحدهما بإبرام عقد معين في المستقبل لا ينعقد إلا إذا عينت جميع المسائل الجوهرية للعقد المراد إبرامه والمدة التي يجب إبرامه فيها". وبذلك فإن العقد لا يكفي لانعقاده الاتفاق على بعض المسائل فيه، بل لا بد من شموله كافة المسائل التي دخلت في مرحلة التفاوض أيضاً.

ومما تجدر الإشارة إليه أن بعض التقنيات المدنية الحديثة قد أشارت صراحة إلى موضوع التفاوض ومنها مشروع قانون التجارة الإلكتروني المصري لعام 2001 الذي نص في المادة الأولى منه على مرحلة التفاوض من خلال تعريفه للعقد الإلكتروني بأنه: "كل عقد تصدر فيه إرادة الطرفين أو كليهما أو يتم التفاوض بشأنه...."، وكذلك القانون المدني الإيطالي في المادة (1337) على أنه: "يلتزم الأطراف أثناء المفاوضات وإبرام العقد بالتفاوض بما يتفق وحسن النية" (سلامة، 2000)، بخلاف من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني رقم 85 لسنة 2001 الذي أشار ضمناً في المادة الثانية منه على مرحلة التفاوض من خلال تعريفه للعقد الإلكتروني بأنه: "الاتفاق الذي يتم انعقاده بوسائل إلكترونية كلياً أو جزئياً"، كما قضت المادة (2/2) من القانون الأمريكي للمعاملات التجارية الإلكترونية الصادر عام 1999، بجواز إجراء الاتفاقات والمفاوضات وإبرام العقود ونشوء الالتزامات بطريقة إلكترونية، حيث قضت بأن الأعمال التجارية الإلكترونية: "عبارة عن تلك الأعمال التي تدار أو تتم بالكامل أو جزء منها بوسائل إلكترونية أو بالتسجيل الإلكتروني، وحيث أن هذه الأعمال الهدف منها إبرام العقود أو الوفاء بالالتزامات الناشئة عنها، وهو ما يدل على جواز إتمام المفاوضات بطرق إلكترونية". (موسى، 2011) فيما خلا قانون المعاملات الإلكترونية الأردني رقم 15 لسنة 2015 من الإشارة إلى موضوع التفاوض.

وإن كان التفاوض مرحلة سابقة على التعاقد فإنه لا يعني حتماً أن ينتهي إلى إبرام العقد بصورة نهائية، فيغلب على التفاوض الإلكتروني عنصر الاحتمال، وقد يسفر التفاوض عن إبرام العقد المزمع وبالتالي تنتهي الفترة قبل التعاقدية، وقد تصل تلك المفاوضات إلى طريق مسدود فيعدل الطرفان عن الاستمرار فيه (عزام، 2012).

ولا تقيم المفاوضات بذاتها رابطة عقدية بين طرفيها، ومن ثم فهي مجرد عمل مادي ولا ترقى إلى مرتبة التصرف القانوني، فهي لا تلزم أي من أطرافها بضرورة التوصل إلى

الشخصية أثناء تنفيذه للعمل من منزله. (HOLLANDE, 1999) شريطة أن تقدم قائمة الشروط من قبل مقدم الخدمة مستوفاة لما يحتاج إليه الطرف الثاني في العلاقة العقدية، بجانب ذلك حسن إختيار مقدم الخدمة الذي سوف يتعاقد معه طرفي التعاقد وذلك في ضوء مجموع العروض والبدائل المتاحة أمامه لإنجاح عملية التعاقد، (JOURDAIN, 1992) كما أجازت المادة الثامنة من اتفاقية العمل من المنزل رقم (177) لسنة 1996 للعامل عن بعد الاستعانة بالوسطاء بهدف إختيار أفضل مقدم خدمة (www.umn.edu:/humanrts/arabic/ilo/) لذلك فإن العامل وإن كان غير ملزم بالتفاوض من أجل إنشاء علاقة العمل وإبرام العقد، إلا أنه إذا دخل في المفاوضات، وشرع فيها فلا بد أن يسلك مسلكاً صادقاً تطبيقاً لمبدأ الالتزام بالأمانة والإخلاص الذي يعتبر الخروج عليه مخالفة لمرحلة التفاوض على العقد. (Beal, 2010).

ومن جانبنا نرى أن عقد التفاوض الإلكتروني هو عقد ملزم للجانبين يرتب على عاتق أطرافه إلتزاماً بمواصلة التفاوض بحسن نية، دون أن يكون ملزماً لهم بضرورة الوصول إلى إبرام العقد النهائي، ويتم إبرامه باستعمال طرق الاتصال الحديثة، ومن ثم يمكن لأطراف عقد العمل عن بعد الدخول في المفاوضات قبل العقدية للوصول إلى الصياغة النهائية للعقد المزمع إبرامه. لذا ينبغي أن يحرص أطراف العقد قبل صياغة العقد النهائي على ضرورة أن يشتمل التفاوض على تحديد واجبات وحقوق العامل عن بعد، كتتظيم الأجر وكيفية الوفاء به، وعدد ساعات العمل، وحق العامل في الإجازات المرضية، وكذلك قضايا الصحة والأمان، وعدد مرات تردد العمال على المكتب الرئيسي، وكيفية قياس أداء هؤلاء العمال، ونطاق إلزامهم بتكليفات جديدة وكيفية الموائمة بين الموظفين والمشرفين وكل ما يتعلق بأداء العمل.

كما أن التشريعات المدنية لم تنص صراحة إلى مرحلة التفاوض كمرحلة تمهيدية إلى إبرام العقد وإنما تركت ذلك إلى الفقه وأجتهاد القضاء للاستنباط والقياس على القواعد العامة، إلا أنها أشارت بصورة ضمنية إلى مرحلة التفاوض، فنجد الفقرة الثانية من المادة (94) من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 تشير إلى أنّ النشر والإعلان وبيان الأسعار والعروض الموجهة للجمهور والأفراد تعتبر عند الشك دعوة للتفاوض، وتنص المادة (90) من ذات القانون على أن العقد ينعقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضاع معينة لانعقاد العقد، وتنص الفقرة الأولى من المادة (100) من ذات القانون على أنه: "...، إذا اتفق الطرفان على كل المسائل الجوهرية التي تفاوضا فيها...".

الاقتراضية المجاورة لمنزله، وكذلك تحديد المعدات ووسائل الاتصال اللازمة لإنجاز العمل، ومقدار الأجر الذي يستحقه العامل وكيفية سداده، ونوع العملة التي يتم الوفاء بها (موسى، 2011)، فضلاً عن تنظيم ساعات العمل، وفيما إذا كان سيحصل العامل في منزله على أجره المتفق عليه بالقطعة أم على فترات زمنية محددة، زد على ذلك تنظيم وسائل الأمن والأمان للعامل في منزله، ومدى استفادة العامل من ضمان التأمين الاجتماعي وتحديد القانون الواجب التطبيق على ذلك العقد الوليد، وبالنتيجة نجاح عقد العمل عن بعد يتوقف على مدى دقة تلك المفاوضات ومدى تغطيتها لكافة جوانب العقد.

الفرع الثاني: خصائص عقد التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد:

يمتاز عقد التفاوض الإلكتروني بجملة من الخصائص تميزه عن غيره من العقود، وهو بطبيعة الحال ينطبق على التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد، ومن هذه الخصائص:

1- مما لا شك فيه أن التفاوض الإلكتروني هو عقد رضائي، يكفي توافق الإرادتين دون اشتراط شكل معين، بل ويظل كذلك وإن كان العقد النهائي المنشود عقداً شكلياً، ومن ثم يكفي اقتران الإيجاب الإلكتروني بالقبول الإلكتروني على شبكة الانترنت دون حاجة إلى اتباع شكل معين، فهو عقد الكتروني وليس شكلي ولو كان العقد النهائي يحتاج إلى التسجيل أو التوثيق (الدهان، الغردان، 2006).

2- التفاوض الإلكتروني تصرف إرادي فكل طرف حرية الدخول ومباشرة المفاوضات أو الاستمرار فيها أو الانسحاب منها تطبيقاً لمبدأ حرية التعاقد، حيث يفرض التزامات على عاتق أطرافه، وإن كانت هذه الالتزامات تختلف من عقدٍ لآخر بحسب اتفاق الطرفين وطبيعة ونوع العقد النهائي، وقد تزيد التزامات أحد الأطراف على الآخر، إلا أن هناك التزامات تشترك فيها كل العقود كالإلتزام بالدخول في المفاوضات والإلتزام بالاستمرار بالمفاوضات بحسن نية والإلتزام بالإعلام والإلتزام بالمحافظة على سرية المعلومات الإلكترونية (ابراهيم، 2006).

3- التفاوض الإلكتروني مرحلة تمهد لإبرام العقد المقصود من وراء التفاوض، فهو يعمل على تنظيم المفاوضات بشكل يعيد الطريق لإبرام العقد النهائي. وإذا كانت القاعدة، وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، أنه لا يوجد التزام قانوني بالتفاوض لإبرام عقد من العقود، إلا أن إبرام عقد التفاوض الإلكتروني يفقد إلى إلزام طرفيه بالدخول في التفاوض والاستمرار فيه بحسن نية بهدف إبرام العقد النهائي (الشبلق، 2013) وهذا الطابع التمهيدي لعقد التفاوض لا يخول أيّاً من طرفيه حقاً

اتفاق محدد، وبالتالي فإن العدول عن المفاوضات لا يصلح بمفرده سبباً لمسؤولية الطرف الذي عدل عن إتمام التفاوض، أي أن قطع المفاوضات لا ينطوي على أي خطأ عقدي يستوجب المسؤولية العقدية، وذلك لأن التمسك بالمسؤولية هنا يفترض وجود عقد قائم ومنتهج لأثارة ومن ثم فالمسؤولية خلال مرحلة المفاوضات هي مسؤولية تقصيرية، إذ أن رفض التعاقد دون مبرر يرتب المسؤولية التقصيرية إذا كان إنحرافاً عن السلوك المألوف للشخص العادي في نفس الظروف (القطار، 2003).

وتمثل المحادثات خلال المرحلة السابقة على التعاقد نوعاً من المفاوضات العقدية، ولكن لا يتوافر لها وصف الإلزام، ويعني ذلك عدم وجود ثمة التزام على عاتق أي طرف بالتفاوض، كما يعني أن تعهد الأطراف بالتفاوض لا يستتبع بالضرورة التزامهم بإبرام العقد، وينتهي التفاوض على العقد في اللحظة التي يصدر فيها الإيجاب، وذلك لأن التفاوض على العقد يعد بمثابة مقدمة للإيجاب.

ثانياً: الأهمية القانونية للتفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد:

يحثل التفاوض أهمية بالغة في ظل ظهور العقود المركبة والمعقدة التي أسفرت عنها الأساليب الحديثة في التعاقد، لما تتسم به العقود الأخيرة من طابعاً خاص، إذ تنصب على معاملات ذات طبيعة فنية وقانونية خاصة، وتتطوي على مخاطر إقتصادية جسيمة للمتعاقدين، لذلك كان من الضروري أن يكون هناك تمهيداً سابقاً على إبرام تلك العقود حتى يتم الإعداد الجيد والتحضير المناسب لها. ومن هنا تأتي أهمية التفاوض الإلكتروني قبل إبرام تلك العقود، لكي يتم تحديد أطراف العقد وهويتهم بدقة تامة، وتحديد محل العقد الإلكتروني أيّاً كانت طبيعة ذلك العقد، وأخيراً تحديد الالتزامات المترتبة على عاتق كل طرف من أطراف العقد، بما يضمن للعقد النجاح والاستقرار في المستقبل، ويذهب البعض إلى أبعد من ذلك إلى ضرورة أن يكون التفاوض الإلكتروني جزءاً من العقد المبرم عبر الإنترنت، وشرطاً أساسياً لإبرامه وليس فقط مجرد مرحلة سابقة تخضع لاجتهادات الأطراف وتقلباتهم (Maxime, 2002).

ومن جانبنا نرى أن أهمية التفاوض الإلكتروني تزداد في عقد العمل عن بعد بصفة خاصة، وذلك لخصوصيته الإلكترونية ولقيامه على بعض الاعتبارات الشخصية، لذلك ينبغي أن يتم التفاوض على نمط أو أسلوب أو شكل العمل في المنزل، والتعرض للنقاط والعناصر الرئيسة في العقد، وهل سيقوم العامل بالعمل عن بعد من منزله أو عبر أحد القنوات

توجد بعض الفئات المجتمعية الراغبة في تطوير مهاراتها العملية في ظل الطفرة الواسعة التي يشهدها التدريب في الأونة الأخيرة. حيث يعتمد التدريب الإلكتروني على تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية خاصة جموع العاملين عن بعد، لما له من مزايا تنعكس على زيادة الانتاج، كتوفير في التكاليف واختصار زمن التدريب وزيادة أعداد المتدربين وتقليل نسبة تلف الأجهزة والمعدات وغيرها (يماني، 2007).

وعليه يمكن القول بأن العامل عن بعد قد يحتاج إلى تحسين بعض مهاراته حتى يكون أكثر انسجاماً مع متطلبات العرض والطلب، وهذا يتطلب زيادة مهاراته التكنولوجية، ومنها مهارات استخدام لوحة المفاتيح، واستخدام برامج الحاسب، وكيفية كتابة التقارير، ولما كان العمل عن بعد يعتمد في المقام الأول على استقرار العامل في منزله، فإن ذلك يؤدي إلى صعوبة مشاركته في البرامج التدريبية خارج المنزل، لذا يجب أن يمتد التدريب إلى العاملين عن بعد حتى يصل العمل إلى المستوى الأكمل وتتحقق معايير الجودة لدى العمال والمديرين داخل المنشأة.

وهذا ما أكدته المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 177 لعام 1996 الخاصة بالعمل في المنزل التي قضت بضرورة تعزيز المساواة في المعاملة بين العمال التقليديين وغيرهم من العمال في المنزل خاصة حق هذه الفئة الأخيرة في الحصول على التدريب. كما تعرض مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثمانين لسنة 1995 (الخاص بموضوع العمل في المنزل) لمدى إمكانية مساهمة الدول الأعضاء في البرامج التي توفر للعمال في المنزل تدريباً يمكنهم من التصرف نيابة عن أنفسهم، ومن تحسين مهاراتهم وتوسيع فرص استخدامهم ومن زيادة قدرتهم على الكسب (يماني، 2007).

ونظراً للارتباط الوثيق بين العمل عن بعد والتدريب الإلكتروني باعتبارهما يخرجان من مشكاة واحدة، نجد أنه في ضوء الطفرة التكنولوجية لم يعد التدريب المهني قاصراً على المفهوم التقليدي، بل تطور وبرز مفهوم التدريب الإلكتروني في كافة المجالات، ويختلف هذا الأخير عن التدريب المهني التقليدي من حيث الطريقة التي يتم بها كل منهم، فبينما يعتمد التدريب المهني على الوسائل التقليدية، يقوم التدريب الإلكتروني على الوسائل الإلكترونية بين المدرب والمتدرب. حيث يعتمد التدريب الإلكتروني على تقديم المحتوى التدريبي عبر وسائل الاتصال الحديثة لإلغاء كافة الحدود بين المتدرب والمدرب، فهو بمثابة نظام تدريبي بين متدربين ومدربين يفصل بينهم المكان والزمان لتمكين الأفراد من التدريب والتغلب على تلك الظروف. فالتدريب الإلكتروني يختار فيه المتدرب متى

نهائياً له طبيعة مالية متعلقة بالعقد النهائي، فلا يخول للشخص حقاً عينياً يقيد من سلطات المالك على الشيء موضوع التفاوض في عقد بيع الكتروني معين، لأن العقد هو فقط ممهّد للعقد النهائي ولا يترتب عليه أي أثر من آثار العقد المقصود، فهو اتفاق مرحلي ممهّد لإبرام العقد النهائي في المحصلة (العبودي، 1997).

4- قد يستغرق التفاوض بالنسبة للعقود الهامة والمعقدة فترة طويلة من الوقت وقد تعثرها الكثير من الصعوبات مما يؤدي إلى عرقلة سير المفاوضات، لذلك يلجأ الطرفان إلى إبرام عقود محددة المدة تهدف إلى تنظيم التفاوض على العقد النهائي. فهو عقد لم يوجد إلا لمدة محددة وهي تلك المدة التي يستغرقها الطرفين للتفاوض عبر شبكة الاتصالات الدولية، فإذا أنهت المفاوضات بين الأطراف سواءً بالتوصل إلى إبرام العقد النهائي أو فشل المفاوضات الإلكترونية، أنهى عقد التفاوض الإلكتروني، ولا يبقى له إلا أهمية تفسيرية في الحالة الأولى، أما في الحالة الثانية فيبقى أن تحققت المسؤولية العقدية لأي من أطرافه بسبب الإخلال بالالتزامات الناشئة عنه (الشبلاق، 2013).

وبذلك نرى أن أهم خصائص عقد التفاوض الإلكتروني أنه يتم بواسطة وسيلة الكترونية غير ملموسة بحيث يتبادل أطراف التفاوض إرادتهم من خلال تبادل رسائل البيانات (خطابات النوايا) عبر شبكة الانترنت وفي عالم افتراضي. لذلك فمن الجائز أن يبرم وينفذ عقد التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد بالكامل عبر الشبكة العنكبوتية العالمية ومن خلال وسيط الكتروني ودون الخروج إلى العالم المادي المحسوس.

المطلب الثاني: العقود التمهيدية في مرحلة المفاوضات في

عقد العمل عن بعد:

نظم المشرع نوعاً من العقود تعتبر من المراحل التمهيدية للتعاقد، وهي التدريب المهني، وعقد العمل تحت التجربة وغيرها من العقود وتمثل هذه العقود مرحلة متقدمة من مراحل إبرام العقد تتيح لصاحب العمل أن يتحقق من قدرات العامل ومهاراته المختلفة ومدى توافقه مع الوسط المهني داخل المشروع، وبذات الوقت تتيح للعامل التحقق من ظروف العمل بالنسبة له، وتساعد على التعرف على زملاء العمل الجدد وقياداته. (Reid, 2000).

وسنوضح في هذا المطلب مدى تأثير عقد العمل عن بعد بتلك المقدمات من خلال عقد التدريب الإلكتروني والعمل تحت التجربة في ظل الظروف التي يمر بها العمل عن بعد، وذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: عقد التدريب الإلكتروني عن بعد:

بمثابة فترة اختبار يتحقق خلالها صاحب العمل من قدرات العامل وإمكاناته الفنية للتأكد من مدى صلاحيته للعمل لديه، وعلى الطرف الآخر أن يتحقق من ظروف وطبيعة العمل ومدى ملائمته له، وبانقضاء تلك المدة يحدد كل طرف موقفه من ذلك العقد، إما أن يستمر في علاقة العمل أو يتم إنهاؤها بشروط ميسرة، فعقد العمل تحت التجربة يعرف بأنه: "عقد يقصد به أن يقوم العامل بإنجاز عمل معين لحساب صاحب العمل لقاء أجر، وذلك لمدة محددة يمكن خلالها التعرف على مدى كفاءة العامل ومدى ملائمة العمل للعامل ومناسبة الأجر المعروض عليه للجهد الذي يبذله (الفنيش، 2005).

ويذهب الرأي الراجح فقهاً إلى أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، وهو عدم قبول صاحب العمل والعامل الاستمرار في العقد، بحيث تبدأ آثار سريان العقد اعتباراً من لحظة الإبرام، فيستثنى اختبار العامل وتقدير مدى قبول صاحب العمل أو العامل الاستمرار في العقد من عدمه. (الطار، 2003)

كما أولى المشرع الأردني حرصاً لطبيعة ذلك العقد، إذ أورد "شرط التجربة"، ضمن أحكام عقد العمل الفردي في المادة (35) من قانون العمل الأردني وعليه فإننا نرى أن ذلك العقد هو عقد مكتمل الأركان لكل من طرفيه الحق في إنهائه، بموجب الشرط الفاسخ. ووفقاً لهذا التكييف إذا انقضت فترة الاختبار دون تحقق الشرط الفاسخ، فإن العقد يصبح باتاً ويرتب كافة آثاره منذ البداية باعتباره عقد عمل، ويتم احتساب أقدمية العمل منذ بداية الاختبار، أما إذا تحقق الشرط الفاسخ (وهو عدم رضا أحد المتعاقدين عن التجربة) فيتم فسخ العقد دون أن يكون للفسخ أثراً رجعياً، وذلك لأن عقد العمل من العقود الزمنية التي لا يترتب على الفسخ فيها أثر رجعي (الداودي، 2011).

ثانياً: أحكام عقد العمل تحت التجربة:

عالج المشرع الأردني بموجب المادة (35) من قانون العمل والمشرع المصري بموجب المادة (33) من قانون العمل الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة حينما أجاز لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك أن لا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وأن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور وواضع المشرع المصري بموجب المادة (35) من قانون العمل أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

يتضح من منطوق تلك المادتين بأنه لا يمكن أن يكون

يتدرب؟ وكيف يتدرب وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ وبالنتيجة ينعكس أثر التدريب على مستوى المنشأة فيساهم في تحسين العلاقات بين العاملين وخلق روح الانتماء لديهم. ويهدف التدريب الإلكتروني إلى إدارة الوقت بنجاح داخل المنشأة، حتى يتحقق الاستخدام الأمثل لكافة الموارد المتاحة في ظل كافة الظروف والمعوقات، لذا كانت الحاجة ماسة نحو الأساليب الحديثة والمتطورة في التدريب لتنمية الموارد البشرية باعتبارها العنصر الفاعل لنجاح أي منظمة أو مؤسسة، وكذلك تحقيق مجموعة من الأهداف الإجرائية، والتي يمكن قياسها من المخرجات التنظيمية كزيادة الانتاج، بالإضافة إلى أهداف الاستجابة ورد الفعل، والمتعلقة بمدى الاستجابة والتفاعل مع البرامج التدريبية (Chiheb, 2008).

ولم يعد يقتصر أثر التدريب الإلكتروني على توفير مناخ ملائم يمكن الأفراد من الإبداع في التنظيم والابتكار في أعمالهم، ورفع كفاءة الأفراد الجدد من حيث إتاحة الفرصة أمامهم لتعلم واجباتهم الوظيفية ومسئولياتهم، والقضاء على المشاكل والمعوقات التي يواجهونها في مواقع عملهم. بل ألقى بظلاله ليطل أصحاب الأعمال، إذ يؤدي التفاعل بين المتدربين والمدربين والمادة التدريبية، إلى تبادل الخبرات، وبناء البيئة التدريبية البناءة. كذلك يفتح هذا التدريب المجال للانشطة التعاونية، مما يزيد من فعالية التدريب ويقلل من تسرب المتدربين، كما أن المرونة التي يمتاز بها التدريب الإلكتروني تجعل منه وسيلة أنسب للتدريب المستمر مدى الحياة، والتدريب مما يساعد المتدرب على تكييف عملية التدريب حتى تصبح أكثر ملائمة لشخصيته وظروفه، فضلاً عن إمكانية إستفادة قطاع عريض من فئات المجتمع ممن تحول الظروف بينهم وبين الاستفادة من التدريب التقليدي.

الفرع الثاني: عقد العمل تحت التجربة عن بعد:

لما كان عقد العمل تحت التجربة بمثابة عقد عمل مكتمل الأركان تتوافر له عناصر عقد العمل الرئيسية، فمن المتصور ورود شرط التجربة ضمن أحكام عقد العمل عن بعد، فقد يلجأ بعض أصحاب العمل إلى شرط التجربة وذلك في حالات عدم تأكدهم من نجاح العمل عن بعد في مؤسساتهم، وذلك للتعرف على طبيعة المشكلات التي قد يواجهها هؤلاء العمال ووضع الحلول المستقبلية لها، وكذلك للتأكد من جدوى اللجوء إلى ذلك النمط من عدمه، خاصة أن أصحاب العمل لا يلجئون إلى تطبيق ذلك النمط من العمل إلا بعد إجراء الدراسات والأبحاث التي تؤكد مدى جدواه (Jacquelyn, 1996).

وبالرجوع إلى القواعد العامة نجد أن عقد العمل تحت التجربة قد يلجأ طرفي العقد عند إبرامه إلى شرط التجربة، وهي

بعيوب الإرادة وهو ما يطلق عليه تعبير التراضي في عقد العمل عن بعد، ويحكم إبرام العقد الأخير مبدأ حرية العمل وما يترتب عليه من حرية التعاقد، وعلى أساس من ذلك يكون لكل شخص مطلق الحرية في اختيار العمل الذي يقوم به ومن يتعاقد معه. ولا يختلف عقد العمل عن بعد عن العمل التقليدي سوى في خصوصيته الإلكترونية، وتنفيذ العمل من المنزل أو في أي مكان آخر بخلاف مقر العمل الرئيسي. واتمام الإيجاب والقبول الإلكتروني عبر وسيط الكتروني من خلال شبكة الانترنت، من شأنه أن يؤدي إلى إثارة بعض المشكلات القانونية بسبب خطورة الآثار المترتبة عليه، خاصةً بظهور التوقيعات الإلكترونية، كما أن العقد الإلكتروني ينعقد دون حضور مادي ملموس لطرفيه بمجلس العقد، فيكون كل طرف في مكان يختلف عن مكان الطرف الآخر ويفصل بينهما بعداً جغرافياً، ومن ثم فإن مجلس العقد لا يكون مجلساً حقيقياً وإنما مجرد مجلساً حكماً أو افتراضياً (عزام، 2012).

وبهدف التعرف على خصوصية إبرام عقد التفاوض الإلكتروني لعقد العمل عن بعد فإننا سنبحث في أركان العقد دون التوسع في القواعد العامة لإبرام العقود في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: التراضي الإلكتروني عند إبرام عقد العمل

عن بعد:

مما لا شك فيه أن وجود إرادة تعاقدية لا ينفي عن العقد الإلكتروني طبيعته الخاصة التي تتسم باللامادية، لذلك كانت الحاجة ماسة إلى قواعد خاصة فرضتها طبيعة التعاقد ذاته. فالمادة (1/11) من القانون النموذجي للتعاقد الإلكتروني (اليونسترال) تنص على: "في سياق تكوين العقود ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك، يجوز استخدام رسائل البيانات للتعبير عن العرض وقبول العرض وعند استخدام رسالة بيانات في تكوين العقد لا يفقد ذلك العقد صحته أو قابليته للتنفيذ لمجرد استخدام رسالة بيانات لذلك الغرض". وأكدت ذلك أيضاً المادة (12) من نفس القانون، حيث نصت على أنه: "في العلاقة بين منشئ رسالة البيانات والمرسل إليه لا يفقد التعبير عن الإرادة أو غيره من أوجه التعبير مفعوله القانوني أو صحته أو قابليته للتنفيذ لمجرد أنه على شكل رسالة بيانات".

وبطبيعة الحال؛ لا يكفي لانعقاد عقد العمل توافق الإرادتين على العناصر الجوهرية للعقد صراحةً أو ضمناً فقط، بل يلزم كذلك أن يكون محل التزام كل من العامل وصاحب العمل ممكناً ومشروعاً، ويأخذ حكم المحل غير المشروع، أداء أعمال غير مرخص للعامل القيام بها، كعلاج المرضى أو إدارة صيدلية، حين يفقد العامل الصفة المهنية لمزاولة تلك

للجوء إلى عقد العمل تحت التجربة وسيلة للتخلص من القيود الشكلية والموضوعية لإنهاء العقد، إذ ينبغي من جهة تحديد مدة التجربة لكي لا يعتمد صاحب العمل إلى إبرام هذا العقد وإنهائه دون سابق إخطار ودون حصول العامل على أية مكافأة مما يجعل مركز العامل قلقاً وغير مسقر (رمضان، 2010)، مما يحول دون ولوج أصحاب الأعمال أبواب التحايل على الأحكام الناظمة لعقد العمل الفردي، ومن جهة أخرى لا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد نظراً لأن العقد يهدف أساساً إلى حماية العامل من التلاعب بحقوقه المتعلقة باستقرار علاقته القانونية، وبدون ذلك يستطيع صاحب العمل أن يقوم بتعيين العامل تحت التجربة لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ثم يعين نفس العامل تحت التجربة لمدة أو لمدد أخرى، كي يحتفظ صاحب العمل دائماً بمكنة إنهاء العمل وقتما يشاء وتقدير ذلك يخضع لرقابة القضاء (الفنيش، 2005)، وأخيراً بما أن طرفا العقد يكون بإمكانهم إنهاء عقد العمل تحت التجربة في أي وقت خلال تلك الفترة المحددة سلفاً، فإذا بادر صاحب العقد إلى إنهائه فلا يلتزم بإخطار العامل برغبته في ذلك، إذ إن الاخطار ليس من مستلزمات العقد خلال فترة التجربة، كما أنه غير ملتزم كذلك بثمة تعويض مقابل ذلك الإنهاء، وفي حالة إنهاء العقد من جانب العمل فلا يلتزم كذلك بأي التزام مما سبق (CAILLE, 1988) على أن يراعى في جميع الأحوال أن يستند الإنهاء إلى مبرر مشروع.

المبحث الثاني: أحكام التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد

يتساوى العقد الإلكتروني مع بقية العقود بقيامه على مبدأ الرضائية بقصد إحداث أثر قانوني معين، وهذا ما أكدته المادة (87) من القانون المدني الأردني بقولها: "العقد هو ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما على وجه يثبت أثره في المعقود عليه، ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر". وهاتان الإرادتان هما الإيجاب والقبول.

وعلى أساس من هذا بات التساؤل عن إمكانية رسكلة القواعد القانونية التقليدية الخاصة بركن التراضي لمواجهة هذا النوع من العقود أم أن الأمر يتطلب تدخل المشرع لوضع قواعد خاصة؟

لما كان عقد العمل عن بعد من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد تبادل طرفا العقد التعبير عن إرادتين حرتين متطابقتين، ينبغي أن تكون تلك الإرادة سليمة وصحيحة وغير مشوبة

إرادة الراغب في التعاقد سواءً أكان العامل أو صاحب العمل، ويتم التعبير عنه باستخدام وسيط الكتروني يتضمن كافة الشروط والمسائل الجوهرية في عقد العمل (المسلمي، 2000). وأمام الفراغ التشريعي الذي يسود جل القوانين المدنية بشأن التعريف بالإيجاب يذهب جانب من الفقه إلى أن الإيجاب هو: "عرض كامل وجازم للتعاقد وفق شروط معينة يصدر من أحد المتعاقدين لشخص أو أشخاص آخرين" (Chiheb, 2008) ويعرفه البعض الآخر بأنه: "تعبير نهائي عن الإرادة يتم به العقد اذار ما تلاقى معه القبول". (سلطان، 2002)

ولا يختلف الحال كثيراً بالنسبة للقوانين المهتمة بالعقود الإلكترونية، إذ نجد أن المشرع الأردني قد أجاز إبرام العقود إلكترونياً بواسطة الرسائل الإلكترونية، عندما قرر في المادة التاسعة من قانون المعاملات الإلكترونية رقم 15 لسنة 2015 أنه: "تعتبر رسالة المعلومات وسيلة من وسائل التعبير عن الإرادة المقبولة قانوناً لإبداء الإيجاب والقبول بقصد إنشاء التزام تعاقدي". كما بينت المادة (2) من ذات القانون بأن تبادل البيانات الإلكترونية هو: "نقل المعلومات إلكترونياً من شخص إلى آخر باستخدام نظم معالجة المعلومات"، كذلك أجاز قانون المعاملات والتجارة الإلكترونية الإماراتي رقم 2 لسنة 2002 بمقتضى المادة (13) التعبير عن الإيجاب والقبول جزئياً أو كلياً بواسطة المراسلة الإلكترونية.

وبذات السياق أورد التوجيه الأوروبي رقم 7/97 الصادر بتاريخ 20 مايو 1997، بشأن حماية المستهلك عن بعد؛ نصاً يفيد بأن الإيجاب الإلكتروني هو: "كل اتصال عن بعد يتضمن كافة العناصر اللازمة لتمكين المرسل إليه الإيجاب من أن يقبل التعاقد مباشرة ويستبعد من ذلك النطاق مجرد الإعلان". وتتص كذلك المادة (2/1369) من القانون المدني الفرنسي رقم 575 بتاريخ 2004/6/21 على أنه: "المعلومات المطلوبة لإبرام عقد معين أو التي تعالج خلال تنفيذه يمكن أن ترسل بالبريد الإلكتروني، إذا قام المستقبل بقبول استخدام هذه الوسيلة".

بينما يذهب جانب من الفقه إلى أن الإيجاب الإلكتروني هو: "تعبير عن إرادة الراغب في التعاقد عن بعد حيث يتم من خلال شبكة دولية للاتصالات بوسيلة مسموعة مرئية ويتضمن كل العناصر اللازمة لإبرام العقد، بحيث يستطيع من يوجه إليه أن يقبل التعاقد مباشرة" (الجمال، 2006).

لذلك كله يمكن القول بأن الإيجاب الإلكتروني هو تعبير قاطع ورازم عن إرادة الراغب في التعاقد، يتم عن بعد من خلال وسائل الاتصال الحديثة، والتي تسمح لمن يصدر عنه الإيجاب باستخدام وسائل للإيضاح البياني أكثر ملائمة

الأعمال، وينعقد عقد العمل عن بعد إذا اقترن الإيجاب بالقبول المناسب، فعندما تتلاقى إرادتان متطابقتان في المضمون وكلاهما يسعى إلى إحداث أثراً قانونياً محدداً، يترتب على ذلك نشوء العلاقة العقدية وما يترتب عليها من آثار في مواجهة الطرفين، مع ضرورة أن تكون إرادة أطراف العقد صادرة عن ذي أهلية وأن تكون سليمة غير معيب.

ولما كان للإيجاب في العقد الإلكتروني بصفة عامة هذه الخصوصية، فلا بد أن يكون كذلك للقبول نفس الخصوصية، فبمجرد الضغط على لوحة المفاتيح (Inter) أو الضغط على خانة القبول (Accept) الموجودة على شاشة الكمبيوتر يعني موافقة العميل وقبوله شروط التعاقد (المومني، 2003)، مما يعني ضرورة تحديد مفهوم القبول الإلكتروني ومداه الزمني والمكاني.

لذلك سنتناول في هذا المطلب موضوع الإيجاب والقبول الإلكتروني من خلال إبراز ما يتميز به كل منهما في صورته الإلكترونية، حيث نتعرض في فرع أول للإيجاب الإلكتروني في عقد العمل عن بعد، والقبول الإلكتروني في عقد العمل عن بعد في فرع ثاني.

الفرع الأول: الإيجاب الإلكتروني في عقد العمل عن بعد

يعتبر الإيجاب اللبنة الأولى في بناء العقد الإلكتروني، فهو التعبير الأول عن الإرادة المتضمنة لكافة العناصر الجوهرية اللازمة لإبرام العقد، لذا ينبغي أن يكون هناك عرض من طرف أحد الأشخاص إلى آخر بقصد الحصول على قبول لهذا العرض كما لو كانا مجتمعين في مجلس عقد واحد وهو ما يطلق عليه الإيجاب (شطناوي، 2010)، وينبغي لكي يكون الإيجاب منتجاً لأثره أن يكون جازماً وباتاً وكاملاً، وأن يتضمن الشروط الجوهرية للعقد المراد إبرامه، بالإضافة إلى ذلك أن يكون معبراً عن إرادة واضحة لدى الموجب تدل على نيته في إبرام العقد، (سلهب، 2008). لذلك بات لازماً تناول مسألة الإيجاب لمعرفة خصوصيته في مجال البيئة الإلكترونية، وهو ما يدعو إلى ضرورة تعريف الإيجاب الإلكتروني ومضمونه (أولاً)، ثم بيان خصائص الإيجاب في عقد العمل عن بعد (ثانياً).

أولاً: تعريف الإيجاب الإلكتروني ومضمونه:

ينتمي عقد العمل عن بعد من الناحية التشريعية إلى طائفة العقود التي تبرم دون إنقاء واقعي لطرفيها في مجلس عقد، حيث أن الإيجاب في عقد العمل عن بعد لا يختلف عن الإيجاب الإلكتروني حيث يخرج كلاهما من مشكاة واحدة، فيتفق معه في إطاره العام ولا يشذ عنه، وعليه فإن الإيجاب الصادر في عقد العمل عن بعد هو تعبير قاطع ورازم عن

الوارد في قانون العمل، وتتعدّد مسؤوليته طبقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية (MANAR, 2005) ولسريان الإيجاب في عقد العمل عن بعد لا بد أن يعبر الموجب عن إرادته بأي طريق من طرق التعبير المعتمدة قانوناً، أو من خلال أية وسيلة إلكترونية أخرى، وأن يكون ذلك الإيجاب مشتملاً على كافة العناصر الجوهرية في العقد، فلا يتقرر حق الموجب له إلا بعلمه بذلك الإيجاب، أي أن الإيجاب ليس له ثمة أثر ما لم يتصل بعلم الموجب له، بل ويستطيع الموجب أن يرجع عن إيجابه، وذلك بسحبه من موقع عرضة الإلكتروني شريطة أن يعلن عن رغبته في الرجوع عن إيجابه وبالتالي ينعدم الأثر القانوني للإيجاب وهذا ما أكدته المادة (13،12) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردنية. ويستثنى من ذلك الإيجاب المقترن بأجل للقبول والموجه إلى شخص محدد فلا يمكن للموجب الرجوع فيه قبل انقضاء ذلك الأجل، (Maire, 2003) وفي ذلك ألزم المشرع الفرنسي بموجب المادة 4/1369 من القانون المدني الموجب بالبقاء على إيجابه طيلة المدة التي يبقى فيها قابلاً للتفحص بالطرق الإلكترونية.

ولما كان عقد العمل عن بعد ينعقد مسبقاً قبل أن يتم إنجاز العمل موضوع التعاقد، فمحل العقد لحظة إبرام العقد يكون غير قائم، وبالتالي لا يتمكن من تحديد المحل تحديداً نائياً للجهالة، وذلك في ظل تلك الحرب الدعائية المنتشرة عبر وسائل الاتصال الحديثة، وذلك ينعكس على عقيدة الموجب له وكذلك على رضائه وفي ذلك ما يؤثر على صحة العقد وسلامته. وقد يندفع العامل إلى التعاقد ويسعى إليه نتيجة وقوعه تحت تأثير نوع من أنواع التندليس الإلكتروني من جانب صاحب العمل أو مقدم الخدمة أو أحد الوسطاء، مما يجعله لا يستطيع تحديد محل العقد المطلوب إنجازه تحديداً دقيقاً، مما يؤثر سلباً على رضا الموجب له وعلى سلامته فينشأ له الحق في الرجوع عن العقد، إذ لا إلزام لمن وجه إليه الإيجاب أن يقبله، فله أن يعلن رفضه أو يعلن تحفظه، أو أن يقترح على من وجه إليه الإيجاب اقتراحاً آخر، ويعتبر الاقتراح أو التحفظ من جانب الموجب له بمثابة إيجاباً جديداً يحتاج إلى قبول من الطرف الآخر، كأن يوجه العامل إيجاباً إلى صاحب العمل باستخدامه عنده، فيرفضه صاحب العمل وفي تلك الحالة لا يكون صاحب العمل مسؤولاً عن الرفض ولا يجوز البحث في بواعثه إلا إذا وجد نص يقضي بغير ذلك (موسى، 2011).

ونظراً لأن عقد العمل عن بعد كغيره من العقود يتطلب اكتمال الأهلية للمتعاقدين، فإن الصعوبة التي تنور تكمن في آلية التحقق من أهلية المتعاقد ومدى صحة البيانات التي يقدمها حول أهليته، مما قد يؤثر على صحة العقد، وان يذهب البعض

بالنسبة لأنواع معينة من العقود، حتى لا يكون الإيجاب مضللاً، ويجب كذلك أن يكون متضمناً كافة الشروط والضوابط للعقد المزمع إبرامه، بحيث ينعقد العقد فوراً إذا ما صادفه القبول المناسب والتقى معه.

ولا يختلف مضمون الإيجاب في عقد العمل عن بعد عن مضمون الإيجاب الإلكتروني، وتعيين محل عقد التفاوض الإلكتروني يكون برسم المسار الذي يسلكه الطرفان في تفاوضهما، لذا لا بد أن يشتمل عقد العمل عن بعد على كافة العناصر الجوهرية لعقد التفاوض الإلكتروني كتحديد ما يحتاج إليه تحديداً نائياً للجهالة عن طريق تحديد المطلوب من الطرفين للوصول إلى العقد النهائي، وذلك بأن يحدد محل العقد ونوع العمل المطلوب وطبيعته، والكمية التي يحتاج إليها، والمواصفات المطلوبة فيه، وكيفية تسلم المنتج (موضوع التعاقد) بعد الانتهاء منه، ومصروفات الشحن والتسليم.

(Kompast & Wanger, 1996) بالإضافة إلى ذلك ينبغي أن يتناول الإيجاب في عقد العمل عن بعد مسألة تحديد الأجر وملحقاته تحديداً كافياً، وهل يشمل الأجر أسعار النقل والرسوم الجمركية من عدمه، وبيان كيفية وسيلة الدفع والعملة التي يتم السداد من خلالها والعنوان الذي ينبغي أن يتم الوفاء فيه، وإلا فإن الإيجاب يكون غير جازماً. وبجانب ذلك يجب تحديد العمل المطلوب بحيث يتراضى عليه الطرفان فإذا اتجه قصد العامل إلى القيام بعمل معين، واتجه قصد صاحب العمل إلى القيام بعمل آخر، فلا ينعقد العقد في هذه الحالة لعدم التراضي على العمل، لذلك ينبغي أن يكون محل العقد ممكن ومشروع طالما أن العقد النهائي المراد إبرامه مشروعاً غير ممنوع قانوناً، فإذا انصب الإيجاب على عمل غير مشروع فلا ينعقد العقد (رمضان، 2010).

ويعد تحديد مدة التعاقد من المسائل الجوهرية في العقد التي يتوجب بيانها في الإيجاب الإلكتروني والتراضي عليها. إلا أن التراضي على تحديد مدة العقد ليس شرطاً من شروط التعاقد، لأنه إذا لم يتضمن الإيجاب والقبول الإشارة إلى مدة العقد، فيكون الطرفان قد أتفقا على عدم تحديد المدة، فينعقد العقد دون أن يكون محدد المدة، كما يستطيع الموجب في عقد العمل عن بعد أن يقوم بتحديد المنطقة الجغرافية التي يشملها إيجابه فيما يعرف بنطاق التغطية، وكذلك المخاطبون به من حيث الأشخاص الذين يشملهم بإيجابه، وينبغي على صاحب العمل في حالات رفض التعاقد ألا يخالف مبدأ حرية العمل، وألا ينطوي الإيجاب الصادر منه على ثمة تفرقة عنصرية بسبب الجنس أو اللون أو الانتماء السياسي أو النقابي، وفي حالة مخالفته لتلك الضوابط فإنه يقع تحت طائلة الجزاء الجنائي

العقد بصورة نهائية، ويوضح كذلك كيفية معالجة الأخطاء التي تكون قد وردت في الإيجاب الإلكتروني، وأن يوضح الموجب له الكيفية التي يمكن بواسطتها اكتشاف وتصحيح أخطاء التوصيل أو التحريف (حنان، 2012).

الفرع الثاني: القبول الإلكتروني في عقد العمل عن بعد:

العقد الإلكتروني شأنه شأن العقود التقليدية يتطلب بدوره صدور قبول الكتروني مطابق للإيجاب الإلكتروني، بمعنى أن يكون هناك اتفاقاً بين الموجب والموجب له على المسائل الجوهرية وألا يكون هناك اختلافاً حول المسائل الثانوية حتى ينعقد ويرتب آثاره، إلا أن وجه الخصوصية فيها تكمن في الأحكام الخاصة بركن الرضا، وما يحيط بتلك الأحكام من أمور شكلية يتعذر إنجازها إلكترونياً (أبو الليل، 2003)، ولتوضيح ذلك سنتناول تعريف القبول الإلكتروني في نقطة أولى، لنبين في الثانية طرق التعبير عنه في عقد العمل عن بعد والشروط التي يجب أن يستجمعها القبول الإلكتروني حتى تضي عليه الصحة وترتب آثاره القانونية.

أولاً: تعريف القبول في عقد العمل عن بعد:

يعرف القبول بأنه: "التعبير عن رضا الموجب له بإبرام العقد بالشروط التي عينها الموجب" (علوان، 2002)، وتناولته بالتعريف المادة (1/91) من القانون المدني الأردني بأنه: "اللفظ الثاني الذي يستعمل عرفاً لإنشاء العقد"، كما نصت المادة (9) من قانون المعاملات الإلكترونية رقم 15 لسنة 2015 على أنه: "تعتبر رسالة المعلومات وسيلة من وسائل التعبير عن الإرادة المقبولة قانوناً لإبداء الإيجاب والقبول بقصد إنشاء التزام تعاقدي". فالقبول بشكل عام هو الإرادة الثانية في العقد والصادرة ممن وجه إليه الإيجاب معبراً من خلالها بصفة قاطعة وجازمة عن رغبته فبالتعاقد وفقاً للعناصر الجوهرية المعبر عنها في الإيجاب.

والقبول الإلكتروني لا يخرج في مضمونه عن هذه التعاريف سوى أنه يتم عبر وسائط إلكترونية من خلال شبكة الإنترنت، وبالرجوع إلى القوانين المنظمة للمعاملات الإلكترونية نجدها أكتفت بنص يقضي بجواز التعبير عنه عبر رسالة إلكترونية حيث نصت المادة (11) من قانون الأمم المتحدة النموذجي بشأن التجارة الإلكترونية الصادر في 16/12/1996 على أنه: "يجوز استخدام رسائل البيانات للتعبير عن القبول...."، وعلى ذات النهج سارت غالبية القوانين المنظمة لمسألة التعاقد الإلكتروني حيث أشار قانون المعاملات الإلكترونية الأردني في المادة (9) منه بالقول: "تعتبر رسالة المعلومات وسيلة من وسائل التعبير عن الإرادة المقبولة قانوناً لإبداء الإيجاب والقبول بقصد إنشاء التزام تعاقدي"، وبذلك نجد أن القبول في

كإقتراح لحل هذا الشأن إلى ما يعرف بسلطة الإشهار الإلكتروني كطرف محايد موثوق به يوفر الأمان للطرفين.

ثانياً: خصائص الإيجاب في عقد العمل عن بعد:

يخضع الإيجاب الإلكتروني لذات القواعد العامة التي تحكم الإيجاب التقليدي، غير أن إبرامه بواسطة شبكة عالمية مفتوحة للاتصالات، جعلته يتميز ببعض الخصائص المتصلة أساساً بطبيعة الوسيلة المستعملة:

1- صدور الإيجاب عن بُعد: عقد العمل عن بعد ينتمي إلى طائفة العقود التي تبرم عن بُعد، لذلك فإن الإيجاب الموجه عبر شبكة الإنترنت في ذلك العقد إيجاباً موجهاً عن بعد، خاصة في ظل عدم تواجد طرفي العقد في نفس المكان. ويجب أن يخضع ذلك الإيجاب للقواعد الخاصة بحماية المستهلك كالإيجاب الإلكتروني، وذلك حماية للطرف الضعيف في ذلك التعاقد.

2- دولية الإيجاب الإلكتروني: يتسم الإيجاب الإلكتروني في عقد العمل عن بعد بالصفة الدولية، وذلك بالنظر إلى غياب الحدود الجغرافية أو السياسية للدول، فغالباً ما يكون إيجاباً عابراً للحدود وموجهاً للجمهور في كافة أنحاء العالم، وذلك لكونه يتم من خلال شبكة دولية للاتصالات والمعلومات. (زريقات، 2007)

3- يتم الإيجاب عبر وسيط الكتروني: يتطلب الإيجاب الإلكتروني ضرورة وجود وسيط الكتروني، وهو مقدم خدمة الانترنت (ISP) (Internet Service Provider)، حيث أنه يتم عبر الشبكة باستخدام وسيلة مسموعة مرئية، وقد يكون الموجب هو مقدم الخدمة ذاته وقد يكون شخصاً آخر غيره. كذلك يتضمن الإيجاب في العقد الإلكتروني قدراً معيناً من الاستمرارية رغم إنعدام الدعامات الورقية حتى يتمكن الموجب له أن يعود إليه مرة بعد أخرى، ليطلع عليه من خلال بريده الإلكتروني أو من خلال الموقع الإلكتروني الذي قام بنشره، ومن ثم فإن الموجب يلتزم بالإبقاء على إجابته مدة معقولة والتي تسمح بإتصاله بعلم العميل، أي أن الموجب لا يكون حراً في الرجوع عن إجابته الإلكتروني لأن القول بغير ذلك من شأنه أن يهدد استقرار التعامل (Chissick & Kelman, 2000) هذا وقد أوضح التوجه الأوروبي رقم 97/7 في المادتين (10)، (11) منه أنه يجب على الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي أن تضع الخطوات الواجبة الإلتزام لإبرام العقد الإلكتروني بطريقة تضمن أن تكون موافقة الأطراف مبنية على العلم اليقيني الذي لا يخالطه شكاً، وذلك يعني أن الطريقة الواجب اتباعها سوف تتضح بمعرفة مقدم الخدمة قبل اتمام العقد، ويلتزم أن يقدم كذلك الخطوات الواجبة الإلتزام حتى يتم إبرام

الطريقة التي تم إرسال الإيجاب بها (عبدالرحمن، 2006). وعليه يمكن القول بأن القبول في عقد العمل عن بعد هو التعبير الصادر من الموجب له صراحةً أو ضمناً أو ممن يمثله قانوناً، معلناً فيه عن رغبته في إبرام العقد، وذلك على أساس الإيجاب الصادر إليه، ويجب أن يكون ذلك التعبير جازماً وقاطعاً ومحددًا ومطابقاً أو موافقاً لإرادة الموجب، سواءً صدر من خلال الوسائط الإلكترونية عبر شبكة المعلومات أو من خلال أية وسيلة أخرى، تؤدي إلى إعمال أثره في إنشاء العلاقة العقدية.

ثانياً: طرق التعبير عن القبول في عقد العمل عن بعد: تطبيقاً لمبدأ الرضائية على القبول في عقد العمل عن بعد فإنه لا يخضع لأي شرط شكلي، إذ لا يشترط أن يرد في شكل محدد، ولا يوجد ما يمنع صدوره بأية وسيلة أو تصرف متى كان معبراً تعبيراً كافياً عن مضمونه مبيناً رغبة الموجب له في تكوين العلاقة العقدية (الزريقات، 2005) وسنتناول القبول في عقد العمل عن بعد من خلال التطرق للتعبير الصريح عن القبول في العقود الإلكترونية في نقطة أولى، ومن ثم التعبير الضمني عن القبول في العقود الإلكترونية في نقطة ثانية إلى: **أولاً:** القبول الصريح: التعبير الصريح عن القبول في العقود الإلكترونية بوجهها عام وفي عقد العمل عن بعد بوجهها خاص يكون باستخدام التقنيات الأساسية المتوفرة على شبكة الإنترنت، والمتمثلة أساساً في الكتابة عبر البريد الإلكتروني إذ ليس من شك في أن الرسالة الموجهة بهذه الطريقة تعد قبولاً صريحاً للإيجاب ودليلاً على إبرام العقد وإن يفرق الفقه في حجية القبول عن طريق البريد الإلكتروني كدليل إثبات كامل يختلف حسب ما إذا كان هذا البريد عادياً أم مهموماً بتوقيع إلكتروني (العوضي، 2009)، والنقر على زر القبول أو الفأرة، والمحادثة المباشرة من خلال تقنية الصوت والصورة، بما يدل على الموافقة (مجاهد، 2007).

ثانياً: القبول الضمني: يكون التعبير ضمناً عن القبول في العقود الإلكترونية إذ أُنشئ من كل فعل يترتب على اعتياد القيام به أن يصير مؤشراً على مغزاه (سلهب، 2008)، كقيام القابل بتحميل البرامج على جهازه الشخصي دون أن يكتب أو يتلفظ بالقبول، ولكن ما مدى صلاحية السكوت للتعبير عن القبول في عقد العمل عن بعد؟

الأصل أن السكوت عدم، والعدم لا يبنى بشئ، ومن ثم فإن السكوت وضع سلبي لا يعني مفهوماً معيناً (طاهري، 1998)، وذلك تطبيقاً للمبدأ القاضي بأنه: "لا ينسب لسكوت قول". الذي أخذ به المشرع المصري في المادة 97 من القانون المدني، والمشرع الفرنسي بموجب المادة (2/2041) من القانون المدني

عقد العمل عن بعد يتم عبر التقنيات الحديثة للاتصال أو من خلال أية وسيلة أخرى تؤدي إلى إعمال أثره في نشوء العلاقة العقدية. وينبغي أن يكون هناك ارتباط بين الإيجاب والقبول، بمعنى أن يكون كلاهما معبراً عن إرادة معتبرة في إنشاء العقد، وأن يكون القبول موافقاً للإيجاب وأن يعلم كل عاقد بما صدر من الآخر (المومني، 2003).

ومن ثم يختلف القبول في عقد العمل عن بعد عن الإيجاب، حيث ينبغي أن يصدر الإيجاب أو يتم التعبير عنه من خلال الوسائط الإلكترونية عبر شبكة المعلومات، أما القبول فيمكن أن يكون من خلال أية وسيلة تؤدي إلى إعمال أثره في نشوء العلاقة العقدية (عبدالرحمن، 2006). ويجب أن يتضمن القبول المكان المخصص للعمل عن بعد وساعات العمل، وينبغي تحديد منطقة معينة من المنزل كمكان للعمل، بالإضافة إلى الموافقة على عنصر الأجر وملحقاته، والعمله الواجب السداد بها، وأماكن السداد، وكيفية تسليم العمل بعد إنجازه (عزام، 2012).

وقد يشترط الموجب في إيجابه ضرورة أن يصدر القبول في شكل محدد، عن طريق البريد الإلكتروني أو عبر مواقع الويب وليس من شك في أن إرسال مثل هذه الرسالة يعد قبولاً صريحاً للإيجاب، وهذا ما تضمنته المادة 1/1316 من القانون المدني الفرنسي رقم 230/2000، أما إذا أرسل الموجب له قبوله عن طريق الفاكس أو عن طريق الاتصال التليفوني فلا يعتد به ولا ينعقد العقد. وقد يصدر القبول في عقد العمل عن بعد ضمناً، ومن ذلك قيام الموجب له بتنفيذ العقد المقترح عليه من جانب الموجب أو بأية طريقة لا تدع مجالاً للشك في التعبير عن الإرادة، وقيام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه مباشرة يعد بمثابة قبولاً فعلياً في عقود العمل على وجه العموم. ويستفاد ضمناً من نص المادة (12/أ) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني بأن قيام المرسل إليه بإعلام المنشئ بالوسائل الإلكترونية أو بأي وسيلة أخرى بتسلم الرسالة يعتبر استجابة لذلك الطلب أو الاتفاق متى طلب المنشئ من المرسل إليه اعلامه بتسلم تلك الرسالة أو كان متفقاً معه على ذلك.

وتشترط بعض التشريعات صدور القبول بنفس طريقة عرض الإيجاب، كالقانون التجاري الأمريكي الموحد، حيث تنص المادة 2/206 منه على أن: "التعبير عن الإرادة في القبول يتم بذات طريقة عرض الإيجاب". وإذا لم يحدد الموجب الوسيلة المطلوبة لإرسال القبول، فإنه طبقاً للقانون النموذجي للتجارة الإلكترونية، فإنه يجب إرسال الرسالة الإلكترونية المتضمنة للقبول إلى نظام المعلومات التابع للموجب، وهو في أغلب الأحيان صندوق بريده الإلكتروني أو إرسال القبول بذات

ولكن قد يتسلم شخص ما رسالة إلكترونية عبر شبكة الانترنت تتضمن إيجاباً معيناً، وجاء بها أنه إذا لم يرد على ذلك العرض خلال مدة معينة أعتبر ذلك قبولاً (RACINE, 2009)، فهل تنشأ العلاقة العقدية في مثل هذا الفرض؟

وفقاً للقواعد العامة فإن السكوت لا يصلح تعبيراً لإنشاء الإيجاب، ولكن يصلح أن يكون السكوت قبولاً، وقد أكدت اتفاقية فيينا للبيع الدولي للبضائع في مادتها (1/18) على أن السكوت أو عدم القيام بأي تصرف لا يعتبر أي منهما في ذاته قبولاً، ويذهب التوجيه الأوروبي رقم 99 بشأن التوقيع الإلكتروني والصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1999 في مادته التاسعة ويسانده جانب من الفقه إلى أن السكوت ليس قبولاً، ولكن استثناءً من الأصل فإن السكوت يمكن أن يكون تعبيراً عن الإرادة ويعتبر قبولاً في بعض الحالات، وذلك بناءً على نص في القانون أو اتفاق طرفي العقد، وذلك إذا أحاطت به ظروف ملائمة من شأنها أن تقيّد دلالاته على الرضا (خليفة، 2009)، كذلك نصت المادة (95) من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 على أنه: "لا ينسب إلى ساكت قول ولكن السكوت في معرض الحاجة بيان ويعتبر قبولاً. ويعتبر السكوت قبولاً بوجه خاص إذا كان هناك تعامل سابق بين المتعاقدين واتصل الإيجاب بهذا التعامل أو إذا تمخض الإيجاب لمنفعة من وجه إليه".

وبالتالي يمكن القول بأن السكوت المجرد من أي ظرف ملابس له لا يعتبر قبولاً ويستثنى من ذلك أن السكوت في عقد العمل عن بعد يعد بمثابة قبول في حالة اتفاق أطراف العلاقة العقدية صراحةً أثناء مرحلة المفاوضات قبل العقدية، على اعتبار أن سكوت الموجه إليه الإيجاب قبولاً في بعض الظروف، كما لو مضت مدة معينة على صدور الإيجاب دون رد من الموجب له، أو كانت طبيعة المعاملات بين أطراف العلاقة العقدية تقتضي ذلك، أو تمخض الإيجاب لمنفعة الموجب له، وهذا الموقف أكدته المادة (2/205) من القانون المدني الفرنسي (RACINE, 2009) والمادة (97) من القانون المدني السوري التي قضت بأنه إذا كانت طبيعة المعاملة أو غير ذلك من الظروف تدل على أن الموجب له لم يكن لينتظر تصريحاً بالقبول يعتبر قد تم إذا لم يرفض الإيجاب في وقت مناسب، ويعتبر السكوت في الرد قبولاً إذا إتصل الإيجاب بتعامل سابق بين المتعاقدين.

المطلب الثاني: مجلس العقد في عقد العمل عن بعد:

بما أن العقود الإلكترونية تبرم بين أطراف لا يجمعهم مكاناً واحداً، فهل ينتمي ذلك العقد إلى طائفة العقود التي تتم بين غائبين أم بين حاضرين؟ وهل الغياب هنا يكون من حيث

المكان أم الزمان أم معاً؟

ومن هنا فإن الإجابة عن التساؤلات السابقة تقتضي بيان التعريف الفقهي والقانوني لمجلس العقد في العمل عن بعد (الفرع الأول) وما أدى إلى إختلاف الآراء الفقهية حول طبيعته القانونية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف مجلس العقد:

يقوم مجلس العقد في الفقه الإسلامي على وحدة المكان والزمان، ومؤدى ذلك ضرورة أن يصدر الإيجاب والقبول في نفس المكان وفي نفس الجلسة. واستوحى القانون المدني الأردني هذه الفكرة حيث نصت المادة (96) منه على أنه: "المتعاقدان بالخيار بعد الإيجاب إلى آخر المجلس فلو رجع الموجب بعد الإيجاب وقبل القبول أو صدر من أحد المتعاقدين قول أو فعل يدل على الإعراض يبطل الإيجاب ولا عبرة بالقبول الواقع بعد ذلك".

ويذهب جانب من الفقه إلى تعريف مجلس العقد بأنه: "بمثابة انعقاد للعقد بين حاضرين بأن يجتمع المتعاقدان في نفس المكان والزمان، ويوجد بينهما اتصال مباشر يسمح بأن يسمع ويقرأ كل منهما كلام الآخر في ذات اللحظة التي يصدر فيها التعبير عن الإرادة، وهما منصرفان إلى التعاقد لا يشغلها عنه شغل" (الهاجري، 2004).

ويتضح من هذا التعريف أن مجلس العقد يمنح المتعاقدين مهلة كافية للتفكير والتدبر في كافة تفاصيل العقد المزمع إبرامه أمر العقد، وذلك طيلة فترة انعقاد المجلس إلى حين إنقضائه، ومن ثم فإن كلاً من الإيجاب والقبول الصادرين لا يكون لهما ثمة أثر ملزم ما لم يتم التلاقي بينهما، إذ يستطيع الموجب الرجوع عن إيجابه، وكذلك الموجب له له خيار القبول أو الرفض ما لم ينقض المجلس، وهو ما يعرف بخيار المجلس. يضاف إلى ذلك إمكانية تحديد المحكمة المختصة، وذلك في حالة حدوث نزاع بشأن العقد، بالإضافة إلى تحديد القانون الواجب التطبيق عليه (الزريقات، 2005)، وقد يحضر المتعاقدان وجهاً لوجه، وبذلك يكون مجلس العقد حقيقياً، وقد يكون حكماً أو افتراضياً وذلك عندما يكون أحدهما غائباً عن مكان مجلس العقد (أبو الليل، 1994) لذا فإن وجود الفاصل الزمني بين صدور القبول وعلم الموجب به هو المعيار الأساس للترقية بين المجلسين.

وبالرجوع إلى العقد الإلكتروني نجد أن مجلس العقد عن بعد قد تأثر بالطفرة التكنولوجية الحديثة، فقد يكون المجلس حكماً، إذا كان هناك فاصل زمني بين صدور القبول من الموجب له -العامل أو صاحب العمل- رداً على الإيجاب السابق الذي ورد إليه أيأ كانت طريقة التعاقد، ويتضح ذلك في

أو الشخص الذي أرسل الرسالة نيابةً عنه ما لم يتفق المنشئ أو المرسل إليه على غير ذلك، كما قضت بأنه يتم تحديد وقت تسلم رسالة المعلومات على النحو التالي: 1- إذا كان المرسل إليه قد حدد نظام معلومات لتسلم رسائل المعلومات فتعتبر الرسالة قد تم تسليمها عند دخولها إلى ذلك النظام. 2- إذا لم يحدد المرسل إليه نظام معلومات لتسلم رسائل المعلومات فيعتبر وقت تسلم الرسالة عند دخولها إلى أي نظام معلومات يتبع للمرسل إليه

وينبغي التمييز بين الفترة الزمنية التي يستغرقها مجلس العقد المبرم عبر الإنترنت حيث يختلف بحسب الكيفية أو الطريقة التي ينعقد بها العقد وفقاً للحالات التالية:

- في حالات التعاقد عن طريق البريد الإلكتروني E-mail، فإذا كان تبادل الرسائل يتم بصورة فورية ومباشرة بحيث لا يكون هناك فاصلاً زمنياً بين الإيجاب والقبول، فينعقد مجلس العقد ابتداءً من لحظة صدور الإيجاب والبدء في المفاوضات، ويظل المجلس منعقداً وقائماً حتى خروج أحد الطرفين أو كليهما من الموقع الإلكتروني. أما إذا كان تبادل الرسائل يتم بصورة غير مباشرة وغير لحظية، أي أن يكون هناك فاصلاً زمنياً بين الإيجاب والقبول، ومن ثم لا يتم الرد على الرسالة الواردة بالبريد الإلكتروني بصورة فورية ومباشرة، فيبدأ مجلس العقد في تلك الحالة من لحظة إطلاع الموجب له أو القابل على المعروض عليه، ويظل المجلس قائماً ومنعقداً حتى انتهاء المدة المحددة في العرض إن وجدت، بمعنى أنه تسري على تلك الحالة أحكام التعاقد بين غائبين وذلك كالتعاقد بالمراسلة.

- في حالات التعاقد عبر المواقع الإلكترونية web سواءً كان التعاقد يتم عن طريق الضغط على زر الموافقة الموجود Ok-box، أو من خلال التنزيل أو التحميل عن بعد Download، فيبدأ مجلس العقد في تلك الحالة من وقت دخول الراغب في التعاقد إلى الموقع المعروض ويظل قائماً حتى خروجه من ذلك الموقع طواعيةً واختياراً .

- في حالات التعاقد عن طريق غرف المشاهدة والمحادثة Chatting، فيبدأ مجلس العقد في تلك الحالة من لحظة صدور الإيجاب ويظل مستمراً حتى الانتهاء من المحادثة.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لمجلس العقد في عقد العمل

عن بعد:

قد يبدو أن التعاقد الإلكتروني تعاقدًا بين غائبين، وذلك لعدم تواجد المتعاقدين معاً في مكان واحد، وبإمعان النظر يتضح أن عدم وجود طرفي العقد في نفس المكان لا يعني

عقد العمل العابرة للحدود فلا يكون مكان وجود العامل هو نفس مكان صاحب العمل، فهناك انفصال مكاني وزماني بينهما، ولا يمنع ذلك من أن يكون المجلس حقيقياً إذا اجتمع العامل وصاحب العمل في مكان واحد وفي نفس الزمان، ويستطيع كل من المتعاقدين أن يرجع عن التعاقد، وذلك في نفس المجلس المنعقد وهو ما يعرف بخيار المجلس المقرر في القواعد العامة في القانون المدني.

ونظراً لأن مجلس العقد في العقود الإلكترونية تتم بصفة عامة في مكان افتراضي لأنه يتم في فضاء إلكتروني Cyber Space، لذا سارعت قوانين المعاملات الإلكترونية إلى تحديد مكان إبرام العقد، حيث قرر القانون النموذجي للتجارة الإلكترونية بموجب المادة (4/15) منه بأن مكان إبرام العقد الإلكتروني هو: "مكان إرسال الرسالة الإلكترونية يتحدد بالمكان الذي يقع فيه مقر عمل المنشئ وأن مكان استلامها هو المكان الذي يقع فيه مقر عمل المرسل إليه، ما لم يتفق المنشئ والمرسل إليه على غيره" (اسماعيل، 2005). وبذات السياق قرر المشرع الأردني بموجب المادة (14) من قانون المعاملات الإلكترونية أن مكان إبرام العقد الإلكتروني هو المكان الذي يقع فيه مقر عمل المنشئ وأنها استلمت في المكان الذي يقع فيه مقر عمل المرسل إليه، وإلا يعتبر مكان إقامته مقراً لعمله ما لم يتفق على غير ذلك، وإذا كان للمنشئ أو المرسل إليه أكثر من مقر عمل فيعتبر المقر الأقرب صلة بالمعاملة هو مكان الإرسال أو التسلم وإلا يعتبر مقر العمل الرئيس هو مكان الإرسال أو التسلم.

أما بالنسبة لشروط تكوين مجلس العقد الإلكتروني فيجب بدءاً حضور المتعاقدين مجلس العقد حضوراً افتراضياً، وأن تتصرف نيتهما إلى إبرام العقد ولا يشغلها عنه شاغل آخر. ويكون لكل من المتعاقدين الحق في الرجوع طالما أنه مازال متواصلاً مع جهاز الكمبيوتر من خلال شبكة الإنترنت ومشغولاً بعملية التعاقد، فإذا أغلق أيهما جهازه طواعيةً واختياراً أو انتقل إلى معاملات أخرى أو إلى مواقع أخرى عبر صفحات الويب، فهنا يسقط خيار المجلس المقرر لهما (المومني، 2003).

أما بالنسبة لزمان مجلس العقد الإلكتروني فهي الفترة الزمنية الممتدة بين تعبير كل طرف عن إرادته ووصول هذا التعبير إلى علم الآخر، وقد تقصر هذه المدة أو تطول حسب الطريقة أو الكيفية في إبرام العقد (نور الهدى، 2012) وفي ذلك نصت المادة (13) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني بأنه: "تعتبر رسالة المعلومات قد أرسلت من وقت دخولها إلى نظام معالجة معلومات لا يخضع لسيطرة المنشئ

عثرة أمام تلك الطفرة التكنولوجية الهائلة في عالم الاتصالات والمعلومات، وإنما ترك ذلك الأمر لاجتهاد الفقه، كما نرى أن مجلس العقد قد يكون حقيقياً، وذلك عندما يجتمع العامل وصاحب العمل معاً وجهاً لوجه في ذات المجلس ويتم التفاوض أو الاتفاق حول بنود العقد، وقد يكون حكماً، وذلك في حال ما إذا كان أحد العاقدين غائباً عن المجلس سواء كان العامل أو صاحب العمل.

ويعتبر عنصر الزمان هو الفيصل في التفرقة بين مجلس العقد الحقيقي والحكمي، وتختلف الفترة الزمنية التي يستغرقها مجلس العقد وذلك حسب الكيفية أو الطريقة المتبعة في انعقاده، ففي حالات القبول بالضغط على أيقونة الموافقة أو عن طريق المحادثة Chat أو من خلال الوسائل المرئية، أو الضغط على أيقونة الموافقة Ok-box، فإن الاتصال بين طرفي العقد العامل وصاحب العمل يكون اتصالاً لحظياً، لذلك فإن هناك معاصرة وتزامن بين الإيجاب وصدور القبول. أما في حالات التعاقد بين العامل وصاحب العمل من خلال البريد الإلكتروني E-mail فإنه ينبغي التفرقة بين أمرين:

الأول: إذا كان تبادل الرسائل يتم بصورة فورية ومباشرة بين طرفي العلاقة العقدية، ولا يوجد فاصل زمني بين الإيجاب وصدور القبول، فإن مجلس العقد يبدأ منذ لحظة صدور الإيجاب ويستمر المجلس قائماً حتى خروج أحد الطرفين أو كليهما من الموقع الإلكتروني، وبذلك فإن التعاقد الإلكتروني في تلك الصورة يكون بين حاضرين من حيث الزمان وغائبين من حيث المكان.

الثاني: أما إذا كان تبادل الرسائل يتم بصورة غير مباشرة وغير لحظية، وبذلك يكون هناك فاصل زمني بين الإيجاب وصدور القبول، فلا يتم الرد على الرسالة الواردة بالبريد الإلكتروني بصورة فورية ومباشرة، وفي تلك الحالة يسري على عقد العمل عن بعد أحكام التعاقد بين غائبين من حيث الزمان والمكان.

ونخلص مما سبق بأن عقد العمل عن بعد شأنه شأن العقود الإلكترونية الأخرى التي تدخل في وصف التعاقد بين غائبين من حيث المكان، وتعاقد بين حاضرين من حيث الزمان لانعدام الفاصل الزمني بين صدور القبول وعلم الموجب به، إلا في حالة التعاقد غير اللحظي حيث يكون بين غائبين زماناً ومكاناً، وهذا من شأنه أن يثير مشكلة زمان ومكان تلاقي الإرادتين وتثير هذه المسألة تحديد القانون الواجب التطبيق وقت نفاذ العقد، وبيان تاريخ الإستحقاق والإلتزام (ناصيف، 2009).

الخاتمة

بالضرورة أن ذلك التعاقد يكون حتماً بين غائبين وذلك فيما يتعلق بزمان انعقاد العقد. وقد يكون التعاقد بين حاضرين ورغم ذلك يوجد فاصل زمني بين صدور القبول والعلم به، ومن ثم ينطبق عليه أحكام التعاقد بين غائبين، كما لو صدر الإيجاب وكان المتعاقدان في نفس المجلس، إلا أن الموجب قد حدد في إيجابه ميعاداً للقبول وانتهى المجلس عقب ذلك، ثم قام الموجب له بإرسال قبوله بإحدى وسائل الاتصال، ولقد كانت طبيعة التعاقد الإلكتروني محل خلاف وجدل فقهي واسع، حيث ذهب جانب من الفقه إلى أن التعاقد الإلكتروني يعد أحد صور التعاقد بين غائبين من حيث الزمان وكذلك من حيث المكان، شأنه في ذلك شأن التعاقد عبر التليفون، ولا يوجد ثمة اختلاف بينهما سوى في اختلاف وسيلة التعاقد، فيتم نقله في التعاقد الإلكتروني من خلال وسيط الكتروني (شبكة الانترنت)، أما في حال التعاقد بين غائبين فيتم نقل الإيجاب والقبول عن طريق رسول بين الموجب والمخاطب بالإيجاب (العبودي، 1997).

ولا يسلم ذلك الرأي من النقد من وجهة نظر الباحث لتجاهله الطفرة التكنولوجية الحديثة، التي لم تعد تعترف بالمسافات والحدود الجغرافية بين الدول، فقد جعلت من المتعاقدين المتباعدين مكانياً وجغرافياً وكأنهما يجلسان معاً وجهاً لوجه، ومن ثم تلاشى عنصر الزمان الذي هو بمثابة الركن المعنوي في مجلس العقد كما هو الحال في حالة التعاقد عبر البريد الإلكتروني E-mail، واستعمال كاميرا الفيديو والميكروفون، حيث لا يستغرق زمن وصول الرسالة الإلكترونية جزءاً من الثانية، فيصعب تصور أن التعاقد الإلكتروني يتم بين غائبين.

وذهب رأي فقهي آخر إلى أن التعاقد الإلكتروني في ظل هذه الطفرة الهائلة لوسائل الاتصالات والتي مكنت المتعاقدين من الجلوس وجهاً لوجه، وأن يشاهد ويسمع كل منهما الآخر من خلال كاميرات الفيديو المتصلة بالكمبيوتر والميكروفون، وبذلك أصبح هناك حوار مباشر بينهما عن طريق Chat، وبذلك يكون قد تحققت أركان مجلس العقد حتى ولو كان ذلك اعتبارياً، وبذلك فإن هذه الصورة من صور التعاقد تكون بمثابة التعاقد بين حاضرين وليس بين غائبين، لأنه لا يفصل بين صدور القبول والعلم به زمن في التعاقد، بينما تبنى البعض موقفاً وسطاً من الاتجاهين السابقين، حيث يعتبر التعاقد الإلكتروني تعاقداً بين حاضرين من حيث الزمان وبين غائبين من حيث المكان، ونرى أن المشرع الأردني قد أحسن فعلاً حينما لم يوضح في المادة (96) من القانون المدني التي تعرضت لمجلس العقد الحدود الفاصلة والتي بموجبها يتم تحديد مجلس العقد بصورة نهائية، لكي لا يكون ذلك النص حجر

• وجود مجموعة من المقدمات السابقة على إبرام عقد العمل عن بعد، والتي تندرج ضمن المراحل التمهيدية لعقد العمل بصفة عامة، وعلى رأسها تلك المقدمات الممهدة لعقد العمل النهائي، اتفاق التمرين، ثم يليه عقد التدريب الإلكتروني عن بعد وعقد العمل تحت التجربة عن بعد. لذلك يندرج عقد العمل عن بعد ضمن طائفة العقود الرضائية، ويمثل الإيجاب الإلكتروني اللبنة الأولى في بنائها، ولا يختلف الإيجاب في عقد العمل عن بعد عن الإيجاب الإلكتروني، فهو تعبير قاطع وجازم يمثل إرادة الراغب في التعاقد، ويتضمن كافة الأمور والمسائل الجوهرية في العقد ويتصف بالدولية.

• القبول في عقد العمل عن بعد ليس له شكل محدد، إلا أنه ينبغي أن يكون قاطعاً ورازماً وموافقاً لإرادة الموجب، وقد يتم القبول بعدة طرق مختلفة كالضغط على زر الموافقة على لوحة المفاتيح أو عن طريق التحميل عن بعد أو يتم مباشرة عبر شبكة الانترنت.

• مجلس العقد قد يكون حقيقياً أو حكماً، ويفصل التفرقة في ذلك هو عنصر الزمان، وقد يعتبر ذلك التعاقد بمثابة تعاقد بين حاضرين من حيث الزمان، وغائبين من حيث المكان، باستثناء حالات التعاقد غير اللحظي، حيث يكون بين غائبين من حيث الزمان والمكان.

ثانياً: توصيات البحث:

• نوصي المشرع الأردني بضرورة ارساء نظام قانوني واضح المعالم ينظم عقد العمل عن بعد سواء من حيث عملية إبرامه تشريعياً على أن يكون ذلك العقد مكتوباً، مع التأكيد على ضرورة استصدار شهادات التوثيق الإلكتروني، وذلك للتأكد من جدوى التوقيع الإلكتروني ومصداقيته. خاصة في ظل التكنولوجيا الحديثة.

• نوصي المشرع الأردني بالافتداء بموقف المشرع الفرنسي ووضع سائل حماية فعالة وكفاية تتعلق بالحياة الخاصة، ومنع الاعتداء عليها قبل وقوع الفعل الضار

• اقترح اهتمام المشرع الأردني بوضع قواعد وانظمة خاصة من شأنها العمل على تدعيم شبكة المعلومات الإلكترونية (الانترنت) حتى تصبح على أعلى سرعة متاحة لتنشيط التجارة الإلكترونية، وتوفير العمالة المدربة للتعامل مع تلك الأجهزة والبرمجيات لدعم العمل عن بعد.

• الدعوة لعقد المؤتمرات وندوات التدريب والاجتماعات على أن تشمل الحكومات وأصحاب العمل وممثلو النقابات العمالية والمهنية والعمال، لكيفية التعاطي مع هذا العقد الوليد سواء من حيث حقوق والتزامات اطرافه وبالذات التعلم على وسائل إبرام عقد العمل عن بعد من

أدى التقدم المذهل في عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى تطورات جديدة في عالم العمل وظهور مجموعة جديدة من الوظائف غير المسبوقة، مع تقلص بعض الوظائف التقليدية الأخرى التي كانت ذات أهمية من قبل، حيث ظهرت أنماط جديدة في أسواق العمل تستحق التوقف عندها ودراستها، ولقد كانت تلك الوظائف والأعمال مجرد بارقة أمل بالأمس القريب، وانتشرت العديد من الوظائف والأنماط الجديدة للعمل نتيجة للتطور الاقتصادي والتحويلات التي يشهدها العالم في الأونة الأخيرة، ومنها العمل عن بعد، والعمل المتنقل، والمكاتب الافتراضية، فلم يعد العمل مرتبطاً بالأمكان التقليدية، وأدى ذلك إلى انتقال الأعمال من مجالها المكاني إلى مجالها البشري أينما وجد.

فتناولنا أثر التقدم التكنولوجي على إبرام عقد العمل عن بعد من خلال بحثين، أفردنا الأول لبيان المراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل عن بعد، تطرقنا فيه إلى التفاوض الإلكتروني في عقد العمل عن بعد، ثم تناولنا مقدمات عقد العمل عن بعد من حيث عقد التدريب الإلكتروني عن بعد وعقد العمل تحت التجربة عن بعد. أما في البحث الثاني فأفردناه لبيان مرحلة إبرام عقد العمل عن بعد، فتناولنا فيه ركن التراضي عند إبرام عقد العمل عن بعد من حيث القبول والإيجاب الإلكتروني، ثم تطرقنا إلى مجلس العقد في عقد العمل عن بعد.

وتجنباً للتكرار، فإنني سأتناول ثمرة هذا البحث مبيناً أهم نتائجه، ثم أعرج على مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي توصلت إليها عبر رحلة البحث.

أولاً: نتائج البحث:

• تناولنا العقد الإلكتروني من حيث تعريفه، واتضح لنا طابغة غير المادي وأنه يتم باستخدام دعائم الكترونية غير ورقية، وذلك نتيجة طبيعية لإنعدام التواجد المادي بين طرفيه، ويمثل عقد العمل عن بعد نموذجاً حياً من نماذج العقود الإلكترونية، ونتاجاً طبيعياً للتزاوج بين المعلوماتية والاتصالات.

• لا يختلف إبرام عقد العمل عن بعد عن إبرام سائر العقود الإلكترونية، وذلك مراعاة لبعض الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة به، والتي تتصل بتنظيم بعض الأوضاع المتعلقة بأطرافه، ومن ثم فيسبق إبرام العقد النهائي بعض المراحل التمهيدية السابقة عليه والممهدة له.

• يحتل التفاوض الإلكتروني أهمية بالغة قبيل الوصول إلى الصيغة النهائية للعقد النهائي، وذلك حتى يتم تحديد الإطار العام له خاصة أنه يقوم على بعض الاعتبارات الشخصية لدى أطرافه، وعليه ينبغي أن يتم التفاوض على كافة المسائل الجوهرية.

عن بعد، وذلك حماية للعاملين في المنازل من الوقوع في براثن السماسرة.

خلال وسائل الاتصال التكنولوجي الحديثة. ضرورة إدراج قواعد خاصة لمحاربة الإعلانات الخادعة والمضللة على شبكة الانترنت خاصة تلك المتعلقة بالعمل

الموقع الإلكتروني التالي: www.lakii.com

ثانياً: الرسائل الجامعية:

اسماعيل، م، (2005)، أساليب الحماية القانونية لمعاملات التجارة الإلكترونية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ص168.

حمودي، ن، (2009)، النظام القانوني لعقد البيع الدولي الإلكتروني المبرم عبر الانترنت، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ببنزوي وزو، جامعة مواد معمر، ص173.

حنان، ع، (2012)، مبدأ سلطان الارادة في العقود الإلكترونية، رسالة ماجستير، المركز الجامعي. العقيد اكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر، ص5. ص64.

الزريقات، ع، (2005)، عقد البيع عبر الانترنت "دراسة تحليلية"، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، ص121.

سلهب، ل، (2008)، مجلس العقد الإلكتروني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 23، ص32، ص67، ص94، ص127

الشريفات، م، (2009)، التراضي في تكوين العقد عبر الانترنت، دراسة مقارنة، عمان، دار الثقافة للنشر، ص143

الشطناوي، ع، (2010)، مجلس العقد في التعاقد الإلكتروني، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن، ص19، ص25.

طاهري، أ، (1998)، صلاحية السكوت للتعبير عن الإرادة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، ص21.

عزام، ع، (2012)، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، أطروحة دكتوراه، جامعة حلوان، 69، ص118، ص144، ص125، ص144

الفينش، م، (2005)، عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن، ص3، ص47-49.

موسى، خ، (2011)، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، ص61.

المومني، ب، (2003)، مشكلات التعاقد عبر الانترنت "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه، جامعة المنصورة، ص70، ص80، ص156.

نور الهدى، م، (2012)، التراضي في العقود الإلكترونية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمر-بنزوي وزو، ص158.

ثالثاً: المجلات والدوريات:

الأهواني، ح، (1996)، المفاوضات في الفترة قبل التعاقدية ومرآة إعداد العقد الدولي، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، العدد الثاني، السنة الثامنة والثلاثون، ص394.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الكتب القانونية:

إبراهيم، خ، (2006)، إبرام العقد الإلكتروني، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ص61، ص285-287.

أبو الليل، إ، (2003)، الجوانب القانونية للتعاملات الإلكترونية، الكويت، مجلس النشر العلمي، ص6، ص28.

الجمال، س، (2006)، التعاقد عبر تقنيات الاتصال الحديثة (دراسة مقارنة)، القاهرة، دار النهضة العربية، ص105.

الداودي، غ، (2011)، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص87-89.

رمضان، س، (2010)، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي "دراسة مقارنة"، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص202-205.

سلامة، أ، (2000)، القانون الدولي الخاص النوعي الإلكتروني السياحي البيئي، القاهرة، دار النهضة العربية، ص105.

سلطان، أ، (2002)، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، دراسة مقارنة، الأردن، دار الثقافة، ص54.

عبد الرحمن، خ، (2006)، التعبير عن الإرادة في العقد الإلكتروني، القاهرة، دار النهضة العربية، ص63، ص78.

عبد العال، م، (2004)، إبرام العقد تطبيقاً لعقد آخر، القاهرة، دار النهضة العربية، ص123.

العبودي، ع، (1997)، التعاقد عن طريق وسائل الاتصال الفوري وحجيتها في الإثبات المدني، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص83، ص148.

العتار، ع، (2007)، شرح أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، أسبوط، الليثي للطباعة، ص62، ص78.

العوضي، ع، (2009)، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني، القاهرة، دار النهضة العربية، ص77.

مجاهد، أ، (2007)، الوسيط في قانون المعاملات الإلكترونية، ط1، القاهرة، دار النهضة العربية، ص230، ص70.

المسلمي، م، (2000)، مشكلات البيع الإلكتروني عن طريق الانترنت في القانون المدني، القاهرة، دار النهضة العربية، ص19-20.

ناصيف، إ، (2009)، العقود الدولية، العقد الإلكتروني في القانون المقارن، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ص123.

الهاجري، م، (2004)، قيام العقد "التعبير عن الإرادة"، كلية الحقوق، جامعة الكويت، منشور على الموقع التالي: www.Dr.Mashal-A-Alhaj en (KUSL- 2006).

يماني، هـ، (2007)، التدرج الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، بحث منشور على شبكة الانترنت بتاريخ 2007/12/28، على

- Relations, 60, (1). P: 120.
- Hollande, A. (1999). Xavier LINANT de BELLEFONDS, Paris 11, N 226-227, P: 22.
- Maire, N. (2003). La formation ET exécution du contrat électronique, thèse de doctorat, droit économie- science sociales, université pantheon- ASSAS, Paris, .P: 153.
- Manar, C. (2005). Achat et revente par un site wep de produits etrangere al Union Europeenne, in Recueil Dalloz, P: 1221-1222. P: 1223.
- Robert, F. (2005). Le télétravail a domicile, Edition Larcier. P: 62.
- Teissier, B. (2004). La negociation du contrat de travail, Dalloz, Paris. P: 122.
- Wicker, G. (2009). ET Racine, J.principes contractuels communs, socete de legislation compare. P: 245+247.
- سادساً: القوانين:**
- إتفاقية العمل من المنزل رقم (177) لسنة 1996 للعامل عن بعد
www.umn.edu:/humanrts/arabic/ilo/
التوجيه الأوروبي رقم 7/97 الصادر بتاريخ 20 مايو 1997، بشأن
حماية المستهلك عن بعد.
قانون الأمم المتحدة النموذجي بشأن التجارة الإلكترونية الصادر في
1996/12/16 متاح على الموقع الإلكتروني: www.unictral.org/textes/electcom.
قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.
قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1980
القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976.
القانون المدني السوري رقم 84 لسنة 1949
القانون المدني الفرنسي رقم 575 بتاريخ 2004/6/21 .
www.droit.org
القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.
قانون المعاملات الإلكترونية الأردني المؤقت رقم 15 لسنة 2015.
قانون المعاملات والتجارة الإلكترونية الإماراتي رقم 2 لسنة 2002
www.emirates.net.ae
قانون المعاملات والتجارة الإلكترونية الإماراتي رقم 2 لسنة 2002.
مشروع قانون التجارة الإلكترونية المصري لعام 2001.
- الدهان، ع. والفردان، م، (2008)، الإطار القانوني لعقد التفاوض الإلكتروني، مجلة أهل البيت، العدد الثامن، العراق، ص59.
- رامي محمد علوان، ر، (2002)، التعبير عن الإرادة عن طريق الانترنت واثبات التعاقد الإلكتروني، مجلة الحقوق، العدد الرابع، ديسمبر ص250
- الشبلاق، ن، (2013)، الطبيعة القانونية لمسؤولية الأطراف في مرحلة ما قبل العقد (دراسة في العقود الدولية لنقل التكنولوجيا)، مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية والاقتصادية، المجلد 29، العدد الثاني، ص316-320.
- منصور، م، (2003)، المسؤولية العقدية الإلكترونية، الخطأ في العقد الإلكتروني، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الأول حول الجوانب القانونية والأمنية للعمليات الإلكترونية، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 26-28 ص259.
- رابعاً: المراجع باللغة الإنجليزية:**
- Chissick. M. and Kelman. A. (2000). E-Commerce- a guide to the law of electronic business, London. P: 76.
- Golder, B. (2008). Overtime work and pay puzzle workers MLO publisher, P: 48.
- Jacquelyn, L. (1996). Would telecommuting work in your office, Commercial law, Bulletin. P: 3.
- Kompast, M. and Wanger, I. (1996). Telework, Managing Spatial, Temporal and Cultural Boundaries, Routledge publisher, London. P: 132, P: 193.
- Mello, J. (2007). Managing Telework Programs Effectively, Employ Respons Rights J, Springer Science and Business Media, LLC, P: 247.
- Reid, G. (2000). Management Commercial law, Bulletin, 15, 1, P: 34.
- Vivadelli, J. (2005). The Network of Space and Continuity of Operations, The public manager publication, P: 24.
- خامساً: المراجع باللغة الفرنسية:**
- Chiheb, G. (2008). Le contrat de commerce électronique international, these doctorat en droit, Université PATHEON- ASSAS, PARIS II, P: 131.
- Guerrero, S. (2005). La mesure du contrat psychologique dans un context de travail francophone, Relations Industriels

“Electroning negotiation at Telework contract” Comparative Study

*Mohammad A. Al-Manaseer**

ABSTRACT

In front of the information revolution the world has seen in recent times and the emergence of the concept of teleworking, negotiating mail has become in this decade of the most important stages and the most dangerous because of its content of the obligations and rights of a task for both ends of the final contract at its conclusion, and raise the period prior to contracting by electronic means in the work contract after many legal dilemmas both in terms of the nature of the contract or its provisions, so it was necessary to define the concept of electronic negotiation teleworking preliminary stages and the statement of provisions governing the negotiation phase of the contract and a specific vision for the corner of compromise and the Council of the contract to find out how to handle legal systems comparison contract with this period of the contract. The researcher concluded that the need to keep pace with the Jordanian legislator rode technological development taking place by putting special legislation this contract.

Keywords: Telework Contract, Negotiated Mail, Mail the Offer, Acceptance Mail, Mail Decade Council.

* Al Falah University, United Arab Emirates. Received on 07/02/2016 and Accepted for Publication on 13/04/2016.