

عمالة المنصات الرقمية
وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية
"دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في
قضية أوبر ٤ مارس ٢٠٢٠م"

للدكتورة
عُلا فاروق صلاح عزام
أستاذ مساعد وقائم بعمل
رئيس قسم التشريعات الاجتماعية
كلية الحقوق - جامعة حلوان.

مقدمة

لقد شهد العالم تغييرًا ملحوظًا وغير مسبوق في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، والذي صاحبه تطور مذهل في وسائل أداء الأعمال، ومن ثم ظهور أنماط جديدة من العمل، لم تكن قائمة قبل اندلاع الثورة الرقمية المذهلة؛ منها على وجه الخصوص ما يعرف بعمال المنصات الرقمية، وبالتالي حاجتها إلى قواعد قانونية تناسب طبيعتها. فلا مرأى في أن علاقة العمل الفردية قوامها عدم التكافؤ بين طرفيها؛ إذ يوضع من خلالها العامل في علاقة تبعية Subordination لصاحب العمل، ولذا يسعى المشرع إلى حماية العامل في عقد العمل وإقامة التوازن المنشود في هذا العقد. وبالرغم من تنظيم المشرع لهذه الحماية، فمن الملاحظ أنه بدأ في التراجع عنها؛ لتخليه عن مسابرة ما طرأ من تغيرات في أشكال الوظائف الجديدة واستمراره في التمسك بالقواعد التقليدية التي أضحت قاصرة عن حماية عدة شرائح عمالية، سيما عمال المنصات الرقمية (Les Travailleurs des Plateformes Numériques) (١).

موضوع البحث وأهميته:

إذا كان المشرع قد تطلب خضوع العامل لأحكام قانون العمل، لتمتع العامل بالحماية القانونية المنشودة، فإن هذا القانون قد تطلب بدوره عدة شرائط للاستفادة من هذه الأحكام، والتي يأتي في مقدمتها ضرورة توافر علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل.

ولم يعتد المشرع بكل صور التبعية، بل تطلب صورة بعينها وهي رابطة التبعية القانونية، فما زال المشرع المصري يتمسك بهذه الفكرة التقليدية، بالرغم من التطور والتغير الذي لحق بأشكال الوظائف وأثر في كيفية أدائها، غاضا الطرف عما يتطلبه ذلك من ضرورة تبني مفهوم آخر لهذه التبعية- أكثر مرونةً وتطويراً بما يتماشى مع

المنصات الرقمية هي نموذج أعمال قائم على استخدام التكنولوجيا، يسمح لعدة مشاركين من مُنتجين ومُستهلكين بالإتصال من خلاله التفاعل معًا وخلق قيمة وتبادلها، وهي نماذج سهلة الاستخدام ولا تحتاج إلى تدريبات متخصصة للتعامل معها، كما أنها تسمح بتواصل العديد من الأشخاص في نفس الوقت وبدون أن يؤثر ذلك على أداء خدمات تلك المنصة. ومن الأمثلة عليها: المنصات الاجتماعية كالفييس بوك وغيره، والمنصات المعرفية مثل المنتديات، ومنصات التسويق بالعمولة.. وغيرها. ومما يُميز هذا النوع من نماذج الأعمال قدرته على توليد الدخل وخفض التكاليف، بالإضافة إلى تشجيع وتعزيز التعاون والإبتكار فيما يتعلق بالمنتجات والخدمات الجديدة، وسرعة إدخال المنتجات الجديدة في الأسواق المُستهدفة وسرعة الطلب.

Gilles Béliet: Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination, Droit Social, N°6 juin 1998, p.531, Bruno Henriet: Les 35 heures et la relation de travail: vers un renouvellement du diagnostic social, Droit Social, N°5, 2000, p.33.

أنماط العمل الجديدة، وأهمها همالة المنصات الرقمية، هذه الأخيرة التي غيرت مفهوم العمل التقليدي^(١).

فإذا كان عنصر التبعية، يُعد العنصر المميز لعقد العمل عن غيره، والعنصر الذي بتوافره يتمتع العامل بحماية قانون العمل، فتتطلب علاقة التابع بالمتبوع، خضوع العامل لسلطات صاحب العمل؛ كسلطته في التوجيه فضلاً عن سلطاته في التنظيم والرقابة والتأديب^(٢). ويُصنّف التمسك بتوافر كل هذه السلطات والخضوع التام من قبل العامل لصاحب عمله، بكونه تجسيداً للقواعد التي أضحت تقليدية في عالم عمل متغير؛ حيث خلقت التكنولوجيا الحديثة فرص عمل متباينة في الأداء أكثر من ذي قبل، وظهرت أشكال وظائف جديدة تطلبت لأدائها بعض الأفكار المختلفة عن تلك المنظمة. فأضحى التمسك بهذا العنصر بفكرته التقليدية، يستبعد شرائح عمالية لا يُستهان بها، إنخرطت في عالم العمل ولا تتوافر بصدها فكرة التبعية بمفهومها التقليدي^(٣).

وفي هذا الشأن، أثار حكم محكمة النقض الفرنسية بشأن تكييف علاقة التبعية بين شركة أوبر (Uber) وسائقيها بعلاقة عمل تخضع لقانون العمل، جدلاً واسعاً في ساحات البحث القانوني والواقع العملي، بالنظر إلى تكييف الشركة لهذا العقد بأنه عقد شراكة. وذلك على إثر لجوء أحد السائقين إلى القضاء طالباً إعادة تكييف علاقته التعاقدية مع شركة Uber بأنها عقد العمل، مع ما يترتب على ذلك من آثار فيما يتعلق بالأجر ومكافأة نهاية الخدمة. وقد أسبغت محكمة النقض الفرنسية على هذه العلاقة وصف عقد العمل؛ مبررة ذلك بأنه من خلال الاتصال بالموقع الرقمي لأوبر، يوجد رابطة تبعية بين السائق والشركة.

وعليه، فإن السائق لا يؤدي الخدمة المطلوبة بصفته عاملاً مستقلاً، بل بصفته أجيراً، ومن ثم أقرت للسائق حقه في المطالبة بالتعويض في حالة منعه دون وجه حق من الدخول إلى التطبيق الخاص بالشركة باعتبار أن ذلك بمثابة الإنهاء التعسفي لعقد

(^١) Tyffen CADLOT: Les nouvelles technologies et flexibilité du travail, université Paris 1-Panthéon-Sorbonne, DEA Ressources Humaines et Politiques Sociales, 1999, p.46.

(^٢) Urwana Coiquaud: Le difficile encadrement juridique des travailleurs, autonomes en situation précaire :le cas des chauffeurs locataires de taxi, Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 64, n° 1, 2009, p. 95-111, p.6. Travailleurs des plateformes: liberté oui, protection aussi, AVRIL, 2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, p.7.

(^٣) Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2, October-March, 2003, pp.81-82.

العمل. وكذلك كان من أبرز حيثيات هذا الحكم الشهير أن الحرية التي يتمتع بها السائق في اختيار توقيت دخوله إلى التطبيق، وحرية في تحديد ساعات عمله، وتحديد مكان بدء التنفيذ، لا تدل في ذاتها على انتفاء علاقة التبعية؛ لأن السائق بمجرد اتصاله بالتطبيق قد أصبح جزءاً من نظام خدمي منظم من قبل الشركة، وأن سائق الدراجة الذي ينقل الطلبات بإشراف وإدارة شركة أوبر (Uber) ليس عاملاً مستقلاً، بل أجيراً تربطه علاقة تبعية مع الشركة التي يعمل لحسابها. فالتبعية ترتكز على سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة التنفيذ ومعاقبة عدم احترام التوجيهات الصادرة عن إدارة العمل، وكون العامل ليس ملزماً بالاتصال أو الدخول إلى الموقع، ومدة غيابه، أمور لا تدخل في تقدير مسألة وجود علاقة التبعية من عدمها، طالما ثبت تمتع صاحب العمل بسلطاته على العامل⁽¹⁾.

ولذا، تعد تجربة القضاء الفرنسي في هذا الصدد، بمثابة القفزة الكبيرة في مجال الاستدلال على توافر فكرة التبعية التي يتوافر بها وثف عقد العمل، وقد ساهمت بشكل كبير في إبراز فلسفة المشرع الاجتماعي في توفير الحماية القانونية للشرائح العمالية الضعيفة، والتي تجد تطبيقاً لها في العديد من عمال المنصات الرقمية. فهي بلا شك تجربة غنية بالعديد من المبادئ القانونية التي تقتقر إليها تجارب العديد من النظم القانونية. وهو ما دفعنا إلى تناول هذه الدراسة معتمدين فيها كليةً على التجربة الفرنسية.

فتكمن أهمية موضوع البحث، في محاولة البحث في الأسباب والدوافع المستجدة التي تحدد إلى القول بضرورة تطوير مفهوم التبعية، بما يناسب طبيعة أنماط العمل الجديدة، حقيقة وجود أسباب لتغير فكرة التبعية وتبني مفهومًا يتسع لاستيعاب فئات عمالية عديدة، في إطار علاقة قانونية قائمة حقيقةً على عدم التكافؤ الحقيقي بين طرفيها، ما بين صاحب العمل المتمكن اقتصادياً وبين العامل الطرف الضعيف. كما تبرز أهمية البحث في أنه يسعى إلى جذب أنظار رجال الفقه والقضاء إلى أشكال العمل الجديدة وما تحتاجه من مفاهيم قانونية جديدة، وحث المشرع الوطني على مراعاة

⁽¹⁾ Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316)-Cour de cassation, Chambre sociale ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. https://www.courdecassation.fr/.../chambre_s.../374_4_44522.html <https://www.cc.gov.eg/?p=418>. J. Prassl: Uber devant les tribunaux: le futur du travail ou juste un autre employeur, RDT, Paris, 2017, p.439, J-P Lhernould: Uber face au salariat: causes et conséquences; Jurisprudence sociale Lamy, n°470, 25 février 2019, M.Peyronnet, Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, Revue de droit du travail 2019, p.49.

الاعتبارات المتعلقة بهذا التطور والتغير، بغية تنظيمها وتفعيلها في إطار علاقات العمل الفردية^(١).

إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في قصور فكرة التبعية القانونية بمفهومها التقليدي عن توفير حماية قانون العمل للعديد من العمال وعلى وجه التحديد عمال المنصات الرقمية^(٢)؛ في ظل التمسك بالعناصر التقليدية لهذه التبعية، بما يجعل هؤلاء العمال غير مشمولين بمظلة قانوني العمل والتأمينات، ومن ثم مفتقرين إلى الحقوق التي يقررها لهم.

فمما لا شك فيه أن التطور التكنولوجي قد أدى إلى ظهور أشكال وظيفية جديدة تعتمد على هذه التكنولوجيا بصورة جذرية في تنفيذ العمل ومراقبة العمال؛ كالمنصات الرقمية، والتي يتمتع فيها العمال بقدر من الاستقلال في تنفيذ العمل، وهو ما يتعارض مع إنطباق قانون العمل عليهم والذي ما زال يتطلب توافر رابطة التبعية القانونية بما تستوجبه من الخضوع التام من العامل لصاحب عمله، فكيف يتناسب تمتع العامل بهذا القدر من الاستقلال مع فكرة التبعية إذا؟! وهل نظل نستبعد فئة عمال المنصات الرقمية والتي تتزايد باستمرار مع التوسع في استخدام هذه المنصات من الخضوع لحماية قانون العمل؟!!

منهج الدراسة:

نحاول الجمع بين عدة مناهج بحثية في سبيل إتمام هذه الدراسة على الوجه الأنسب لها، نجمع بين المنهج الاستقرائي؛ لعرض بعض النصوص القانونية المختلفة المتعلقة بموضوع فكرة التبعية ومقوماتها، ومدى ملاءمتها للمشكلات المثارة على بساط البحث، والمنهج المقارن؛ باعتبار أن معالجة هذا الموضوع تستتبع استعراض القواعد القانونية المتعلقة به في قانون العمل الموحد مقارنةً بقانون العمل الفرنسي،

(١) ونجد أيضاً القضاء الانجليزي- ممثلاً في المحكمة العليا البريطانية بشأن الحكم لسائقي أوبر بارتباطهم بعقود عمل مع الشركة، وإلزام الشركة بدفع تعويض لهم، وكذلك إلزامها بمعاملة السائقين باعتبارهم موظفين يتمتعون بالحقوق الأساسية؛ فلم يتمتع بكافة الحقوق التي ينظمها قانون العمل.

UK's Supreme Court; The decision of James Farrar and Yaseen Aslam v. Uber, 26 October 2020, <https://al-ain.com/article/britain-bullet-heart-uber-drivers-employee>.

<https://www.alkhaleej.ae/2021-02-19>.

<http://alwasat.ly/news/economy/311718>.

(٢) Tara Fenwick: Escaping/Becoming Subjects: Learning to Work the Boundaries in Boundaryless Work, Springer, 2006, pp.23-24.

فضلاً عن موقف القضاء الفرنسي والذي له الدور الأبرز في تطوير فكرة التبعية بمناسبة تصديده لقضية عمالة المنصات الرقمية.

خطة البحث:

تناولت الدراسة هذا الموضوع من خلال الخطة البحثية التالية:

الفصل الأول: تطور فكرة التبعية في ظل الاقتصاد الرقمي.

المبحث الأول: تطور علاقات العمل وظهور أنماط جديدة من العمل.
المطلب الأول: تطور علاقات العمل وظهور عمال المنصات الرقمية.
المطلب الثاني: أشكال الوظائف العقدية الجديدة (وظائف المنصات الرقمية كأحدث أشكال الوظائف العقدية الجديدة)
المبحث الثاني: صور التبعية ومقوماتها في ظل الاقتصاد الرقمي.
المطلب الأول: صور التبعية والاستدلال على وجودها.
المطلب الثاني: تطور موقف الفقه والقضاء من مفهوم التبعية ومقوماتها في ظل الاقتصاد الرقمي.

الفصل الثاني: النظام القانوني للعاملين بشركة أوبر العالمية.

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لعقود شركة أوبر.
المطلب الأول: العقود التي تبرمها شركة أوبر.
المطلب الثاني: منطلقات القول بإعادة تكييف عقود أوبر مع سائقيها.
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للعلاقة بين شركة أوبر وسائقيها.
المطلب الأول: مظاهر التبعية بين شركة أوبر وسائقيها.
المطلب الثاني: الارتكاز على سلطة الرقابة في تكييف علاقة عمل أوبر وعمالها (عن غيرها من سلطات).

الفصل الأول

تطور فكرة التبعية في ظل الاقتصاد الرقمي

تمهيد وتقسيم:

إن الانتشار الواسع لسبل أداء العمل أضحى أمرًا مفروضًا - لا إختياريًا - في عالم التكنولوجيا والمنصات الرقمية، وبعيدًا عن منافع ذلك على المنشآت من تقليل النفقات وزيادة الانتاجية وغيره، فلا يخلو هذا الوضع من عواقب غير محمودة على قطاع كبير من هذه المنشآت، سيما الشركات الصغيرة والمتوسطة، والتي قد تضار من جراء تعقيد هذه السبل المتعددة في ظل التمسك بالقواعد التقليدية الصارمة لعقود العمل الفردية وأبرزها توافر عنصر التبعية، فضلاً عن تدني الحماية القانونية التقليدية للعديد من العمال؛ كعمال المنصات الرقمية وغيرهم ممن يتمتعوا بقدر من الاستقلال.

وإذا كان يُشترط لسريان سلطات صاحب العمل على العامل لديه أن يكون هذا الأخير تابعًا له في أدائه لعمله، فإنه يلزم وجود هذه السلطات وبغض الطرف عما إذا كان صاحب العمل - أو من يقوم مقامه - يستخدمها جميعها أم يستخدم بعضها أم بإمكانه استخدامها. فقد اشترط القانون بشأن من يؤدي العمل لحسابه أن يضع القائم بالعمل نفسه تحت إدارة وإشراف ورقابة صاحب عمله، الذي يملك سلطة توجيه التعليمات وتحديد طرق تنفيذ العمل.

وهو ما أوضحه المشرع في قانون العمل - الوطني والمقارن - من أنه يسري على علاقة العمل التابعة أي التي تتميز بوجود رابطة التبعية القانونية؛ فيعمل بمقتضاها شخص لحساب شخص آخر، وهو المقصود من وراء اشتراط أن يعمل شخص لحساب شخص آخر وتحت إشرافه ورقابته⁽¹⁾. هذا ما نتناوله وفقًا لخطة الدراسة التالية:

المبحث الأول: تطور علاقات العمل وظهور أنماط جديدة لأداء العمل.

المبحث الثاني: صور التبعية ومقوماتها في ظل الاقتصاد الرقمي.

(1) Emmanuel Dockés: Droit du travail, 3^e édition, Dalloz, 2008, p.13.

المبحث الأول تطور علاقات العمل وتغير أنماطها

تمهيد وتقسيم:

لقد ظهرت أشكال وظيفية جديدة للعمل الإنساني بفعل الثورة التكنولوجية الهائلة، والتي تركت بصمتها في بيئة العمل فخلقت فرصاً عديدة لتأدية الوظائف أو تيسيرها عن بُعد على إثر ظهور شبكة الإنترنت، لتنشأ علاقات جديدة من العمل، يبدو فيها نوع من البُعد بين مكانيّ العمل والسكن، ويشيع على أغلبها طابع تنقل أو انتقال العاملين^(١). فأضحى بإمكان قطاع كبير من العاملين القيام بوظائف مرتبطة بالوسائل التكنولوجية وبالمنصات الرقمية؛ كأنشطة التصميم والترجمة وعمليات نقل الأشخاص وتقديم وتوصيل السلع والخدمات، وغيرها، فقد بات هؤلاء يمثلون شريحة هامة من العمال. وإذا كان هذا التغير في الأشكال الوظيفية قد ترك أثراً واضحاً على العلاقات العمالية، فإنه يستتبع توفير حماية قانونية لهذه العلاقات، في الوقت الذي زاد فيه لجوء بعض أصحاب الأعمال إلى صياغة علاقاتهم العمالية في أشكال تعاقدية مغايرة لعقد العمل.

فما هي أهم التطورات التي لحقت بعلاقات العمل؟ وما هي الأشكال التعاقدية التي عادة ما تفرغ فيها هذه العلاقات؟ هذا ما نتناوله بالتفصيل من خلال التقسيم التالي:
المطلب الأول: تطور علاقات العمل وظهور عمال المنصات الرقمية.
المطلب الثاني: أشكال الوظائف العقدية الجديدة.

^(١) Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote: 05,2004, 30 Octobre 2003, p.4, Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2, October-March, 2003, pp.81-82.

المطلب الأول

تطور علاقات العمل وظهور عمال المنصات الرقمية

لم يعد أداء العمل مقتصرًا على الأنماط التقليدية، بل تغيرت ظروفه وشروط أدائه تبعًا لاختلاف الوسائل التقنية المستخدمة والتي ساهمت في ظهور أشكال عديدة من الوظائف.

وفي هذه الأشكال، تمثل حالة العمال نقطة الارتكاز أو محط الاهتمام لدى كافة العمال، وبشكل خاص لدى العاملين في مجال الاقتصاد الرقمي، وبالتالي فلا يتصور أن تظل أحكام قانون العمل جامدة دون تغيير أو تطور، بما يوفر حماية قانونية فعلية لهؤلاء العمال، سيما مع ظهور بعض الإشكاليات القانونية ذات الصلة بأوضاع هؤلاء العمال.

أولاً: ملامح التطور المستمر في علاقات العمل: Des évolutions durables dans la relation à l'emploi

يشهد سوق العمل العديد من التطورات بفعل التكنولوجيا التي خلقت أنماط توظيف مختلفة، تختلف ظروف أداء العمل بها عن ظروف العمل التقليدي، الأمر الذي يتطلب إصلاحًا أو تحديثًا للقواعد القانونية التي تنظم هذه الوظائف. ففي فرنسا، على سبيل المثال، أدى هذا التطور إلى مناداة البعض بضرورة العمل على الإصلاح بعيد المدى لقانون العمل وعدم الوقوف على الأشكال التقليدية لعقد العمل؛ من ذلك على سبيل المثال، مناداة البعض في فرنسا باستبدال "عقد مشروع عامل" (un Contrat de Projet salarié) بالأشكال التقليدية لعقد العمل؛ توافقًا مع ظهور أشكال جديدة من نشاط العمل^(١)، وذلك بهدف التوسع في شروط انطباق قانون العمل على أشكال عمل جديدة قد تبدو في أحد جوانبها مستقلة كالعاملين في مجالات الاقتصاد الرقمي^(٢). وفي مصر، وبالرغم من أن المجال الرقمي، قد شهد تغييرًا ملحوظًا في الآونة الأخيرة؛ حيث بلغت نسبة التغير في أنشطة العمل الحالية في أسواق العمل في مجالات

(١) وإذا كانت نسبة العمل الحر تمثل فقط ١٠٪ من العمال في سوق العمل الفرنسي في الآونة الأخيرة غير أنه يجمع العديد من مختلف الأنشطة المتنوعة بما في ذلك عمال المنصة، كما أن هذه النسبة تتزايد باستمرار وفق ما يصفه البعض بأنه تطور كبير في مجال التوظيف يستوجب التطور التشريعي.

Rapporté aux formes particulières d'emploi, <http://www.latribune.fr/opinions/le-futur-selon-la-tribune/2045-le-dernier-titulaire-d-un-cdi...14/12/2015>.

(٢) للمزيد من التفاصيل حول تطور الاقتصاد الرقمي وتطبيقاته المعاصرة؛ انظر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكو): تقرير عن آفاق الاقتصاد الرقمي في المنطقة العربية، الأمم المتحدة، بيروت، ٢٠١٨، ص ١٠.

التقنيات الحديثة والأدوات الرقمية، ما يقارب ٤٨٪، ومن المتوقع أن تزداد هذه النسبة ويزداد معها عدد العاملين في مجال الاقتصاد الرقمي، فبالرغم من ذلك فإن التشريعات لا تزال عاجزة عن توفير الحماية الاجتماعية لكثير من هؤلاء العمال والذين يعملون بدوام أقل من المعتاد أو وفق ساعات عمل مرنة، فضلاً عن مفهوم مختلف لتبعيةهم^(١)!

• عمال المنصات (Travailleurs de Plateformes):

يُعرف عامل المنصة الرقمية، بأنه: "أي شخص طبيعي أو اعتباري، يقدم بصفته المهنية، بطريقة مدفوعة أو غير مدفوعة، خدمة اتصال عبر الإنترنت للجمهور، على أساس الجمع بين عدة أطراف بهدف بيع سلعة، أو توريد خدمة أو تبادل أو مشاركة محتوى أو سلعة أو خدمة Toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service".^(٢)

ويستفاد من هذا التعريف، أن عامل المنصة الرقمية هو الذي يُقدم - بصفته المهنية كعامل - خدمة للجمهور عن طريق الاتصال بالانترنت، وبالتالي وفقاً لهذا التعريف يمكن أن يكون الشخص الذي يؤدي العمل من خلال المنصة الرقمية شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً^(٣). وهنا يُثار التساؤل عن مدى انطباق هذا التعريف، ومن ثم اكتساب صفة العامل، على الأشخاص الجديدة التي لا يتوافر لها وصف الشخص الطبيعي ولا الشخص الاعتباري؛ كتطبيقات الذكاء الصناعي أو ما تُعرف بالروبوتات، والتي أصبح بإمكانها القيام بأعمال من جنس الأعمال التي يقوم بها الأشخاص الطبيعيون، بذات الكفاءة، وربما أفضل؟!

(١) القمة العالمية للحكومات/ ماكينزي، مستقبل الوظائف في الشرق الأوسط، ٢٠١٨/١م، لدى إياد العاني وآخرون: استراتيجيات الرقمنة للعالم العربي، ورقة عمل، فبراير ٢٠١٩، ص ٩-١٠.

(٢) Rapport « Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail - Pour un travail décent dans le monde en ligne». Bureau international du travail, 2019. Etude annuelle 2017 du Conseil d'Etat: «Puissance publique et plateformes numériques: accompagner l'Ubérisation», document d'études DARES n°2013 d'août 2017, «Économie des plateformes, enjeux pour la croissance, l'emploi, le travail et les politiques publiques».

(٣) وإذا كان هذا التعريف يتفق في شق منه مع ما نص عليه القانون المدني من أن للشخص الاعتباري ما للشخص الطبيعي من حقوق غير أنه يتباين عنه في استثناء القانون المدني الأعمال التي تتعلق بالصفة البشرية؛ إذ نصت (المادة ١/٥٣) على أنه: "الشخص الاعتباري يتمتع بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازماً لصفة الإنسان الطبيعية، وذلك في الحدود التي قررها القانون".

يمكن القول أن عمال المنصات الرقمية من غير الأشخاص الطبيعيين، كالربوت مثلاً، لا تشملهم مظلة قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، والذي يعرف العامل - في مادته الأولى - بأنه كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لحساب شخص آخر، ومن ثمّ فلا يُعد عاملاً وفقاً له، إلا الأشخاص الطبيعيون من الآدميين، وبالتالي حسم قانون العمل بصفة قاطعة اشتراط الصفة البشرية في العامل لأداء أي نشاط أو خدمة^(١).

هذا، وتمثل عمالة المنصات الرقمية، ظاهرة عالمية جديرة بالمعالجة التشريعية والفقهية؛ لما تمثله من أهمية بالغة للأفراد وللدول على حد سواء؛ فقد أصبحت هذه المنصات وسيطاً لعمل الآلاف بل الملايين من الأشخاص، وفي المقابل، فقد وجدت الدول أن عدم تنظيمها لعمل هذه المنصات يفقدها السيطرة على جزء مهم من الاقتصاد يتم على إقليمها. وهو ما دعا المجلس الرقمي للوظيفة بفرنسا (COE) إلى المناداة بضرورة المعالجة التشريعية لهذه المستجدات في ظروف العمل وأنماطه، بغرض توفير الحماية القانونية لعمال هذه المنصات. بل وحدا مجلس التحليل الاقتصادي الفرنسي، إلى التقرير بأن فرنسا بحاجة إلى تنظيم أشكال عديدة من عقود العمل؛ حيث توجد نماذج عديدة من عقود العمل؛ كالعقد بدوام مؤقت أو العقد بدوام متقطع؛ والذي يؤدي من خلاله العامل أكثر من عمل بطريقة "مؤقتة" أثناء استراحاته ليزيد من معدل دخله، فضلاً عن فتح المجال لعقود عمل لقطاعات جديدة؛ كمجال الأنشطة الاستشارية، وذلك من أجل إعطاء المرونة للشركات العاملة في هذه المجالات، لتوسيع مجالات عملها واستخدام من تشاء من عمال، سيما عبر المنصات الرقمية، مع الحفاظ على الحقوق المرتبطة بعقود العمل^(٢).

ولا ريب في أن أهم صورة للمنصات الرقمية، والتي أثارت جدلاً واسعاً في الآونة الأخيرة، هي منصات العمل بالاتصال المباشر Les plateformes de mise en relation directe، وأهمها منصة الاتصال المباشر لسائقي السيارات؛ والمثال الأشهر لها منصات أوبر (Uber و VTC)، ومنصات (Deliveroo و AirBnB)

(١) د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص ٣٠٠-٢٩٦، د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٤٥، د. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الأسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٤٦٠-٤٦٢.

(٢) Jean Tirole et Olivier Blanchard: Un concept émis pour la première fois dans "Protection de l'emploi et procédures de licenciement", Conseil d'analyse économique, Paris, 2003, p.2-3.

والتي تقدم الطعام في المنزل، أو تقديم خدمات لرعاية الأطفال، أو توصيل الوجبات⁽¹⁾.

هذا، ويتزايد انتشار المنصات الرقمية، ومن تغلغلها في سوق العمل، يومًا بعد الآخر، بما يشير إلى أن جزءًا كبيرًا من الاقتصاد التقليدي في سبيله إلى التحول الرقمي عبر هذه المنصات، والتي لا يتردد الكثير منها في إبرام عقود عمل بمسميات أخرى، خلاف عقد العمل، وتدفع بموجبها مكافآت أو نسبة من الربح، ولا تعتبرها أجورًا وفقًا للمتعارف عليه في علاقات العمل، وذلك من أجل الاحتفاظ بأكبر قدر من الربح والاستثمار.

ويلجأ أصحاب هذه المنصات إلى بعض الحيل القانونية بغرض التهرب من الخضوع لأحكام قانون العمل؛ فيلجأون مثلاً إلى تكييف علاقة العمل بينهم وبين العاملين عبر هذه المنصات، تكييفًا آخر خلاف عقد العمل، وهو الأمر الذي يقف من وراء ضعف الحماية الاجتماعية لهؤلاء العمال؛ طالما أن المظلة التقليدية لعقد العمل لن تشملهم!

ثانيًا: الآثار المترتبة على التطور المستمر في علاقات العمل:

لقد أدى التطور المستمر في علاقات العمل بصورها المختلفة إلى إحداث العديد من الآثار؛ أهمها:

١- تزايد العمل المستقل بأنماطه المستحدثة:

في دراسةٍ لنوعية الوظائف المفضلة لدى العاملين، في فرنسا، تبين أن جانبًا كبيرًا من الشباب يرغبون في العمل الذي يتمتع بقدر من الاستقلال في أدائه؛ حيث أدى ازدياد معدلات البطالة، فضلاً عن الصعوبة التي يجدها كثير من الشباب في العثور على وظيفة مناسبة، إلى انخراط الكثير منهم في سوق العمل الحر، أو العمل في بعض الوظائف التي تجمع بين العمل التابع والعمل الحر؛ بحيث يضمن العامل حصوله على أجر من عمله لحساب صاحب العمل، وفي ذات الوقت يتمتع بقدر من الاستقلالية التي ترضيه وتلبي رغبته في أداء العمل، وقد زاد الإقبال على مثل هذه الوظائف الجديدة

(1) Les plateformes de VTC comme Uber, celles de livraisons, pour des professionnels ou des particuliers (ToktokTok, Deliveroo logement (AirBnB), celles de restauration à domicile, garde d'enfants, livraison de repas... <https://www.uber.com/fr-BE/our-story>.

<https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Projet-de-loi-d-orientation-des-mobilites-TRET1821032L-26-11-2018>.

بطريقة ملحوظة في الآونة الأخيرة^(١). فالفرص التي يوفرها العمل المستقل للعمال أيسر في الوصول، سواء العمل من خلال منصات لتقديم العديد من الخدمات، أو غيره من إعلانات أو تصميم أو ترويج إعلانات... أو غيره. وبالتالي فالعمل المستقل أضحى فرصة يسهل العثور عليها من قبل العديد من الباحثين عن العمل. ولكنه مع ذلك غير دائم ولا يوفر عنصر الطمأنينة والاستقرار المهني للعامل، رغم ما يوفره من إمكانية تحقيق أرباح زائدة وتكلفته قليلة وأيضاً تمتع العامل في أدائه بقدر من الاستقلال^(٢).

وهو الأمر الذي دفع كثيراً من الأشخاص إلى خوض تجربة العمل الحر والبدء في تصميم منصات رقمية واستخدام عمال في هذه المجالات لأداء عمل لحسابهم، ووفقاً لتعليماتهم مع ستر ذلك في قالب عقود المقابلة مثلاً، فلا يتحملوا إذا تكاليف استخدامهم وفقاً لمتطلبات قانوني العمل والتأمينات؛ لمتنع هؤلاء العمال بقدر من الاستقلالية^(٣).

٢. الحاجة إلى تطور قانوني: (La nécessité d'un développement juridique)

إن التزايد الملحوظ في أعداد العمال الذين يستخدمون المنصات الرقمية في أداء أعمالهم وفي التواصل مع أصحاب هذه المنصات، يستوجب توفير حماية قانونية خاصة لهم، يُؤخذ فيها بعين الاعتبار التطور الذي طرأ في ظروف العمل، خاصة فيما يتعلق بممارسة نشاط القيادة لسيارات النقل أو تسليم البضائع أو توصيل السلع أو تقديم الخدمات.

وتتمثل معالم هذا التطور في حرية العامل في اختيار ساعات عمله، وتحديد المكان الذي يبدأ فيه تنفيذ العمل، وفترات عدم القيام بنشاطه، وفترات توقفه عن العمل، وغير ذلك من مظاهر تُبرهن على استقلالية العمل. وفي الوقت ذاته يعتمد عمل هؤلاء العمال على القواعد التي تعتمد عليها هذه المنصات لتنظيم العمل لديها؛ حيث يرتبط العمال

(١) Urwana Coiquaud: Le difficile encadrement juridique des travailleurs, autonomes en situation précaire, op.cit, p. 95-111, <http://id.erudit.org/iderudit/029540ar>, p.6. Emmanuel DOCKÈS: Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt Take Eat Easy, HAL Id:hal-02070764, 18 Mar 2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, p.4-5.

(٢) د. كمال بن سالم: "نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع / جوان ٢٠١٧، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ص٦.

(٣) Sondage OpinionWay « La reconversion professionnelle, l'entrepreneuriat et le travail indépendant » pour UAE – Fondation Le Roch Les Mousquetaires - Salon des Entrepreneurs – Janvier 2016. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, p.4-5.

بالمنصة باستخدام تكنولوجيا معينة بعد إنشاء حساب إلكتروني للتواصل معها من خلاله، فضلاً عن وجوب الالتزام بشروط الوصول إلى هذه المنصة، وقواعد الإشراف على وقت العمل، وضوابط استحقاق الأجر أو المقابل، وكل ما يتعلق بشروط ممارسة النشاط المهني للعمال، وخاصةً قواعد الاتصال مع عملاء المنصة، والقواعد التي يمكن تنفيذها لتنظيم عدد اتصالات العمال المتزامنة من أجل الاستجابة لطلبات هؤلاء العملاء، وغيرها من الموضوعات التي تستوجب التطور القانوني لضمان تنظيم العلاقة بين هؤلاء العمال والمنصة، والتي تحمل بين طياتها حرية العمال ورقابة المنصة.

يُضاف إلى ما تقدم، أن إثبات رابطة التبعية بين العمال والمنصة الرقمية، يُعد أمراً شاقاً على كثير من العمال في كثير من الأحيان، إذا ما تمسكنا بالمفهوم التقليدي لرابطة التبعية، ومن ثم تعرّض العمال لإنكار هذه الرابطة من قبل أصحاب هذه المنصات.

ومن ثم، فهناك عدة عقبات تقف في طريق توفير الحماية الاجتماعية لهؤلاء العمال والاستقرار المهني لهم...، وغير ذلك من الإشكاليات التي ظهرت بفعل تطور علاقات العمل!

ونعتقد - مع البعض^(١) - أنه من أبرز أسباب ضعف الحماية الاجتماعية لعمال المنصات، عدم ارتباطهم بعقود عمل؛ إذ لا تبرم المنصات عقود عمل بالمفهوم التقليدي لسببين؛ أولهما: أنها تعتبر هؤلاء العمال، عاملين لحسابهم الخاص، ومن ثم فإنهم بعيدون عن العمل بدوام كامل؛ وثانيهما: أن مفهوم النشاط بدوام كامل يتعارض مع النموذج الاقتصادي لهذه المنصات. وفي المقابل، فإن العمال يقدمون على التعاقد مع هذه المنصات من أجل الاحتفاظ بأي وظيفة تُدر عليهم عائداً مالياً يتعيشون منه، ومن ثم يقبلوا بهذه المخاطرة التي تجعلهم في علاقة شبه علاقة العمل وهي ليست كذلك بالمفهوم التقليدي.

^(١) Georges Friedmann: Le Travail en miettes- Collection Idées (n° 51), Gallimard. PIPAME: Pôle interministériel de Prospective et d'Anticipation des Mutations, enjeux et perspectives de la consommation collaborative, juillet 2015, p.4, Bretonneau. https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_40779.html.. Travailleurs des plateformes: liberté oui, protection aussi, AVRIL, 2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>

ومما يُعُضد الصراع بين حرية عامل المنصات وبين خضوعه لتعليمات هذه المنصات في ذات الوقت، ما جاء في حكم محكمة النقض الفرنسية، الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠م، من أنه: "قد احتجت شركة (Uber) بأن السائق الذي يبرم عقد شراكة يظل حرًا في الاتصال بالتطبيق، وحرًا في اختيار مكان وزمان ذلك الاتصال، وكذلك في إنهاء الاتصال في أي وقت، بل والأكثر عندما يختار السائق الاتصال بالتطبيق يكون له الحرية في قبول أو رفض أو حتى عدم الرد على مقترحات الرحلة في هذا التطبيق، في حين ردت المحكمة على ذلك قائلة أن السائق يلتزم بتشغيل الاميل الخاص به والمتصل بمنصة الشركة طيلة تنفيذ العمل، وأن هذا الاتصال يُمْكِن الشركة من الرقابة على السائق(١)!"

٣- اضمحلال فكرة التبعية طويلة الأمد:

من المستقر عليه، أن عقد العمل غير محدد المدة يحقق الاستقرار للعمال، بما يتضمنه من علاقة تبعية طويلة الأجل، والتي تظهر في أحد جوانبها احتفاظ العامل بوظيفة، والتزام صاحب العمل بدفع الأجر، وكذلك نلتزم في عقود العمل محددة المدة تحقيق نوع من الاستقرار الوظيفي خلال فترة العقد. وفي كلا النوعين توجد رابطة التبعية طويلة الأمد؛ أي التي تظهر معالمها في خضوع العامل لسلطات صاحب العمل وعدم استقلاله عنه خلال فترة أداء عمله (ساعات العمل المحددة يوميًا بطريقة مسبقة ومعلنة).

(١) " 6°/... l'intermédiaire de l'application chauffeur, de tenter d'accepter, de refuser ou d'ignorer une sollicitation de services de transport par l'intermédiaire des services Uber, ou d'annuler une demande de services de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application chauffeur, sous réserve des politiques d'annulation d'Uber alors en vigueur"; qu'en tronquant l'article 2.4 du contrat pour dire que cette stipulation aurait pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et ainsi, à se tenir constamment pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber", sans prendre en compte les termes clairs et précis de cette stipulation relative à la liberté du chauffeur de se connecter et de ne pas accepter les courses proposées...". Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale-ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, Ruling n°374, 4 march 2020 (english version), Sentencia n°374, 4 de marzo de 2020 (versión en español)Demandeur(s): Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autre(s).(Paris, 10 janvier 2019) ,<https://www.cc.gov.eg/?p418>.

ولكن لوحظ مؤخراً، اضمحلال "رابطة التبعية طويلة الأمد" في عقود العمل، مع ظهور أشكال أو أنماط جديدة من الوظائف؛ إذ بدأت منشآت عمالية عديدة في الاستغناء عن نمط عقود العمل غير محددة المدة، بما في ذلك بعض القطاعات الحكومية التي تستهدف المنافسة في سوق العمل، كما زادت العقود المحددة المدة لمدة شهر أو عدة أشهر، وازداد عدد العمال المؤقتين...، وغيرها مما برزت فيها فكرة التبعية بصورة متباينة عما استقر عليه سابقاً، ولعل أبرز معالم هذا التباين يكمن في عدم خضوع العامل خضوعاً كاملاً أثناء تنفيذ عمله لصاحب العمل، وإنما أضحي يتمتع بقدر من الاستقلالية في أداء عمله^(١).

فهنالك تحوّل متسارع للقوى العاملة (Une rotation accélérée de la main-d'oeuvre) نحو تخفيض مدد عقود العمل، كما لوحظ في سوق العمل مؤخراً؛ والتي تغلب فيها العلاقات الوقتية لأداء العمل محددة المدة؛ كالعمل في منصات الاقتصاد الرقمي والذي يغلب عليه طابع التأقيت. مع ما يسببه هذا التأقيت للعاملين، من تعاقب سريع ومتكرر لفترات مختلفة من مزاوله النشاط لدى المنصات، وكذلك ما يثيره من تساؤل حول الطبيعة القانونية لعلاقة هؤلاء العمال بالشركات التي تمتلك أو تدير هذه المنصات، والتي تنسم بطبيعة وقتية تختلف عن الطبيعة التي تنسم بها التبعية التقليدية^{(٢)؟!}

وفي الواقع، فبالرغم من عدم وجود حماية اجتماعية كافية لهؤلاء العاملين؛ إذ لا يبرمون عقود عمل بالصورة المحددة قانوناً أو المعروفة تقليدياً، فإن كثيراً من الباحثين عن العمل ينجذبون إلى الالتحاق بمثل هذه المشروعات؛ إما لأنها توفر لهم مزايا مالية كبيرة، أو لكونهم لا يجدون ملاذ عمل آمن آخر، فضلاً عن كونها توفر لهم قدراً من الاستقلالية في أداء العمل، لا تسمح بها علاقة العمل التقليدية، وكذلك إمكانية الالتحاق بأكثر من عمل. ما يجعلنا أمام علاقات عمل جديدة، قصيرة المدة، ظهرت تحت تأثير التطور غير المسبوق في طرق أداء العمل، كالعمل الحر، والعمل حسب الطلب. لذا، فإن هذه العلاقات المستحدثة بفضل التطور التكنولوجي غير المسبوق، بحاجة ماسة إلى تطور قانوني مواز، يُؤخذ فيه بعين الاعتبار تغيير لبعض المفاهيم

(١) Denis Pennel: Evolution des formes de travail et d'emploi, Vers une nouvelle réalité du travail, COE: Dares Analyses, N°005, 2015. <https://www.uber.com/fr>.

(٢) Acoess Stats N° 143 – Décembre 2011 «Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010: une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois», <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, p.4-5.

المستقرة في مجال قانون العمل؛ لضمان حقوق هؤلاء العمال تجاه أصحاب هذه المنصات، على أن يتجاوز هذا التغيير دائرة الاجتهاد القضائي والفقه إلى دائرة التشريع^(١).

(١) <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/ta/ta0167.pdf>, <http://www.senat.fr/seances/s201903/s20190326/s20190326011.html> #section1589, Pour l'avis du Conseil d'Etat en date du 15 novembre 2018, voir point n°56 et suivants: <https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Les-avis-du-Conseil-d-Etat-rendus-sur-les-projets-de-loi/2018/Projet-de-loi-d-orientation-des-mobilites-TRET1821032> L-26-11-2018.

المطلب الثاني

أشكال الوظائف العقدية الجديدة

(وظائف المنصات الرقمية كأحدث أشكال الوظائف العقدية الجديدة)

تتعدد الصور التي يتخذها العمل الإنساني، سيما في ظل الثورة التكنولوجية الحديثة، وما توفره من أجهزة وبرامج يسرت كثيرًا من تنفيذ الأعمال، حيث ظهرت أشكال جديدة لأداء بعض الوظائف من ناحية، وتغير نمط أداء بعض الوظائف من ناحية أخرى، منها على سبيل المثال^(١): عمال الطريق والمندوبون، وعمال التكنولوجيا المتنقلة، وعمال المنصات الرقمية (كسائقي أوبر، كيان) وغيرها. وهو ما نتناوله تبعًا فيما يلي:

١- وظائف الطريق والتوصيل:

يُعرف العمال الذين يؤدون هذه الوظائف، بعمال الطريق والمندوبين، ويقصد بهم العاملون في شركات توصيل السلع والخدمات (Deliveroo). ويتمتع هؤلاء العمال بقدر من الاستقلال في أداء عملهم، ويتنوع عملهم ما بين توصيل المأكولات والملابس والأدوات وغيرها من السلع والخدمات. وبالرغم من هذا الاستقلال فإن هناك بعض المظاهر التي تبرهن على تبعيتهم؛ أهمها الالتزام بارتداء زي معين، والالتزام بالزمان والمكان اللذين تحددتهما الشركة؛ كأن تتطلب أن يعمل رجل التوصيل عدة أيام في الأسبوع، أو في أيام العطلات، أو في غضون المدة الزمنية المحددة^(٢).

وحيث إن رابطة العمل متحققة في جانب عمال التوصيل (Deliveroo) ومقدمي الخدمات المختلفة، فليس ثمة صعوبة تُذكر في جانبهم؛ حيث يمكنهم حماية مراكزهم القانونية من خلال رفع دعاوى لإعادة تكييف عقودهم - وإعطائها الوصف القانوني الصحيح - بأنها عقود عمل يتوافر لها عنصر التبعية القانونية، ومن ثم الاستفادة من مظلة الحماية الاجتماعية التي يكفلها قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية.

٢- وظائف التكنولوجيا المتنقلة:

يُعرف القائلون بهذه الوظائف، بعمال التكنولوجيا المتنقلة، ويقصد بهم العاملون في مجال الأعمال التكنولوجية الذهنية؛ كالكتابة والجرافيك وتقديم الخدمات الإلكترونية الأخرى. ويدخل في هذه الفئة أيضًا، من يُعرفون بعمال برامج إعلام وتليفزيون الواقع والذين يؤدون عملهم في أماكن عديدة ويرسلوا ما تم انجازه إلى المنشآت من خلال

(١) د. كمال بن سالم: "نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة"، مرجع سابق، ص ٦.

(٢) Amandine Sarfati: Chauffeurs Uber et Droit du Travail: Comment Obtenir le Statut de Salarié, Lixes Office, Paris, Vendredi 15 Juin 2018, PP.3,4.

الوسائل التكنولوجية، وغيرهم. وكثير من هؤلاء العمال لا يبرموا عقود عمل مع الشركات التي تستخدمهم، ولا يبرموا عقوداً تحت مسميات أخرى غير عقد العمل، وهو ما يؤثر عدة إشكاليات بشأن مدى استفادة هؤلاء العمال من حقوقهم القانونية^(١).

وفيما يتعلق بالعاملين في مجال برامج الإعلام والتلفزيون المتنقل باستخدام التكنولوجيا، فقد أكدت محكمة النقض الفرنسية (في حكمها الصادر في ٤ أبريل ٢٠١٢م (Iles de la tentation II) على أحقية هؤلاء العمال في المطالبة القضائية بتكليف عقودهم بأنها عقود عمل، وبالتالي استفادتهم من مظلة قانون العمل، مقررّة أن الغرض من المشاركة في البرنامج هو إنتاج خدمة ذات قيمة اقتصادية، لوقت وفي مكان لا علاقة له بالمسار المعتاد لحياة العمال الشخصية، بل لحساب شركة معينة يتبعونها^(٢).

وهو ما أكدته المحكمة ذاتها مرة أخرى (في حكمها الصادر في ٢٤ أبريل ٢٠١٣م) فيما يتعلق بذات برنامج إعلام الواقع؛ مقررّة أنه إذا كان تطبيق قانون العمل لا يعتمد على إرادة الأطراف أو على الوصف الذي أعطوه لاتفاقهم، فمن الضروري التأكيد على أن قانون العمل هو قانون الحماية المشتركة للعمال وأصحاب العمل معاً،

^(١) Loc. cit, pp.3-4.

^(٢) La Cour de cassation vient confirmer sa position dans un nouvel arrêt du 4 avril 2012, arrêt Îles de la tentation II... Pour retenir l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail, elle a pris en compte les éléments comme:

- l'existence prévoyant le déroulement des journées,
- la succession d'activités filmées imposées, de mises en scène dûment répétées, d'interviews dirigées de telle sorte que l'interviewé était conduit à dire ce qui était attendu par la production,
- le choix des vêtements par la production,
- des horaires imposés par jour, l'obligation de vivre sur le site et l'impossibilité de se livrer à des occupations personnelles,
- l'instauration de sanctions, notamment pécuniaires en cas de départ en cours de tournage, soit, en définitive, l'obligation de suivre les activités prévues et organisées par la société de production. La jurisprudence a apporté de nombreuses précisions sur cette problématique: Les arrêts «îles de la tentation» La Cour de cassation vient confirmer sa position dans un nouvel arrêt du 4 avril 2012, travailleurs liberté, archives-ouvertes.fr/hal-02070764, p.7.

وبالتالي فإن قواعده تفرض ذاتها على الأطراف الذين لا يمكنهم التنصل منها بموجب مسمى آخر^(١).

٣- وظائف المنصات الرقمية (أوبر Uber، كيان Kian):

أحدثت منصات العمل الرقمية Les plateformes numériques de travail ثورة في مجال العمل، بما وفرت من فرص عمل عديدة للعديد من الباحثين عن العمل، والذين وجدوا فيها ملاذًا من شبح البطالة، ومن ثمَّ الحصول على كسب يتعيشون منه. ومن أبرز الوظائف التي ظهرت في مجال الاقتصاد الرقمي، ولعبت دورًا هامًا فيه في دولٍ عديدة، ووظائف نقل الركاب بالسيارات، من خلال التواصل عبر منصات رقمية (VTC)، والتي ساهمت في تحسين النموذج الاقتصادي لوظيفة النقل وأحدثت فيه طفرة هائلة في بلدان كثيرة، سيما للشركات العابرة للقارات أمثال: Uber، Lyft، Ola، Didi، Kian، Txxy، وغيرها من الشركات العالمية التي تمتلك رؤوس أموال ضخمة. فقد تجاوزت العلاقات والعقود التي تكون هذه الشركات طرفًا فيها، المفاهيم القانونية التقليدية، واستدعت قواعد جديدة للتعامل معها، سيما بشأن اعتكادها على فكرة المنصة الرقمية.

فعلى سبيل المثال، فإن علاقاتها بسائقيها، والتي تتباين من شركة لأخرى، يتباين تكيفها ما بين عقد العمل أو عقد الشركة أو عقد المقاولة؛ ردًا إلى أن وظيفة السائق لدى الشركة لها بعض المتغيرات غير المعروفة بعض الشيء لدى كثير من السائقين، سيما وأنهم لا يتدخلون في تحديد سعر رحلات النقل من قبلهم، ولا يمكنهم سوى استكمال الرحلة، ويقتصر استقلالهم فقط على رفض الرحلة، مع مراعاة المكان الرئيسي الذي اتخذته مراكز حجزها، مع التزام السائقين بالعمل من خلال منصات رقمية طيلة التنفيذ^(٢).

ويلاحظ أن أداء العمل من خلال المنصات الرقمية، على اختلاف تطبيقاتها، وتباين الخدمات التي تقدمها والسلع التي تتيحها، يجمعه عدة سمات مشتركة؛ فهو متاح في فترات زمنية غير نمطية وغير منتظمة، ويحقق الربح وكسب المال على المدى القصير جدًا، مع تمتع عماله بقدر من الحرية والاستقلال المنظم في أداء عملهم.

^(١) Cass. Soc. 24 avril 2013, un arrêt rendu le 3 juin 2009, la Chambre sociale de la Cour de cassation, un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du 4 mars 1983.

^(٢) Nicolas AMAR et Autres: La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis, Rapport, N°2018-050R, Décembre 2018, p.8.

هذا، وتتنوع الأنشطة التي يتم مزاولتها تحت مظلة اقتصاد المنصات الرقمية أو الاقتصاد التشاركي^(١)، ومن ذلك نشاط النقل بمقابل؛ كشركة أوبر وكريم، وكذلك نشاط تأجير العقارات، وتقديم الخدمات، أو بيع البضائع وغير ذلك من أنشطة. وتُعد شركة أوبر من أوضح الأمثلة للاقتصاد التشاركي أو الرقمي في مجال النقل؛ إذ تمتلك الشركة منصة رقمية، ولها تطبيقات على الانترنت، تمكّن من خلالها عملائها من طلب الخدمة. ولكن، هل تُعد المنصات الرقمية، حلاً ناجحاً لتوفير فرص حقيقية للتوظيف؟ أم أنها تمثل وسيلة لتجاوز مظلة الحماية الاجتماعية للعاملين؛ كالتنصل من إبرام عقد عمل، أو عدم الالتزام بتوفير حد أدنى للأجور، وغير ذلك من حقوق العمل؟! ورداً على هذا التساؤل، وبمنظرة إجمالية يمكن القول بأنه وبالرغم مما توفره هذه

المنصات للباحثين عن العمل من مرونة وقدّر كبير من الحرية- يزد كثيرًا عن الوظائف التقليدية، وهو ما يدفع الكثيرين إلى الانضمام إليها^(٢)، فإن كثيرًا من العمال الذين يستخدمون هذه المنصات، خاصة أولئك الذين يستخدمونها لتكملة دخولهم، لا تشملهم حماية قانون العمل؛ نظرًا لاتفاق جل هذه المنصات على أوصاف العقود التي تبرمها مع هؤلاء العمال، فتضفي عليها وصفًا آخر غير عقد العمل.

• القاسم المشترك بين أنماط عمل المنصات الرقمية هو وجود علاقة التبعية بمفهومها المتطور:

تتميز أنماط علاقات العمل في الآونة الأخيرة - بحق - بعدة سمات تميزها عن غيرها، وأهمها:

- أن أنماط العمل الجديدة (كالعمل من خلال المنصات الرقمية)، تتسم بتمتع العامل بقدر من الاستقلال في أداء عمله؛ كاختيار وقت بدء العمل، أو مكان التنفيذ، أو الوسيلة المستخدمة، أو تقديمه لأدوات العمل التي يستخدمها...
- يتسم العمل في الأشكال الجديدة والمنصات الرقمية بالطابع المؤقت والموسمي لأداء العمل.

(١) هذا وتستخدم مصطلحات: اقتصاد المنصات، الاقتصاد التشاركي، الاقتصاد التعاوني، الاقتصاد حسب الطلب، والاقتصاد العرضي، وغيرها للتعبير عن الاقتصاد الرقمي. ويمكن تعريف الاقتصاد التشاركي بأنه قيام الأفراد بإنتاج أو توزيع السلع والخدمات من خلال منصة تكنولوجية أو تطبيق إلكتروني، حيث تقوم المنصة التكنولوجية بجعل موردي السلع أو مقدمي الخدمات بالقرب من مستهلكي هذه السلع والخدمات؛ راجع تفصيلًا أ.د. رمضان صديق محمد: الضرائب في عالم الاقتصاد الرقمي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٤٠٤.

(٢) Emmanuel DOCKÈS: Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy, HAL Id:hal-02070764, 18 Mars 2019, p.9. <https://hal-univ-paris 10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>.

- يتسم العمل في كثير من أنماط العمل الحالية بإنصابه في عقود محددة المدة، وفي مدد قصيرة.
- تختلف الطبيعة القانونية للتبعية في عقود العمل لدى كثير من المنصات الرقمية، عنها في عقود العمل التقليدية.

المبحث الثاني

صور التبعية ومقوماتها في ظل الاقتصاد الرقمي

تمهيد وتقسيم:

إذا كان عقد العمل الفردي يقوم على عنصرين جوهريين؛ هما الأجر والتبعية، فإن المناط في تكيفه وتمييزه عن غيره من العقود، هو توافر رابطة التبعية؛ والتي تتمثل - كما هو معلوم قانوناً - في خضوع العامل لصاحب العمل، من حيث الامتثال لأوامره المتعلقة بتنفيذ العمل والخضوع لرقابته. ولا يعتمد تكيف هذا العقد على عنصر الأجر بصورة أساسية، ولا على عنصر العمل؛ إذ نجد من عقود أخرى ترد على العمل ويكون له مقابل، الأمر الذي يجعل من عنصر التبعية العنصر المميز في تكيف عقد العمل. ولا توصف كل تبعية بذلك، ولكن صورتها القانونية فحسب دون الاقتصادية هي الميزة لهذا العقد، وهي التي يمكن الاستدلال على وجودها من ممارسة النشاط المهني.

وإذا كان المشرع الوطني وغيره من المشرعين، قد تدخلوا لإقرار هذه التبعية القانونية؛ لتوفير الحماية اللازمة للعمال في حقبة زمنية معينة- كانت تستوجب هذا التدخل، فإن التطورات الحديثة قد جعلت من هذه المعالجة التشريعية، قاصرة عن أداء دورها المنشود في الحماية الاجتماعية لطوائف عديدة من العمال- مؤخراً؛ كعمال المنصات الرقمية، والذين يتمتعون بنوع من الاستقلال المهني في أداء أعمالهم في ذات الوقت الذي يخضعون فيه لرقابة الشركات المالكة لهذه المنصات ويؤدون العمل لحسابها. فكيف لنا أن نوفق بين المفهوم التقليدي للتبعية القانونية، ومقتضى توفير حماية اجتماعية لهؤلاء العمال؟ هذا ما نتعرض له من خلال تقسيم هذا المبحث على النحو التالي:

المطلب الأول: صور التبعية والاستدلال على وجودها.

المطلب الثاني: تطور موقف الفقه والقضاء من مفهوم التبعية ومقوماتها في ظل الاقتصاد الرقمي.

المطلب الأول

صور التبعية والاستدلال على وجودها

أولاً: صور التبعية:

[١] رابطة التبعية الاقتصادية Subordination économique

يُقصد بالتبعية الاقتصادية، استئثار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر يعتمد عليه في معيشته اعتمادًا كليًا، بحيث يمكن القول أنه تابع لصاحب العمل اقتصاديًا^(١). ولم يسلم الفقه والقضاء العماليين باعتماد هذه الرابطة في تمييز عقد العمل عن غيره.

[٢] رابطة التبعية القانونية Subordination juridique:

يُقصد بالتبعية القانونية، قيام العامل بأداء العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، ويكون لهذا الأخير إصدار أوامر وتوجيهات للأول، وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يُراع هذه الأوامر^(٢). وقد عبرت محكمة النقض الفرنسية عن هذه الفكرة بقولها أن عقد العمل هو العقد الذي يؤدي فيه العامل عمله تحت سلطة صاحب العمل، الذي يصدر التوجيهات المتعلقة بتنفيذ العمل، ويكون له مراقبة العامل والتحقق من النتائج^(٣).

وقد اعتد المشرع المصري بهذه الصورة من صور التبعية لتمييز عقد العمل عما سواه؛ فنصت المادة (٣١) من قانون العمل على تعريف عقد العمل بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر. وبالتالي لم يعتد المشرع بمعيار التبعية الاقتصادية لقيام عقد العمل، وإنما اعتد بخضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل، وهذا هو جوهر التبعية القانونية^(٤)". وهو ما استقر عليه القضاء العمالي في مصر وفرنسا؛ إذ تواتر قضاء محكمة النقض الفرنسية^(٥)، وكذلك قضاء محكمة النقض المصرية^(٦) على ضرورة توافر التبعية القانونية لقيام عقد العمل؛ حيث خضوع العامل لإشراف وتوجيه ورقابة صاحب العمل.

(١) Emmanuel Dockés: op.cit, p.31, Marie-Laure onnée-Abbruciati et autres: Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres, BRUYLANT, Bruxelles, 2003, p.6.

(٢) د.حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٩١، ص١٦٨، د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣/٢٠٠٤، ص٢٤٨٠.

(٣) Cass. Soc. 13 novembre. 1996, Bull.Civ, V.n^o.386, Droit. Social. 1996, P.1067, Cass. Soc. 19 décembre. 2000.

(٤) DEBORAH S. CRUMBLEY: work structures of the 21st century, op.cit, p.247.

(٥) Cass. Civ. 6 Juillet 1931. D.1931, 1, P.121. Cass. Civ. 17 décembre. 1964, J.C.P. 1965-2-14125, voir Jean Pélissier et autres: Droit du travail, op.cit, p.190-192.

(٦) حكم محكمة النقض في الطعن رقم ١٦٨٠٩ لسنة ٨٦ قضائية، الدوائر العمالية – جلسة ٢٠١٨/٤/١١.

بيد أن ذلك لا يعني حتمية تفرُّغ العامل الكامل لخدمة صاحب العمل وتنفيذ أعماله، أو استئثار صاحب العمل بجهد العامل ونشاطه على نحو حصري؛ إذ ليس ثمة ما يمنع من قيام العامل بعمله لدى أكثر من صاحب عمل في ذات الوقت، فقد يؤدي عمله لدى صاحب عمل لبعض الوقت ولحساب صاحب عمل ثانٍ في وقتٍ آخر، دون أن يؤثر ذلك في قيام عقد العمل بين الطرفين، طالما أن العامل يخضع لصاحب العمل وينفذ أوامره وتوجيهاته فيما يؤديه من أعمال وفقاً لهذه العلاقة العقدية^(١).

هذا، وتتفاوت درجات التبعية القانونية، وتتعدد صورها؛ فتوجد التبعية الفنية والتبعية التنظيمية والإدارية، بيد أن العبرة في هذا الصدد هي بالتبعية ذاتها بغض الطرف عن مظاهرها، وما تتخذه من صورٍ تتفاوت في قوتها. ويُقصد بالتبعية الفنية خضوع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل، خضوعاً كاملاً في كافة دقائق العمل وتفصيلاته. أما التنظيمية فيُقصد بها إشراف صاحب العمل على العامل فيما يتعلق بالظروف الخارجية لتنفيذ العمل فقط كتحديد وقت أدائه، ومكانه، ودون أن يتدخل في النواحي الفنية^(٢).

ثانياً: قصور فكرة التبعية القانونية التقليدية عن حماية بعض الفئات العمالية:

لقد أضى معيار التبعية القانونية، قاصراً عن إضفاء الحماية القانونية على بعض الشرائح العمالية التي ظهرت بفضل التطور التكنولوجي في أداء الأعمال، إذ لا ينطبق بصدها المعيار الذي تطلبه المشرع. ففي ظل ظهور أشكال جديدة للوظائف ولطرق أدائها وتباعد المسافة بين أصحاب العمل والعمال لم تضح فكرة التبعية القانونية بمفهومها التقليدي كافية بمفردها لتكييف العلاقة بين العامل وصاحب العمل بأنها عقد عمل، بل تطلبت حماية العمال التوسع في هذا المفهوم وتبني آخر أكثر توافقاً مع حمايتهم.

ففي الواقع ليس من المتصور أن يخضع العمل المستقل لذات الأحكام التي يخضع لها العمل التابع؛ حيث إن التفرقة الأساسية بينهما راجعة إلى الاختلاف الكبير بين المركز القانوني لمن يقوم بالعمل المستقل والمركز القانوني لمن يقوم بالعمل التابع؛

(^١) Daniel Langé: Droit du travail, op.cit, p.25-27. Rien Huiskamp and Frits Kluytmans: Between Employment and Market Relationships, op.cit, p.383.

(^٢) الطعن رقم ٣٨ لسنة ٣٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٢/٢٣، نقض مدني في ١٥/٤/١٩٧٦ المجموعة لسنة ١٩٧٦ ص ٩٦٤، عصمت الهواري: مرجع سابق، ص ١١-١٣؛ د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٦-١٣٨، د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٢.

Emmanuel Dockés: Droit du travail, op.cit, p.35.

فالعامل الذي يقوم بالعمل المستقل يتمتع باستقلاليتته وإرادته في أداء عمله دون أن يخضع في تأديته لإشراف وتوجيه ورقابة شخص آخر، كما أنه يستفيد وحده من نتائج عمله، الأمر الذي يُبرر خروج هذه الفئة من نطاق تطبيق قانون العمل وهذا لا جدال بصده.

غير أن بعض علاقات العمل لا تتوافر لها مظاهر التبعية القانونية، على النحو السالف بيانه، وإنما يتوافر لها بعضًا من هذه المظاهر دون البعض الآخر؛ فبعض العمال يمارسون أعمالاً لحساب شخص آخر ووفقاً لتعليماته وتوجيهاته، كما أنه بإمكانه توقيع جزاء تأديبي عليهم، وفي ذات الوقت يتمتعون بقدر من الاستقلال في ممارسة عملهم؛ كحرية اختيار مكان وزمان العمل مثلاً. فهنا لسنا بصدد عمال تابعين وفقاً لمعيار التبعية القانونية التي تطلبها قانون العمل، كما أننا لسنا بصدد عمال مستقلين تماماً عن صاحب العمل، فالفرض هنا أن تبعية العمال تنسم بجزء كبير من سمات التبعية القانونية وتقترب منها إلى حدٍ كبير، ولكنها تفتقر إلى بعض مظاهرها. وهذا ما دفع محكمة النقض الفرنسية إلى التوسع في مفهوم التبعية وعدم الوقوف أمام جمود المفهوم التقليدي لها؛ رغبة منها في إضفاء المزيد من الحماية على بعض الشرائح العمالية.

فقد عمدت محكمة النقض الفرنسية إلى استخلاص فكرة التبعية من خلال تحليل وتفسير المركز التعاقدى لكلا المتعاقدين، وما يتولد عن تعاقدتهما من التزامات بينهما؛ مقررّة تكيف العلاقة عقد عمل، حينما يضع العامل نفسه تحت سلطة صاحب العمل الذي يوجه إليه أوامره وتعليماته المتعلقة بتنفيذ العمل ويراقبه في ذلك، ومنتهيةً إلى أن تمتع العامل بقدر من الاستقلالية في أداء العمل لا يُشكل خروجاً على مقتضيات التبعية المطلوبة، وإنما هو توافق مع طبيعة الوظائف الجديدة التي تقتضي طبيعتها ذلك.

وتطبيقاً لما سبق، فقد أقرت محكمة النقض الفرنسية، في حكمها الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠م، بتمتع العاملين لدى المنصات الرقمية بقدر من الاستقلال؛ مقررّة أن الامتثال لأمر العميل، والذي تم قبوله من قبل سائق شركة VTC، لا يمكن أن يشكل مؤشراً على وجود علاقة تبعية لهذا الأخير فيما يتعلق بالمنصة الرقمية التي جعلت السائق على اتصال مع العميل؛ وبالتالي، فإن حقيقة أن السائق الخاص، الذي وافق على تقديم خدمة نقل حصرية يطلبها العميل، يحترم شروط هذا الطلب ولا يكون قادراً على تحمل مسؤولية الركاب الآخرين، طالما أن خدمة النقل جارية، فلا يمكن أن يشكل ذلك مؤشراً على تبعيته للمنصة الرقمية؛ أنه بالحكم على أن الحظر المفروض على السائق أثناء تنفيذ رحلة محجوزة عبر تطبيق أوبر لتولي مسؤولية الركاب الآخرين يأتي لإلغاء سمة أساسية لجودة المزود المستقل، وبالتالي يكون حكم الاستئناف قد استند إلى سبب

خاطئ بالمخالفة للمواد ١/١٢٢١، ١/١٤١١، ١/٧٣٤١، ٦/٨٢٢١ من قانون العمل، وكذلك (م١٠٣) من القانون المدني المعدل في ١٠ فبراير ٢٠١٦م^(١).

وتعليقًا على هذا الحكم، يمكننا القول بأنه إذا كانت استقلالية العامل في أدائه لعمله، تبرهن على عدم توافر رابطة التبعية القانونية، وأن توافر هذه الرابطة وتمتع صاحب العمل بسلطاته، هو المقابل المنطقي لعدم تحمل العامل أية مخاطر اقتصادية في نشاطه الذي يؤديه في خدمة صاحب العمل ولحسابه، فليس معنى ذلك استبعاد معيار التبعية المذكور والاعتماد على آخر، بل الأمر على النقيض من ذلك. ثم إن معيار التبعية القانونية هو الذي يفسر التدخل التشريعي لحماية العامل، ولكن في ظل تطور أشكال الوظائف وسبل أدائها فإن الحماية التي يتغياها المشرع للعامل قد لا تتوافر وهو ما يتطلب التوسع في مفهوم رابطة التبعية.

ثالثًا: الاستدلال على مظاهر تبعية العمال لصاحب العمل:

(١) موقف المشرع من فكرة التبعية:

تعرض المشرع صراحةً، سواء في مصر أو في فرنسا، لفكرة التبعية كمناط لتوافر وصف العلاقة بعقد العمل؛ فهذه هي المادة ٦/٨٢٢١ من قانون العمل الفرنسي، تنص على أنه: "لا تستبعد قرينة عدم التوظيف لأداء نشاط يؤدي إلى التسجيل في سجل

(¹) " 7°/ que le respect de la commande du client, qui a été acceptée par le chauffeur VTC, ne saurait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination de ce dernier à l'égard de la plateforme numérique ayant mis en relation le chauffeur et le client; qu'ainsi, le fait pour un chauffeur VTC, qui a accepté d'effectuer une prestation de service de transport exclusive commandée par un client, de respecter les termes de cette commande et ne pas pouvoir prendre en charge d'autres passagers tant que la prestation de transport est en cours ne peut constituer un indice de subordination à l'égard d'une plateforme numérique ; qu'en jugeant que l'interdiction faite au chauffeur pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers vient réduire à néant un attribut essentiel de la qualité de prestataire indépendant", la cour d'appel s'est fondée sur un motif erroné et a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016". Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale-ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, Ruling n°374, 4 march 2020 (english version), Sentencia n°374, 4 de marzo de 2020 (versión en español) Demandeur(s): Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autre(s). (Paris, 10 janvier 2019), https://www.courdecassation.fr/chambre_s.../374_4_44522.html, p=418.

الصفقات(ومن ثم عدم تسجيله كتاجر أو مستقل)، عندما يثبت أن الشخص المسجل يقدم خدمات لمدير وفق شروط تضعه في علاقة تبعية قانونية دائمة له؛ مع الأخذ في الاعتبار:

- أن علاقة التبعية تتميز بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات، والتحكم في تنفيذها ومعاقبة مخالفها؛

- أن العمل في إطار خدمة منظمة لا يمكن أن يشكل إلا إشارة إلى علاقة التبعية عندما يحدد صاحب العمل من جانب واحد شروط تنفيذ العمل...^(١).

وفي ذات السياق، تنص المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، في فقرتها باء، على أن عقد العمل هو: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أيًا كان نوعه".

ومن ثم، يستدل على توافر هذه التبعية من خضوع القائم بالعمل لإدارة وإشراف صاحب العمل^(٢).

(٢) موقف الفقه من الاستدلال على مظاهر رابطة التبعية:

يكاد يُجمع الفقه القانوني على أنه يمكن الاستدلال على التبعية بين العامل وصاحب العمل، من خلال عدة مظاهر، إثباتًا أو نفيًا لها، أي يمكن الاستدلال عليها إما بمفهوم الموافقة أو بمفهوم المخالفة لشروط الاستخدام المهني وتنفيذ العمل، ومن ذلك، ما يذهب إليه البعض من أنه يمكن تكييف عقد العمل والاستدلال على وجود التبعية التي

(١)"L'article L. 8221-6 du code du travail: la présomption de non salariat pour l'exécution d'une activité donnant lieu à une immatriculation au répertoire des métiers n'est écartée que lorsqu'il est établi que la personne immatriculée fournit des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui la placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci;

- que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné;
- que le travail au sein d'un service organisé ne peut constituer un indice du lien de subordination que lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail..."

(٢) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٤٢.

تميزه عن غيره، من وجود العقد ذاته، وعلى ذلك يوجد عقد العمل إذا كانت أوامر صاحب العمل تتعلق بأداء العمل وتنفيذه والهدف المراد تحقيقه، ومن ثم فإن عقد المفاولة لا يعتبر عقد عمل؛ إذ يحتفظ المفاول باستقلاليته فيما يتعلق بوسائل التنفيذ ويقتصر دوره على مراقبة الجودة العامة. وعليه، فيجب الإبقاء على تكييف العقد كعقد عمل في حالة ما إذا كانت الأوامر الصادرة تتعلق مباشرة بأداء العمل، ومن ثم توافر التبعية القانونية^(١).

ومن ذلك أيضاً ما يذهب إليه البعض الآخر، من أنه يمكن الاستدلال على مظاهر انتفاء التبعية من قيام العاملين بالعمل لحسابهم الخاص، لا لحساب شخص آخر، وبمفهوم المخالفة لذلك، يُستدل على وجود التبعية عندما يقدم هؤلاء الأشخاص خدمات بشكل مباشر أو من خلال وسيط إلى أصيل بموجب شروط تضعهم في سند خضوع قانوني دائم للشركة *l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque [ces] personnes fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci*.

ويستند هذا الاتجاه إلى المعايير أو الشواهد التي وضعها وزير العمل الفرنسي لتحديد مدى توافر رابطة التبعية، ومن ثم التمييز بين العاملين لحسابهم الخاص والعاملين التابعين، بموجب القرار الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٣م، وتتلخص هذه المعايير فيما يلي:

- وجود علاقة مأجورة سابقة مع صاحب العمل نفسه، لوظائف مماثلة.
- تلقى الأوامر واتباعها.
- الالتزام بالجدول.
- الامتثال للتعليمات الضرورية لمتطلبات السلامة في مكان التمرين، أو للمشاركين، أو للعميل، أو للتسليم الصحيح للمنتج.

(١) « Il y a contrat d'entreprise si les ordres du maître de l'ouvrage concernent l'orientation des travaux et le but à atteindre, l'entrepreneur conservant son indépendance quant aux moyens d'exécution, et s'il se borne à un contrôle général de qualité. La qualification de contrat de travail doit, au contraire, être retenue dans l'hypothèse où les ordres donnés portent directement sur l'exécution du travail, ni les méthodes, ni les moyens n'étant abandonnés à l'initiative du travailleur, intégré à l'activité du donneur d'ordre au point d'être placé à son égard en état non seulement de dépendance économique mais de subordination juridique». B. Teyssié, J-F. Cesaro et A. Martinon: op.cit, p.15.

- الاندماج في فريق عمل بأجر.
 - توريد مواد أو معدات (باستثناء المعدات الهامة أو الأمنية).
- ففي مثل هذه الحالات، والتي يقوم فيها هؤلاء الأشخاص بنشاط لحساب صاحب العمل، والذي يلقي تعليمات وتوجيهات لهم في ممارسة نشاطهم، يمكن القول بتوافر رابطة التبعية^(١).

وقد شاطر الفقه المصري هذا الاتجاه؛ فذهب البعض إلى إمكانية الاستدلال على التبعية من المظاهر أو الشواهد أو الظروف التي تحيط بالعمل الذي يؤدي فيها العامل عمله لحساب صاحب العمل وتحت إدارته ورقابته، ومن ذلك: اشتراط وجوب أن يؤدي العامل العمل لحساب صاحب العمل وليس لحسابه هو، ووفقاً لتوجيهاته، فالعمل التابع يُستدل عليه من طبيعة ممارسة نشاط القائم به والذي يُحدد معالمه وآثاره القانونية^(٢).

ومن مظاهر وجود رابطة التبعية التي يتوافر بها عقد العمل، تقاضي العامل (ولو كان صاحب مهنة حرة) أجرًا ثابتًا محددًا بمعرفة من يتم العمل لحسابه ويزاد هذا الأجر بمعرفته، واستفادته من إعانة غلاء المعيشة، وخصم ضريبة كسب العمل من مرتبه، وإدراج اسمه في قائمة المستخدمين. على أن يؤخذ في الاعتبار أن هذه المظاهر سالفة الذكر ليست على سبيل الحصر، ولكن توجد شواهد عديدة أخرى يمكن الاستدلال من خلالها على رابطة التبعية القانونية؛ كخضوع العامل لسلطات صاحب العمل، أو الاستدلال على انتفاء هذه الرابطة في الحالات التي لا يخضع فيها العامل للوائح التي تنطبق على بقية العاملين وعدم خضوعه للسلطة التأديبية لمن يقوم بالعمل لحسابه،

(^١) (Réponse à la question no7103, Assemblée Nationale):

«Parmi les indices d'une relation salariée, peuvent être cités, sans que cela soit exhaustif);

- l'existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches;
- un donneur d'ordre unique;
- le respect d'horaires;
- le respect de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice, pour les personnes intervenantes, ou bien pour le client, ou encore pour la bonne livraison d'un produit;
- l'intégration à une équipe de travail salariée;
- la fourniture de matériels ou équipements (sauf équipements importants ou de sécurité)».

(^٢) د. محمد عبد الفتاح على محمد: سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، مرجع سابق، ص ١٦٨.

واستقلاله بتحديد توجيهات عمله وعدم خضوعه للإشراف والرقابة فيما عهد إليه من عمل^(١).

(٣) موقف القضاء من الاستدلال على مظاهر رابطة التبعية:

لم يتشدد القضاء العمالي الفرنسي في شواهد الاستدلال على وجود رابطة التبعية التي يتوافر بها وصف عقد العمل؛ رغبة منه في إضفاء الحماية الاجتماعية على العاملين باعتبارهم الطرف الأضعف في علاقات العمل؛ فنلتمس من أحكامه مؤشرات عديدة يمكن الاستدلال بواسطتها على وجود هذه الرابطة وتكييف العلاقة بكونها علاقة عمل تابعة.

ومن تطبيقات ما تقدم، على سبيل المثال، اعتراف محكمة النقض الفرنسية بوجود التبعية في العمل في خدمة منظمة le travail au sein d'un service organisé، وذلك في حكمها في قضية Societe Generale الصادر في ١٣ نوفمبر ١٩٩٦م؛ حيث قررت أن العمل في خدمة منظمة قد يُشكل مؤشراً على توافر رابطة التبعية، وذلك عندما يُحدد صاحب العمل شروط الأداء les conditions d'exécution من جانب واحد، فيُحدد شروط تنفيذ العمل وآلياته وكيفية الرقابة وتوقيع الجزاءات. مؤكدة أنه في حالة عدم وضوح مظاهر التبعية بشكل حاسم، فإنها عادة ما تلجأ إلى معايير أخرى لاستبيان مدى توافر رابطة التبعية، مسترشدة في ذلك بنص المادة ٦/٨٢٢١ من قانون العمل، والتي تنص على أنه لا يُفترض أن يكون العامل المستقل مرتبطاً بأصيل من خلال عقد عمل في أداء النشاط الذي أدى إلى التسجيل، والأشخاص الطبيعيين المسجلين خاصة في سجل التجارة والشركات، أو في سجل المهن، أو لدى النقابات لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والعلاوات العائلية لاسترداد اشتراكات بدل الأسرة. والمادة ١/٦/٨٢٢١ من ذات القانون، والتي تنص على أن العامل لحسابه الخاص هو شخص يحدد ظروف عمله حصرياً بنفسه أو بموجب العقد الذي يعقده^(٢).

(١) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٤٢.
(٢) (Soc., 13 novembre 1996, no 94-13.187 "Société Générale", Bull.no386. Aussi voir: Cass. Soc., 4 décembre 1997, no 96-16.442, Bull. no 419; 2e Cass. Civ., 25 mai 2004, no 02-31.203, Bull., no 233; Soc., 1 décembre 2005, no 05-43.031, Bull. 2005, no 349; Soc.8 juin 2010, no08-44.965; Soc., 13 février 2013, n°11-26.548; Soc., 2 décembre 2015, no 14-22.609).

La présomption de non-salariat: L'article L.8221-6 du code du travail dispose que sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription, les personnes physiques immatriculées notamment au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, ou auprès des unions de

ومن السوابق القضائية التي يُستفاد منها المعنى سالف الذكر أيضًا، حكم محكمة النقض بأن أداء العامل للعمل في خدمة منظمة في ظل ظروف يحددها صاحب العمل من جانب واحد؛ فيحدد صاحب العمل شروط أداء العمل وظروفه وكيفية الإشراف والرقابة على العامل، وغيرها من مظاهر تدل على رابطة التبعية، وذلك على النقيض من مظاهر الاستدلال على استقلال العامل وعدم وجود رابطة التبعية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وعلى وجه الخصوص التطبيق على فرضية العامل لحسابه الخاص الذي يتمتع باستقلالية كبيرة في ممارسته؛ كحالة المدربين أو الناقلين أو الاستشاريين الإداريين الذين يقومون بمهام نيابة عن شركة هم شركاء فيها لا لكونهم عمالاً بها^(١).

فمن الشواهد والقرائن القوية التي يستند إليها القاضي العمالي في استبيان رابطة التبعية، السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في التأديب؛ إذ استندت المحكمة في أكثر من مناسبة إلى تضمين العقد سلطة العقاب لصاحب العمل، للإقرار بتوافر علاقة التبعية، ومن ثم اعتبار العقد عقد عمل؛ كحكمي ١٨ سبتمبر ٢٠١٣م و١٤ فبراير ٢٠١٨م.

ويستفاد من هذه الأحكام، أن الاستدلال على توافر رابطة التبعية يكون من خلال السلطات الثلاث التي تثبت لصاحب العمل تجاه عماله، من توجيه ورقابة وتأديب، وليس حتميًا أن يصف القاضي صراحة العناصر المكونة لهذه الرابطة، بالإضافة إلى أن محكمة النقض الفرنسية عادة ما تستند إلى التوجيهات الأوروبية بشأن مفهوم العامل^(٢)، والذي يمثل قاسمًا مشتركًا بين دول الاتحاد فيما يتعلق بالحد الأدنى لتوافر هذا المفهوم. إذ تقرر أنه يجب تصنيف العامل بالمعنى الوارد في المادة ٧ من التوجيه الأوروبي (٢٠٠٣/٨٨ / EC للبرلمان الأوروبي والمجلس المؤرخ ٤ نوفمبر ٢٠٠٣)^(٣).

recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales. L'article L.8221-6-1 du code du travail précise qu'est présumé travailleur indépendant, celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre.

(^١) Pour des exemples de décisions: Soc., 8 juillet 2003, no 01-40.464, Bull., no 217; Soc., 31 octobre 2012, no 11-18.998.

(^٢) Cass. Soc., 14 février 2018, no16-15.640; Et voir CJCE, 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, C-66/85, point 17; CJCE 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, CJUE, 4 décembre 2014, C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media, point 34; CJUE 17 novembre 2016, C-216/15.

(3) Nadège Meyer: L'ordre public en droit du travail, contribution à l'étude de L'ordre public en droit privé, L.G.D.J, Paris, 2006, p.30, Georges Friedmann:

فيما يتعلق بتنظيم وقت العمل وظروفه وخضوعه في تنفيذ العمل للتوجيهات الموضوعية له، على النحو الذي يستفاد من نص المادة ٦/٨٢٢١ من قانون العمل الفرنسي^(١).

وقد سبق أن أشرنا إلى أنه من منطلق الاعتراف بالصورة المخففة لرابطة التبعية، ورغبة في إضفاء المزيد من الحماية القانونية على بعض الفئات المستجدة من العمال، فقد صنفت محكمة النقض مقدم الخدمة المستقل بأنه عامل، قياساً على أن "الوارد في القانون الوطني لا يستبعد إمكانية تصنيف الشخص على أنه "عامل" بالمعنى المقصود في قانون الاتحاد الأوروبي، إذا لم تكن استقلاليته هذه خيالية- تخفي وراءها علاقة عمل حقيقية^(٢).

وعن موقف القضاء المصري، فنجد أن القاضي العمالي ما زال يتطلب توافر رابطة التبعية القانونية بفكرتها التقليدية؛ إذ يستقر على أن المناطق في تكيف عقد العمل هو بتوافر رابطة التبعية بمفهومها القانوني؛ ومن ذلك على سبيل المثال، ما قضت به محكمة النقض من أن: "ظهور التبعية في صورتها التنظيمية أو الإدارية كاف لتحققها"^(٣)، وما تقضي به في حكم آخر من أن: "علاقة العمل من مسائل الواقع التي تترخص محكمة الموضوع في استخلاص قيامها واستمرارها، ما دام أنها قد استندت إلى أسباب سائغة"^(٤).

وبإجراء مقارنة بسيطة بين القضاءين المصري والفرنسي، نجد أن الأول بحاجة إلى تطوير مسلكه؛ ليتبنى مفهوماً موسعاً لفكرة التبعية أو تطبيقاتها، بحيث يستدل على وجودها من خلال بعض المقومات التي تناسب طبيعة أداء العمل في العصر الرقمي، فضلاً عن استلزام المشرع توافر التبعية القانونية بكافة مقوماتها، يحتاج إلى تدخل

Le Travail en miettes- Collection Idées (n° 51), Gallimard. PIPAME: Pôle interministériel de Prospective et d'Anticipation des Mutations, enjeux et perspectives de la consommation collaborative, juillet 2015, p.4.

^(١) Cass. Soc., 29 mai 2013, n° 11-22.376, Bull.n° 144. L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. CJUE, 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13.

^(٢) Cass. Soc., 9 janvier 2019, pourvoi no 17-24.023). CJUE, 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, point 71; CJUE, 4 décembre 2014, C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media, point 35.

^(٣) حكم محكمة النقض في الطعن رقم ٤٣٧٣، س ٦٨ ق، ١٩٩٩/٦/٢٣. وفي ذات السياق حكمها في الطعن رقم ١٢، س ٥٠ ق، جلسة ١٩٩٨/٢/٨، عصمت الهواري: قضاء محكمة النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ٤، ص ٧.

^(٤) حكم محكمة النقض في الطعن رقم الطعن رقم ٢٦٧٢ لسنة ٦٢ قضائية، جلسة ١٩٩٨-٤-٢٣، مجموعة المكتب الفني، السنة ٤٩، ج ١، القاعدة رقم ٨٧، ص ٣٤٩.

تشريعي لتطوير مفهوم التبعية بما يكفل توفير الحماية القانونية للشرائح العمالية الجديدة.

المطلب الثاني

تطور موقف الفقه والقضاء من

مفهوم التبعية ومقوماتها في ظل الاقتصاد الرقمي

بعد ظهور المنصات الرقمية، والتي أنتجت نماذج اقتصادية جديدة، تدخل المشرع الفرنسي ليقر المسؤولية الاجتماعية للشركات أصحاب هذه المنصات، عن الأشخاص الذين يعملون معها، وهو ما كان بمثابة الخطوة الأولى في سبيل توفير الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية من خلال الاجتهاد القضائي، وقد ذكرنا أن المشرع المصري لم يزل عاكفًا على فكرة التبعية بمفهومها ومقوماتها التقليدية. ولا ريب في أن عمال المنصات الرقمية يتمتعون بقدر من الاستقلال في أداء عملهم، ولكنه استقلالاً جزئياً وليس كاملاً، كما أن الشركات أصحاب هذه المنصات على علم به وتسمح به للعاملين لتيسير أداء عملهم، وليس مفاد ذلك أنهم لا يدرجوا ضمن عداد العمال التابعين بل على العكس تماماً؛ إذ أنهم مازالوا يأتزمون بأوامر أصحاب المنصات الرقمية ويعملون لحسابهم.

أولاً: مظاهر تطور موقف الفقه الوطني والمقارن من فكرة التبعية لعمال المنصات:

(أ) اتجاه الفقه الفرنسي نحو التوسع في فكرة التبعية ومقوماتها:

باديء ذي بدء، يرى جانب من الفقه الفرنسي^(١) أن مفهوم رابطة التبعية "الدائم" المنصوص عليه في المادة (٦/٨٢٢١) من قانون العمل، يُعد غامضاً للغاية،

^(١) J.Icard: La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique, Droit social, n°01 2019, p.15. C.Radé: Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement, Le Tentateur, le sportif amateur, le travailleur?, Droit social, n°03, 2013, p. 202. A.Fabre: Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français, Droit social 2018, p.547, B.Bossu: Quel contrat de travail au XXIe siècle?, Droit social 2018 p.232, K. Van Den Bergh: Plateformes numériques de mise au travail :mettre fin à une supercherie, Revue de droit du travail, n°12, 2018 p.318, MCEscande-Varniol: Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, Recueil

ومن ثم لا يناسب وضع عمال المنصات الرقمية، وقد وصفوا هذا المفهوم بالثابت أو الدائم لأنه يستلزم لوجوده الجمع بين مظاهر السلطات الثلاث لصاحب العمل من تنظيم ورقابة وتأديب كما هو منصوص عليه قانوناً؛ فتطور هذه العقود سيجعل المفهوم التقليدي وهمياً يصعب على العامل إثباته في حالات كثيرة، مقارنة بسلطان صاحب العمل الذي بمكنته نفيه. ولذا لم يعد الاعتراف بالسلطات الثلاث، مجدياً في مراعاة الأشكال الجديدة للعمل الذي تديره المنصات الرقمية، والتي تتطلب مفهوماً آخر. أكثر حداثة، أو التخفيف من حدة هذا جمود المفهوم التقليدي؛ حتى لا يؤدي تمسكنا بهذا المفهوم التقليدي لـ"رابطة التبعية الدائمة"، إلى تقليص روابط العمل في ظل التطور المذهل لآليات أداء العمل.

ويرى أنصار هذا الاتجاه أن هذه الصعوبة تكمن في استخدام القانون بعض المصطلحات الحديثة كالمنصات الرقمية والتحول التكنولوجي، من دون الاعتداد بأثر استخدام هذه المصطلحات فيما يتعلق برابطة التبعية، في الوقت الذي أضحت فيه سلطات صاحب العمل الثلاث لم تعد تستخدم معاً أو بشكل مباشر من قبله، والذي يستخدم أدوات العمل التكنولوجية، واستخدام الموقع الجغرافي، وتقييم السائقين المتقدمين من قبل العملاء.. وغيره.

ويذهب اتجاه آخر^(١) إلى ضرورة التوسع في مفهوم التبعية في عقود العمل بصورتها الجديدة، حتى يكون عقد العمل قابلاً للتكيف دائماً مع التطورات الاجتماعية والتكنولوجية، وبالتالي ضرورة تحديث معيار التبعية بما يناسب الحقائق الجديدة لسوق العمل.

وقد أبرز أنصار هذا الاتجاه، بواعث هذا التوسع "المرجو" في عدة نقاط جوهرية؛ أهمها:

Dalloz, 2019 p.177, B.Gomes: Lemodèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques, Droit ouvrier, septembre 2019, n°854, p.599.

(^١) E.Dockès: Le salariat des plateformes, op.cit, p.8, MC Escande-Varniol: Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, op.cit, p.177, A.Fabre: Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français, Droit social, n°8, 2018, p.547. T. Pasquier: «Les plateformes numériques dans la tourmente», commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janvier 2019, Semaine sociale Lamy, n° 1845, 21 janvier 2019.

- أنه لم يعد من الممكن أن نعتد بمفهوم التبعية القانونية التقليدي؛ لتغيّر أسواق العمل وظهور أنماط جديدة تحوي أعدادًا كبيرة من العمالة تستوجب الحماية القانونية.
- أنه وفيما يتعلق بسلطة "التنظيم"، لم يعد دمج العامل في خدمة منظمة من قبل صاحب العمل الذي ينفرد بهذا التنظيم، مؤشرًا على التبعية، ولكن يُستدل على وجود السلطة التنظيمية من التبعية نفسها، وسيكون الأمر كذلك عندما يعمل شخص وفق ظروف عمل تمليها عليه المنشأة التي يعمل لحسابها، أو تشاركه في وضعها.
- أنه يمكن الاستدلال على وجود ممارسة صاحب العمل لشكل معين من أشكال سلطات الأوامر والتوجيهات من شروط العقد ذاتها وكيفية ممارسة العمل، أي من ظروف ممارسة النشاط المهني للعمال. كما أكدت ذلك محكمة استئناف باريس في حكمها الصادر في ١٠ يناير ٢٠١٩م، من أن ممارسة السلطة التنظيمية قد تتم من خلال إنشاء أجهزة من شأنها متابعة سلوك العامل وتقييمه لعدة أمور؛ كتحسين أو لتوجيه أو الرقابة عليه أو معاقبته، مقررّة أن ممارسة السلطات التي يمارسها صاحب العمل (شركة أوبر) فيما تم التعبير عنه بشكل أقل في تحديد الالتزامات التعاقدية، ومن جميع المستندات والممارسات غير التعاقدية للمنصة الرقمية، فيما يتعلق بالسائقين، فإن سلطة صاحب العمل هي في المقام الأول "سلطة حقيقة" يتم التعبير عنها من خلال قدرة الشركة على فرض إرادتها من جانب واحد على العمال. وبالتالي إمكانية الاستدلال على وجود علاقة التبعية بمفهومها المتطور من طبيعة النشاط المهني سواء أكان منصوصًا عليه في الالتزامات التعاقدية أو من خلال استنباطه من واقع الممارسة.
- أن استنتاج وجود سلطة صاحب العمل، لا يحتاج إلى عمل الشخص الطبيعي وخضوعه لسلطات صاحب العمل الكاملة الدائمة؛ فالتكوين التعاقدي العادل المعزز بوساطة أداة رقمية فعالة، يمكن أن نستنبط منه أشكالاً مختلفة للتوجيه والتنظيم والتأديب، وبمجرد استنباط هذه السلطات، يمكن توافر التبعية ومن ثم ظهور عقد العمل.

في حين يتبنى جانب ثالث^(١) رأيًا نعهده مرجوحًا، مؤداه التمييز بين القيود التي يضعها صاحب العمل وبين فكرة التبعية ذاتها؛ فالعمال الذين يتقاضون أجورًا والذين

(١) B.Krief: «En étant un travailleur "contraint", le chauffeur Uber devient un salarié», commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janvier 2019, Bulletin Joly

يعملون لحسابهم، لا يشكلون فئة جديدة من العمال سواء كانوا مستقلين أو تابعين؛ فهم في المقام الأول والأخير عمال يؤدون عملاً، والذي يكون مستقلاً عندما يكون العامل لديه حرية اختيار أيامه وساعات عمله، ويكون تابعاً إذا كان لا يتمتع بهذه الحرية، وهذه النتيجة وحدها يجب أن تُبرر رفض طلب إعادة تكييف عقد العمل بأجر باعتباره تابعاً.

وبشأن عمال المنصات الرقمية، فهم مرؤوسين؛ لأنه من الواضح أن هؤلاء العمال مقيدون بالمنصة، سواءً من حيث إنشاء نشاطهم وتنفيذ مهام عملهم ومتابعة ممارستهم، ولا ينبغي إنكار هذا، بل على العكس يجب افتراضه لتمييز رابطة التبعية. ولذلك يمكن الاستعاضة عن معيار التبعية القانونية الذي يعتمد على فكرة السيطرة أو التحكم، بما يجعل من الممكن مراعاة الاستقلال الذاتي المتزايد والمطالب به للعمال، واقتراح هذا الاتجاه: أنه يمكن - على سبيل المثال - الاستعاضة عن التعريف الحالي بما يلي: تتميز علاقة العمل بأجر بأداء العمل تحت سيطرة صاحب العمل الذي لديه القدرة على تحديد طرق ممارسة العمل، وبالتالي يمكن استنباط التبعية من مجموعة القرائن المكونة للطرق المختلفة لتحكمه في أداء العمل⁽¹⁾.

ويبرروا ذلك بأنه لا تزال هذه الاقتراحات موجودة في مفهوم عقد العمل على سند أنه يقع تحت السلطة المنظمة لصاحب العمل أو سيطرته التي يمارسها على العامل، وتستند هذه المقترحات إلى تطور السوابق القضائية للقضاء بشأن تكييف عقد العمل في بعده الاقتصادي؛ والتي قد تعدت أحياناً بمعيار رابطة التبعية الاقتصادية.

ومن جانبنا، نتفق تماماً مع القائلين بإمكانية الاستدلال على وجود رابطة التبعية من طبيعة ممارسة النشاط المهني للعامل، والذي يختلف من وظيفة إلى أخرى وفقاً لطبيعتها. كما أن تطور عقود العمل وظهور أنماط مختلفة منها سيجعل توافر التبعية القانونية بمفهومها التقليدي أمراً صعباً في حالات كثيرة؛ كالعاملين في المنصات الرقمية، في الوقت الذي نجد فيه تغلغل سلطان صاحب العمل في العلاقات التعاقدية، والسعي الدءوب إلى تغيير مسماهما للابتعاد بالعمال الجدد عن الوصول إلى الحماية

Travail n°02, fév 2019, p. 8, P.Lokiec: De la subordination au contrôle», Semaine Sociale Lamy, n° 1841, 17 décembre 2018, p. 81.

(1) La définition actuelle pourrait, par exemple, être remplacée par la suivante : la relation de travail salariée est caractérisée par l'exécution d'un travail sous le contrôle d'un employeur qui a le pouvoir d'en déterminer les modalités d'exercice. À partir de là, serait utilisée la technique classique du faisceau d'indices constitué des différentes modalités de contrôle de l'exercice du travail», loc.cit.

الاجتماعية المقررة لهم بموجب قانون العمل، ومن ثم فإن الاتجاهين يتكاملان فيما بينهما.

ولا يمكن قبول الرأي القائل بالتمييز بين القيود التي يضعها صاحب العمل والتبعية القانونية؛ لأنه غير محدد؛ إذ لم يضع معياراً واضحاً لهذا التمييز، فضلاً عن أنه لم يُبين الحكمة من هذا التمييز، بالإضافة إلى أن هذا التمييز لا يفيد في التفرقة بين العمل التابع والعمل المستقل؛ حيث إن صاحب العمل لا يمكنه وضع قيود إلا بصدد العمل التابع فحسب. فوضع هذه القيود ما هو إلا نتيجة لاحقة لتبعية العامل.

كما أن هذا الاتجاه قد اعتمد على توجه القضاء في الاعتراف برابطة التبعية الاقتصادية، فقط لإضفاء حماية قانونية على عمال المنصات الرقمية، وهذا لا يمكن قبوله؛ إذ إن حكم محكمة استئناف باريس الذي استندوا إليه، وإن كان قد أشار إلى إمكانية الاعتراف برابطة التبعية الاقتصادية لحماية عمال المنصات الرقمية، فإنه لم يكتف بذلك، بل أضاف إليه إمكانية الاعتراف بها إلى جانب رابطة التبعية القانونية التي تقتضي خضوع العامل لإشراف ورقابة صاحب العمل.

هذا في حين اعتمد اتجاه على ما قرره السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية والتي تميل إلى ضرورة التوسع في مفهوم التبعية وعدم الاقتصار على المفهوم التقليدي لها، للإشارة إلى الحقائق التي تبين أن رابطة التبعية القانونية تعتمد على علاقة الخضوع أو إمكانية فرض صاحب العمل لسلطاته وإرضاخ العامل لها، أو عدم وجود استقلال حقيقي للعامل في مواجهة صاحب عمله ولو كان يتمتع العامل بقدر من الحرية المنظمة في أداء عمله طالما وافق عليها صاحب العمل وبإمكانه الرقابة عليه سيما بالنسبة لبعض أنماط العمل الجديدة والتي تغيرت فيها ظروف أداء العمل. ويستمد من هذا الوضع الاستدلال على وجود عقد عمل وغياب الوضع المستقل للعامل، وكان هذا التوجه مهماً بشكل خاص منذ صدور حكم محكمة النقض الفرنسية في ٧ يوليو ٢٠١٦؛ إذ وظفت شركة متخصصة في التدريب المهني مدربين ومكنتهم من إنشاء وضع جديد لحسابهم الخاص في عام ٢٠٠٨ للتعاقد مع ما يقرب من نصف موظفيها، واستبينت محكمة النقض إجراءات المراقبة من قبل هذه الشركة على هؤلاء المدربين ووفقاً للمادة (L 8221-6-1) من قانون العمل في تنفيذ النشاط والذي يفترض أن التسجيل في السجلات التي يدرج فيها كشريك يُفترض عدم ربطها بالعمل بموجب عقد عمل على نقيض عدم التسجيل فيها فيمكن أن توجد حينئذٍ علاقة تبعية، وهو ما تبينته المحكمة أيضاً من أن المدربين يقدمون خدمات للعميل في ظل ظروف تضعه في علاقة تبعية قانونية دائمة فيما يتعلق بالأخير، فضلاً عن أن العقود نصت على "شرط عدم المناقسة" لمدة عام واحد بعد انتهاء عقد الخدمة يمنع المدربين من تقديم خدماتهم

مباشرة للعملاء المقدمين من قبل الشركة وبالتالي تقييد ممارسة الحرية من نشاطهم، وبالتالي يكيف العقد بأنه عقد عمل^(١).

ولذا فإن ما ذهبت إليه هذه الآراء، يوحي بأن العامل يكون مستقلاً حينما يكون في الوقت نفسه سيداً في ربحيته ومتحملاً بمفرده للعواقب التي تنتج عنها من حيث المخاطر، له عملاء خاصين يتعامل معهم، له حرية القيام بمهام عمله بمفرده وغيرها من سمات تدل على استقلاليته وعدم اتباعهم لتعليمات وتوجيهات من شخص ما. وعلى نقيض ذلك وفي ظل وجود سلطات من توجيه وتنظيم ورقابة من صاحب العمل على العامل لديه يتصور وجود رابطة التبعية والتي هي المعيار المحدد لعقد العمل. مع ملاحظة أن العلاقة بين كسب الأجور في أنماط عمل متغيرة ومختلفة قد تكون التبعية القانونية فيها غائبة بشكل جزئي في بعض الأحيان، وغير مواتية بمفردها لظروف العمل في أحيان أخرى في العديد من قطاعات النشاط الاقتصادي.

وبالتالي يُعبر عقد العمل عن المصالح الاقتصادية لكل طرف ووسائل تحقيق مشروع اقتصادي مشترك؛ إذ تكون المساهمة في نفس النشاط الاقتصادي مربحة لكلا الطرفين، ولتحقيق ذلك يوافق العامل على تكريس وقته للنشاط الاقتصادي لصاحب عمله، فيندمج العامل تماماً في هذا النشاط، ولذلك وإذا كانت التبعية القانونية هي التعويض الضروري لنقل مخاطر النشاط إلى صاحب العمل فهذه التبعية ليست سوى مؤشراً ذا صلة بوجود علاقة عمل للعامل، ولذلك يمكن في سبيل حماية هذا الأخير السعي للحصول على مؤشرات قانونية أخرى باعتبارها مؤشراً على اندماج العامل في نشاط رب عمله إلى جانب رابطة التبعية القانونية، والتي يمكن الاستدلال عليها من طبيعة ممارسة العامل للنشاط المهني^(٢).

وفي سبيل البحث عن معايير للاستدلال على وجود رابطة التبعية الموسعة، يمكن الاعتماد على ما يلي^(٣):

(^١) L'arrêt Formacad, Cass. Civ. 7 june 2016, Bull.n°190, 15-110, 16.K, l'arrêt Labbane, Cass. Soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572, Bull., V, n° 437 (précité p.23), Van Den Bergh: Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à une supercherie, Revue de droit du travail 2018, p. 318.

(^٢) T.Pasquier: De l'arrêt Formacad aux travailleurs ubérisés, Revue de droit du travail, 2017, p.95, C.Radé: Des critères du contrat de travail, protéger qu'exactly, le tentateur? le sportif amateur? le travailleur?, N.p, 2013, p.202.

(^٣) - Le contrat de travail est un contrat conclu entre un salarié et un ou plusieurs employeurs... - Le salarié est une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui.

- وجود عقد العمل مبرم بين عامل وصاحب عمل.
- العامل شخص طبيعي يؤدي عملاً تحت سلطة صاحب العمل أو تحت تبعيته.
- وجود أسباب واقعية تُدلل على قدرة شخص ما على التحكم في شخص آخر.
- الاعتماد هو حالة الضعف التي يمكن ملاحظتها عندما يعتمد النشاط المهني للشخص على وسائل أو إرادة الآخرين.
- أصحاب العمل هم أشخاص طبيعيون أو اعتباريون يمارسون سلطة الأمر على العامل أو يبقونه في تبعيتهم.

ومن ثم، فعندما يتبين أن العامل لا يملك وسائل استقلاليته؛ فلا يتابع عمله الخاص لأنه مندمج في عمل مديره والذي ينظم النشاط، ويندمج قطاع نشاط العامل بشكل مطلق مع النشاط الرئيسي لصاحب العمل؛ فنشاط المدير لا يمكن أن يوجد بدون الخدمة التي يقدمها العمال وأن العمال لا يمكنهم القيام بنشاطهم بدون عملاء صاحب العمل، لتصبح الأطراف المعنية واقعة تحت شركة واحدة يتم تنظيمها وإدارتها من قبل صاحب العمل.

وعليه، فالعامل لا يعمل لحسابه الخاص ولكنه وضع في حالة تبعية، وعمال المنصة مثلاً ليس لديهم عمل يسمح لهم بقيادة وجود اقتصادي مستقل يمكن أن يُبرر استبعادهم من قانون العمل، بل نقيض ذلك لا يمكنهم تنظيم عملهم بمفردهم دون استخدام المنصة الرقمية التي تتيحها الشركة، وهو ما يستدعي حمايتهم وفقاً لظروف عملهم، ففي الواقع يوجد قانون العمل لحماية الأشخاص الذين يتعرضون لمخاطر الربح وتحت سلطة شخص آخر بغض الطرف عن ظروف عملهم^(١).

- Le pouvoir de fait est la capacité pratique dont dispose une personne d'en commander une autre et de s'en faire obéir.

- La dépendance est la situation de faiblesse qui peut être constatée lorsque l'activité professionnelle d'une personne dépend des moyens ou de la volonté d'autrui.

- Les employeurs sont les personnes physiques ou morales qui, séparément ou ensemble, soit exercent un pouvoir de fait sur le salarié, soit tiennent le salarié en leur dépendance. Groupe de Recherche Pour un Autre Code du Travail Pour une analyse de ces propositions, voir B.Bossu: Quel contrat de travail au XXIe siècle?; Droit social, 2018, p.232, A.Fabre: Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français, N.p, 2018, p.547. (<http://pct.parisnanterre.fr/>).

(^١) M. Julien et E. Mazuye: Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT 2018. P.189, B.Gomes: Une première requalification en

فيعرض الوضع المرتبط بعقد العمل نوع من عدم المساواة بين الطرفين، ويضمن أن صاحب العمل الذي يستفيد من القوة العاملة لمروسيه والذي له من سلطات التوجيه والتنظيم والرقابة على عماله كما له سلطة توقيع الجزاء إذاً هو صاحب اليد العليا في العلاقة التعاقدية. وبالتالي تُعد فكرة التبعية القانونية أثر لعقد العمل (L'idée selon laquelle la subordination juridique serait un effet du contrat de travail) والتي تأخذ معناها الكامل حين يتطلب وضع الشخص تحت سلطة صاحب العمل للعمل في منظمة للاستفادة من نشاطه، مع قدرة صاحب العمل على إعطاء التوجيهات والرقابة على تنفيذها وإمكانية توقيع الجزاء^(١):

Mettre la personne au travail dans une organisation pour tirer profit de cette activité requiert le pouvoir de donner des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

(ب) اتجاه الفقه المصري نحو التوسع في فكرة التبعية ومقوماتها:

اتجهت عدة آراء فقهية إلى ضرورة التوسع في مفهوم التبعية وعدم الوقوف على مفهومها القانوني التقليدي لإمكانية استفادة شرائح عمالية من نطاق حماية قانون العمل واندماجهم ضمن عداد العمال، وهذه الآراء وإن تباينت فيما بينها وفي عرضها لمضمون الرأي إلا أنها اتفقت جميعاً ضرورة التوسع في فكرة التبعية بالنظر لقصور المفهوم التقليدي، وهي كالتالي:

فذهب الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعي^(٢) إلى أنه إذا كان التعويل على التبعية القانونية بصفة أصلية أمراً ضرورياً، فإنه ليس ثمة ما يمنع من الاستعانة بالتبعية الاقتصادية بصفة استثنائية؛ وذلك للتوسع في نطاق تطبيق أحكام قانون العمل، لتمتد حمايته إلى أولئك الذين لا تتوافر في جانبهم التبعية القانونية. ويُعتبر المثال الواضح لهؤلاء العاملين، أولئك الذين يعملون بعيداً عن صاحب العمل، وهؤلاء العاملون يعتمدون في معيشتهم على الأجر الذي يحصلون عليه نظير عملهم، ولكن قد لا

faveur des travailleurs des plateformes, Semaine Sociale Lamy, n° 1847, 2019, p.18.

(^١) M.Peyronnet: Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, Revue de droit du travail, n°7, 2019, p.36, MC Escande-Varniol: Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, Recueil Dalloz, 2019, p.177.

(^٢) د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١٣٠ - ١٣٢.

يخضعون لرقابة صاحب العمل علي النحو الذي يمكن معه القول أنهم تابعون له قانونًا. ويستند هذا الرأي في تدعيم قوله إلى الحُجج التالية:

- إذا لم يستعن بمعيار التبعية الاقتصادية، حين لا يُسعفنا معيار التبعية القانونية، يؤدي ذلك إلى استبعاد العديد من العاملين من نطاق حماية قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية.
- يترتب علي الأخذ بهذا المعيار توسيع نطاق تطبيق قانون العمل ليشمل طوائف من العاملين، قد لا تربطهم بصاحب العمل علاقة تبعية قانونية بمفهومها التقليدي.

ويستكمل الاتجاه السابق موقفه بأن قانون العمل قد تطور تطورًا كبيرًا في السنوات الأخيرة؛ حيث انتقلنا من نظرية العقد إلى فكرة اللاتعة، ومن السلطة المطلقة لصاحب العمل إلي ارتباط استمرار العامل في العمل بالنشاط الاقتصادي للمنشأة، كل هذه التطورات وغيرها إن دلت علي شيء فإنما تدل علي مدى أهمية توفير حماية فعالة للعامل، وبالأخص الأجر؛ حيث يُعتبر هذا الأخير مصدر قوت يوم العامل وأسرته، وأيضًا الالتزام الرئيسي الذي يقع علي صاحب العمل. وترتيبًا علي ذلك، إذا كان كل من القانون والقضاء يبتغي مصلحة العامل، فليس ثمة ما يمنع من الأخذ بمعيار التبعية الاقتصادية، حين لا توجد تبعية قانونية، لتوفير حماية فعالة للعامل ولأسرته.

كما ذهب الأستاذ الدكتور/ حسام الدين كامل الأهواني، إلى أن المقصود بعنصر التبعية هو الانتماء والمشاركة في مشروع الغير؛ فالعامل هو من يؤدي عملاً في هذا المشروع أيًا كانت درجة استقلاله في تنفيذ عمله. ورابطة التبعية الاقتصادية وحدها لا تكفي وإنما توجد عناصر أخرى تكشف عن المشاركة في مشروع الغير، فيعمل الشخص مقابل أجر يتعيش منه، ويكون خاضعًا للغير، وصاحب العمل هو الذي يقرر هذا الخضوع. ولم تعد التبعية الاقتصادية تنحصر في مفهوم فقر العامل واحتياجه إلى المال، وإنما تُحدد بالنظر للأعباء الاجتماعية والوضع الاجتماعي، وأصبحت التبعية الاقتصادية معيارًا فنيًا يمكن من خلاله تحديد وضع كل شخص في التنظيم الاجتماعي، خاضعًا أو مستقلاً^(١).

كما يوجد اتجاه^(٢) آخر نود الإشارة إليه لوجهته؛ والذي ذهب إلى ضرورة المزج بين التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية والتي من خلالها يكون العامل خاضعًا اقتصاديًا وقانونيًا لصاحب العمل، ومن ثم يمكن استنباط المعيار المميز لعقد العمل الفردي. فالقاضي في استخلاصه لعنصر التبعية يبحث عن المظاهر التي تدل عليها، وأهمها اندماج العامل في خدمة منظمة - خاضعة للتنظيم - حيث تشمل تلك الخدمة على

(١) د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤٠.

(٢) نضال جمال مسعود جرادة: التبعية في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٣٤.

مجموعة من العناصر الاقتصادية كمكان العمل ومعدات الانتاج وأدواته فضلاً عن مجموعة من العاصر القانونية كسلطة صاحب العمل في تنظيم تلك الخدمة، وتحديد مكان تنفيذ العمل وزمانه وكذلك سلطته في الرقابة والتأديب...، كما قد يجد القاضي مظهرًا للاستدلال على التبعية في مشاركة العامل في مشروع الغير بحيث يقدم العمل لحساب صاحب العمل وليس لحسابه هو.

ويُحمد لهذا الاتجاه محاولته لإضفاء حماية قانون العمل على شرائح عمالية عديدة كما أنه يساير ما طرأ من تطورات في عالم العمل، غير أنه يظل ساكنًا موضعه لا يُعتمد به أمام صرامة النصوص التشريعية في قانون العمل المصري والذي يُعتمد في تكييف عقد العمل الفردي بتوافر معيار التبعية القانونية فحسب ولا يسمح بغيرها، وبالتالي نناشد المشرع المصري بضرورة التخل التشريعي وإعادة النظر في مفهوم التبعية والحيد عن ذلك المفهوم التقليدي الذي حدا به الزمان.

ويمكننا القول أن إضفاء حماية العديد من العمال الذين يزاولون أشكال عمل مختلفة لا يتوافر بشأنها معيار التبعية القانونية الذي تطلبه المشرع، لذا يمكن التوسع في فكرة التبعية ذاتها بحيث تفسر بمفهوم آخر أوسع يضم إلى جوار فكرة الخضوع من قبل العامل لأشراف وتوجيه وتأديب صاحب العمل، فكرة اعتماد العامل على مقابل الخدمات التي يؤديها لحساب صاحب العمل. فنرى أنه يجب الاعتداد بنوعي التبعية، القانونية والاقتصادية معاً، والمزج بينهما، فتتوافر رابطة التبعية لمجرد ممارسة صاحب العمل تجاه العامل سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه، وذلك بغض الطرف عما إذا كانت تبعية قانونية خالصة أم مزج بينهما وبين التبعية الاقتصادية، فطالما وجدت سلطة فعلية لصاحب العمل على العامل في رقابته وتوجيهه، وجدت رابطة التبعية. فبالرغم من انتقاد جانب من الفقه والقضاء لمعيار التبعية الاقتصادية فإن ذلك لا يقلل من أهمية هذه التبعية؛ ففي ظل التطور الهائل في أشكال الوظائف الجديدة توجد نسبة كبيرة من العاملين لا يرتبطون بعلاقة تبعية قانونية بصاحب العمل، وبالتالي تُصبح الحاجة ملحة لحماية هؤلاء العاملين، خاصة طائفة العمال الذين أعوزتهم الحاجة إلى تسخير جهودهم ووقتهم لخدمة صاحب عمل ما نظير أجر يتعيشون منه، ومن ثم فالاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية إلى جوار رابطة التبعية القانونية يضيء مزيد من الحماية على هؤلاء العاملين بالنظر لانطباق قانوني العمل والتأمينات عليهم.

رأي الباحثة: ونستند في تدعيم هذا الرأي إلى بعض المظاهر والدلالات:

أولاً: إن الأخذ بنظرية التبعية الاقتصادية فقط لم يعول عليه المشرع العمالي كما أنه من شأنه إلغاء دور إرادة أطراف العلاقة في تكييف عقودهم؛ حيث إن تكييف العقد

يتوقف على أمرين، هما: إرادة الأطراف ومقارنة تلك الإرادة مع الماهية القانونية للعقد؛ فإذا اتجهت إرادة طرفي العقد إلى إبرام عقد عمل فردي وأن مضمون ذلك العقد يتفق مع ماهيته القانونية من حيث انسجامه مع قانون العمل، فإن العقد يكون حتمًا عقد عمل فردي بغض الطرف عن المركز الاقتصادي والاجتماعي للعامل والذي تقوم عليه نظرية التبعية الاقتصادية، في حين أنه إذا اتجهت إرادة طرفي العقد إلى إبرام عقد مقاوله أو عقد شركة مثلاً فإن العقد سيكون حتمًا عقد مقاوله أو عقد شركة^(١).

ومن ضروب الأمثلة في هذا الشأن العقد الذي يبرمه شخص مع آخر ليسوق سيارة فإن اتجاه الإرادتين إلى كون شخص يعمل لحساب آخر فيكون العقد عقد عمل وحين تنصرف إرادتيهما إلى مجرد تأجير السيارة للنقل فيكون العقد عقد إيجار منقول في حين أنه إذا انصرفت إرادتيهما إلى نية المشاركة واقتسام الربح أو الخسارة كان العقد عقد شركة، وتفصيل ذلك:

إذا كان العقد المبرم بين سائق السيارة ومالكها يعطي مالك السيارة حق الإدارة أو الإشراف على سائق السيارة فإن العقد يكون عقد عمل فردي؛ حيث إن إرادة الأطراف اتجهت إلى رغبة أحدهما في العمل لحساب الآخر وتحت إدارته واتفقوا على ذلك وضمنوه عقدهم وهو ما يُستدل منه على وجود عقد العمل الفردي، بغض الطرف عما إذا كانت رابطة التبعية القانونية متوافرة كما تطلبها القانون أم لا؛ حيث يمكن للقاضي أن يستشف وجود عقد العمل من طبيعة ممارسة النشاط المهني كما يمكنه الاستناد إلى فكرة اعتماد العامل في الأجر على ما يقدمه لخدمات لصاحب العمل.

أما إذا كان سائق السيارة، في ذات العقد، يلتزم بدفع مبلغ دوري لمالك السيارة دون أن تكون لهذا الأخير أي إدارة أو إشراف، أي أنه يعمل مستقلاً ع مالك السيارة ولا يعمل وفق أوامره وتعليماته، فإن العقد يكون عقد إيجار يكون فيه سائق السيارة هو المستأجر ومالكها هو المؤجر. وإذا ما كان اتفاق الطرفان - مالك السيارة والسائق - على الشراكة بينهما؛ حيث يقدم مالك السيارة ذات السيارة في حين يقدم سائقها جهده كحصة في الشركة وأن يقتسما ما تدره السيارة فيما بينهما حسب الاتفاق، فإن العقد وبلا شك هو عقد شركة يقوم على الاستقلال بين الشركاء وعدم خضوع أحدهما للآخر.

ثانيًا: بيد أن هناك عدة شرائح عمالية تعمل بأكثر من عمل ولها أكثر من مصدر رزق، فإذا كان أحد مصادر ذلك الرزق مصدر احتياطي لا أساسي وأن صاحب العمل الذي يعمل لديه العامل كعمل احتياطي له عليه إدارة وإشراف، فإن ذلك يخرج العامل من نطاق ذوي العلاقة العمالية على الرغم من أن العامل يعمل تحت إدارة وإشراف

(١) نضال جمال مسعود جريدة: التبعية في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٣٤.

صاحب العمل إلا أن عمله لديه احتياطي أي لا يُعول عليه لحمايته، وهو ما يستوجب عدم الوقوف على المعيار التقليدي القاصر عن حماية هؤلاء العمال والتوسع فيه.

ثالثاً: يوجد عمال يزاولون أعمالاً معينة ويتقاضون منها أجوراً غير أنهم لا يعتمدون عليها كلية لعدم كفايتها، كما أنه يوجد عمالاً يزاولون أعمال مقابل أجر لا يتعاشون منه لأن مركزهم الاقتصادي أفضل من مركز صاحب العمل أو لكونهم يمارسونه لإشباع رغبتهم الاجتماعية فحسب، ولذا فإن الاعتراف بمعيار التبعية الاقتصادية بمفرده غير كاف وإنما يمكن الاعتراف به كمعيار جانبي لمعيار التبعية القانونية.

رابعاً: يفصح الواقع العملي عن عدم وجود عامل تابع لصاحب العمل دون أن يكون العامل مرتبطاً على عمله لدى صاحب العمل، وأن الدخل الذي يتقاضاه منه يُشكل دخلاً قد يكون وحيداً وقد يكون رئيسياً وقد يكون ثانوياً؛ أي أن العامل يعتمد على أجره الذي يحصل عليه من صاحب العمل في ذات الوقت الذي قد يستأثر هذا الأخير بمجهود العامل ولو خلال ساعات العمل فحسب.

خامساً: مسابقة الأنظمة القانونية المتقدمة والتي غيّرت من المفهوم التقليدي للتبعية في قانون العمل وتبنت مفهوماً آخر يتسع ليضم فئات عمالية عديدة تؤدي أشكالاً وظيفية لا ينطبق بصدها هذا المفهوم التقليدي، فهي لم تستبعد فكرة التبعية القانونية بل وسعت فيها واعتمدت على بعض عناصرها ومزجت بين هذه العناصر وبين رابطة التبعية الاقتصادية. ومن هذه التشريعات التي نستند إليها^(١):

النظام الفرنسي؛ والذي نص صراحة على مسؤولية المنصات الرقمية عن العاملين لحسابها من خلال منصاتهما بالرغم من تمتعهم بقدر من الاستقلالية في مزاوله نشاطهم، وإن كان قانون العمل الفرنسي مازال يستلزم وجود السلطات الثلاثة مجتمعة لصاحب العمل من توجيه ورقابة وتأديب لكي يُعتبر العامل في حالة تبعية وخضوع لصاحب عمله، ولكن القضاء والفقهاء وسع في هذا المفهوم التقليدي واعتمد على وجود بعض هذه السلطات فحسب إلى جانب وجود شواهد وقرائن أخرى. كما سلك المشرع الفرنسي في، موضع آخر، نهجاً يمكن أن نعتبره توسعاً لمفهوم التبعية وهو بشأن

(١) راجع فصيلاً د. علا فاروق صلاح عزام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠١٢، ص ٢٨٧ وما بعدها.

Jean-Emmanuel RAY: Quelques questions autour de la loi Aubry I, Droit Social, N° 9/10, 1998, p.771, Jean Pélissier et autres: Droit du travail, op.cit, p.191.

العاملين في المنزل؛ حيث إنه قد اعتمد على وجوب توافر أحد عناصر عقد العمل وهو الأجر، في حين أنه قد خفف من قيد وجوب توافر العنصر الثاني وهو التبعية القانونية؛ إذ اكتفى بالنص على ضرورة أن يكون العمل لحساب المنشأة، وذلك رغبةً منه في إضفاء الحماية على هؤلاء العاملين.

وبالتالي توجد بعض المظاهر الجوهرية والثانوية في النظام الفرنسي يمكن الاعتداد بها:

فيُعد من المظاهر الجوهرية في التوسع في فكرة التبعية ما نص عليه قانون العمل الفرنسي في المادة (١/٧٢١) من أنه: "يُعد عاملاً في المنزل كل من توافرت فيه الشروط التالية:

١- القيام بعمل لحساب منشأة أو أكثر لقاء أجر محدد جزافياً، بغض الطرف عن طبيعة النشاط الذي تمارسه المنشأة...

٢- ويستوي في ذلك أن يؤدي العامل عمله بمفرده أو بمساعدة آخرين... ولا يفيد بعد ذلك البحث عما إذا كانت توجد أم لا:

- رابطة تبعية قانونية بين العمال والعاملين، مع مراعاة أحكام نص المادة (٣/١٢٠) من قانون العمل،

- رقابة مباشرة أو اعتيادية من صاحب العمل على العاملين... "

هو ما يتضح منه أن المشرع الفرنسي وإن لم ينص صراحةً على جواز الاعتداد بمعيار التبعية الاقتصادية، فإنه قد تحل من النص على ضرورة توافر معيار التبعية القانونية لتكييف العلاقة فيما بين العاملين في المنزل وصاحب العمل. وقد اعتمد المشرع على عنصر الأجر، وهو أحد عناصر عقد العمل، إضافة إلى أنه تتطلب ضرورة أن يؤدي العامل في المنزل عمله لحساب المنشأة؛ أي أن هذا العامل لا يؤدي عمله مستقلاً ولكن تابعاً.

كما أن الوضع في النظام القانوني الأمريكي وسع في مفهوم التبعية بحيث يمزج بين نوعيها من أجل حماية شرائح عمالية لا تتوافر بصدها رابطة التبعية القانونية. فيمكننا أن القانون والقضاء يعتمد على عناصر معينة للحكم على الشخص بكونه عاملاً تابعاً أو مستقلاً، ومن هذه العناصر يمكن تقرير أن هذا النظام يمزج بين نوعي التبعية، مميزاً بين مجموعة من المظاهر، لكلٍ منها دلالتها بصدد إثبات أو انتفاء رابطة التبعية، والتي منها:

- مدى توافر أحقية صاحب العمل في مراقبة العامل أثناء أدائه لمهام عمله، ويكفي أن يراقبه للتأكد من أداء العمل وفقاً للتعليمات الموضوعة للعامل سلفاً.

- درجة اعتماد العامل على مهاراته في إدارة وتنظيم العمل؛ بحيث إذا كان يعتمد كليةً عليها فإنه يُعد عاملاً مستقلاً، ولكن إذا كان يعول عليها جزئياً فإنه يُعد عاملاً تابعاً.
- مدى استغلال العامل لأدوات ومعدات العمل لحساب صاحب العمل أو لغيره؛ الأمر الذي يعول عليه هو أن يستخدم العامل هذه الأدوات لمصلحة صاحب العمل.
- مدى كون الخدمة متطلبه لمهارات فنية أم لا؛ إذ أنه لا يُشترط توافر التبعية الفنية ويكتفي بالتبعية الإدارية^(١).

ثانياً: مظاهر تطور موقف القضاء من فكرة التبعية لعمال المنصات:

(أ) مظاهر تطور موقف القضاء الفرنسي من فكرة التبعية:

إذا كان القضاء العمالي الفرنسي قد استبعد التبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل- كأصل عام، فإنه قد عاد وأخذ بذات المعيار دون أن يصرح بذلك؛ متوسّعاً في مفهوم التبعية المطلوبة في عقد العمل، ومما يدل على ذلك اكتفاؤه بتوافر عنصر التبعية حينما يؤدي العامل عمله، مقابل أجر، وفقاً للتنظيم الوارد بالعقد. وقد شمل بهذا التوسع الكثير من أصحاب المهن الحرة، كالمهندس والطبيب، والعامل في منزله، وغيرهم، ما دام أنهم يؤدون عملهم لحساب المنشأة. وقد حرص القاضي الفرنسي عند تحديده لفكرة التبعية، أن يضع ضوابط ومعايير لتكييف العقد بكونه عقد عمل، من خلال استخلاص معيار التبعية الاقتصادية والقانونية معاً، يضاف إلى ذلك أن محكمة النقض الفرنسية قد اعتدت بما أسمتها "نسبية فكرة التبعية"، وفقاً للمهنة والمكانة المهنية والوظيفية التي يشغلها العامل، فهي لا تأخذ درجة واحدة بالنسبة لجميع العاملين، وإنما يفصل القاضي في مدى توافرها، في كل حالة على حده، ويتحمل العامل عبء إثبات وجود التبعية، ومن ثم وجود عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل^(٢).

وتفصيلاً لما سبق، فقد لجأت المحاكم الفرنسية إلى عدة معايير لاستخلاص علاقة التبعية، منها: عنصر الأجر، والذي لا يزال دليلاً هاماً على توافر علاقة التبعية، وكذلك التأمين الاجتماعي على العمال، يضاف إلى ذلك أن سلوك العامل ذاته قد يُعد دليلاً على وجود رابطة التبعية؛ فيستدل على توافرها من خلال أداء العمل لحساب صاحب العمل

^(١) Section (220/2/e) of the common law contrôle test 1958, (Supreme Court: In Rutherford Food Corp. v. Macomb), (The Seventh Court: in Secretary of Labor v. Lauritzen), (The court in Baker v. Barnard Constr. Co.), See DEBORAH S. CRUMBLY: work structures of the 21st century: implications for the employment law practitioner, op.cit, p.247-248.

^(٢) Cass. Soc. 27 mai 1992, n^o 345, Cass. Soc. 22 févr. 1998, Cass. Soc. 16 avril 1992, Bull. Civ. V, N^o 283, Cass. Soc. 14 janvier 1982, deux arrêts, D. 1983. 242, note Y.Saint-Jours, et IR. 201, obs.

ووفقاً لتوجيهاته، وتنفيذ العمل في المكان والزمان المحددين له سلفاً، وكذلك استخدام المواد والمعدات المعطاة من صاحب العمل، لأداء مهام العمل المطلوب^(١).

فجاء حكم محكمة النقض الفرنسية (في قضية TakeEatEasy) مؤكداً على إمكانية التوافق مع القواعد التقليدية التي تهدف إلى توفير الاستقرار لعلاقات العمل الفردية من حيث المبدأ، والحكم الصادر فيها يتماشى مع السوابق القضائية لدمج عمال المنصات في القوى العاملة، فبررت محكمة النقض الفرنسية حكمها بأنه لم يكن من الأصح لعمال منصات شركة (TakeEatEasy) العودة إلى مفهوم عقد العمل على أساس مفهوم التبعية التقليدية، بل الاعتراف بمفهوم آخر أكثر مرونة وقدرة على التكيف والحدثة من التقليدي^(٢).

وفي أحكام أخرى برر القضاء الفرنسي ضرورة اللجوء إلى إعادة تكييف عقد عمال المنصات بعقد العمل لحمايتهم؛ فمثلاً قرر أنه لا يعتمد وجود علاقة عمل على الاسم الذي أعطاه الطرفان في اتفاقهما ولكن يُعتمد بالظروف الواقعية التي يتم فيها ممارسة النشاط المهني للعمال. ويقرر القضاء الفرنسي أنه من الممكن الاعتماد على تأثير الاعتماد الاقتصادي في موضوع تكييف عقد العمل، إلى جانب التبعية القانونية كشواهد على وجود هذا العقد، لكن هذا التطور الاصطلاحي يهدف فقط إلى تطوير السوابق القضائية دون تغييرها بشكل كبير؛ فتهدف إلى استبدال عنصر "التبعية القانونية" بعنصر "السيطرة: Control" والذي يتوافر غالباً في عقود عمل المنصات^(٣).

(١) انظر على سبيل المثال:

Cass. Soc. 23 Nov. 1978: Bull. civ. V, n° 797, Cass. Soc. 20 juin 1990: Juris-Data n° 1990-004313, Cass. Soc. 19 juill. 1988, préc. N° 10, Cass. Soc. 13 Nov. 1997: Juris-Data n° 1997-004618. V. infra n° 151, Cass. Soc. 22 mars 1989, préc. N° 24, Cass. Soc. 9 mars 1983: Bull. civ. V, n° 135, Cass. Soc. 12 mars. 1975 : Bull. civ. V 130.

(٢) L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs », la formule est reprise de l'arrêt Labanne du 19 décembre 2000, n° 98-40.572 P, Dr. Cass. Soc. 2001. 227, n. A. Jeammaud ; Dr. Ouvr. 2001. 241, n. A. de Senga; Grands arrêts op. Cit. N° 3.

(٣) Cass. Soc. 13. novembre 1996, n° 94-13.187 P, Les Grands arrêts du droit du travail préc. N° 2 ; Dr. Soc. 1996.67, n. J.-J. Dupeyroux; JCP E, 1997. II. 911, n. J. Barthélémy. Cette définition est régulièrement reprise depuis: v. not. Cass. Soc. 1er décembre 2005, G7, n° 05-43.031 P, D. 2006. Pan. 410,

وبعد أن أثار حكم محكمة استئناف باريس، ومن بعده حكم محكمة النقض، في قضية (TakeEatEasy) جدلاً واسعاً بشأن تكييف عقد العمل، بعدما أقرت محكمة النقض باعتبار عمال هذه الشركة عمالاً تابعين لها، فقد أضحى الاعتراف بعمال المنصات الرقمية مرهوناً برفع دعوى مستقلة، وإثبات وجود مقومات عقد العمل؛ إذ أصبح أثر هذا الحكم محدود ومقتصر على المدعين أصحاب المصلحة فيه فحسب. فلا ينبغي الاستدلال من هذا الحكم على أن جميع العمال الذين يستخدمون منصات الكمبيوتر لأداء العمل سيتم تصنيفهم تلقائياً كموظفين؛ فلكي يصبح العقد بين شركة المنصة والعمال عقد عمل يجب أن يحتوي على العناصر الأساسية أو الراجحة لوجود عقد العمل. ولهذا السبب يظهر أن بعض عمال المنصات لا يطالبون بإعادة تكييف عقودهم، فتكييف عقد العامل بأجر في المنصة لن يطالب به كل عامل يؤدي عمل مقابل أجر فحسب؛ إذ إن عنصر الأجر أو مقابل أداء العمل أو تقديم الخدمة ليس كاف بمفرده لإعادة تكييف العقد^(١).

كما أنه لم يكن هناك مجالاً لإعادة تكييف عقد العمل لمجرد توجيه النشاط وإدارته بواسطة المنصة في الوقت الذي يظل فيه العامل حراً مستقلاً في اختيار مهام عمله ومكانه وزمانه، بل يتطلب الأمر تنظيم هذه النشاط من قبل الشركات أصحاب المنصات وتحديد لها مكان وزمان العمل أو على الأقل موافقتها على عنصري المكان والزمان اللذين إختارهما العامل، كما أن القضاء الفرنسي اعتمد على عنصر هام وهو "السيطرة" من قبل شركات المنصات على عمالها، وهو العنصر الذي يستشف منها وجود رابطة التبعية بين هؤلاء العمال وشركات المنصات ويبرر مسؤوليتها^(٢).

obs. E. Peskine; 17 mai 2006, n° 05-43.265; Cass. Civ. 2ème, 20 juin 2007, n° 06-17.146 P ; 22 septembre 2010, n° 09-41.495; 3 novembre 2010, n° 09-42.15.

"L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs", la formule est reprise de l'arrêt Labanne du 19 décembre 2000, n° 98-40.572 P, Dr. Cass. Soc. 2001. 227, n. A. Jeammaud ; Dr. Ouvr. 2001. 241, n. A. de Senga; Grands arrêts op.cit. N° 3.

(^١) Emmanuel DOCKÈS: Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy, HAL Id:hal-02070764, 18Mar2019.

(^٢) Articles L. 8231-1 et L. 8241-1 et s. du Code du travail. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, p.4-5.

وما طبقه القضاء الفرنسي من الاعتماد على عدة عناصر لتكييف عقد عمل عمال منصات شركة (TakeEatEasy) سلوكه بشأن تكييف علاقة العمل بين العمال وبين شركات منصات أخرى مثل (Airbnb) والتي توفر بشكل عام خدمة تنظيف مماثلة لتلك التي يقوم بها عمال الفنادق من خلال الطلب من منصتها الرقمية ومتابعتها لعمال التنظيف باستخدام هذه المنصة. ومع ذلك فإن الوضع مختلف تمامًا بالنسبة لمنصات تأجير المركبات بدون سائق مثل (Drivy)؛ حيث كلفت العلاقة بكونها عقد إيجار مركبة فحسب وليس عقد عمل بالنظر إلى أن العناصر اللازمة لتكييف عقد العمل غير متوفرة؛ فالعمل مستقلاً وسائق المركبة حرًا في أداء ما يشاء من أعمال كما أن أعمال الصيانة طلبًا ملحًا لاستئجار السيارة وليس تعليمات موجهة لعمال، لذلك تم تكييف العقد بكونه عقد إيجار يتم باستخدام منصة رقمية. ومن ثم فإنه ليس كل علاقة بين العمال وبين المنصات التي يعملون باستخدامها علاقة عمل؛ إذ توجد أنواع من هذه العلاقات تكييف تبعًا لطبيعة العمل بها كالتالي^(١):

المنصات التي تبرم عقود يكون هدفها جزءًا أساسيًا أو رئيسيًا أداء عمل أو تقديم خدمة تابعة لها وهي وحدها التي تكون مؤهلة كصاحب عمل تصدر تعليمات وتنظم أداء العمل وتراقب عمالها، أي يمكنها فرض السيطرة على العمال.

المنصات توريد العمل وهذه ليست كلها أصحاب عمل: فمنها التي توفر نوعًا محددًا من العمل يتم تنسيقه وتنظيمه بواسطة المنصة، والخدمة التي تقدمها هي خدمة يتم تنظيمها بواسطة المنصة وتحت سيطرتها ولعمالها، وفي هذه الحالات يجب أن تكون المنصة مؤهلة كصاحب عمل وعمالها كعمال تابعين لها، وعليه يجب أن يتم تصنيف منصة تنظيف الكتان - على سبيل المثال - مثل توصيل الوجبات أو منصات نقل الركاب كصاحب عمل عندما تراقب العمال وتزودهم بالتعليمات وتعاقبهم. والنوع الثاني من المنصات هو الذي يتوسط بين العملاء وبين العمال ذوي الخبرة والمهارة، ولا يتم إدارتها من قبل الشركة المنظمة للمنصة وحدها أو من قبل المستفيدين من عملهم معها، وفي هذه الحالات وفي ظل هذه الظروف يكون العمال عاملين لحسابهم الخاص ولا يكيف عقدهم باعتباره عقد عمل.

هذا، وقد قضت محكمة الاستئناف في باريس، في واحد من أهم أحكامها، بتكييف عقد السائق مع شركة (Voitur 34) بكونه عقد العمل، وأشارت إلى كل من التبعية الاقتصادية والقانونية لعمال المنصة. فقد استشفت المحكمة رابطة التبعية من واقع تعامل السائق مع هذه الشركة؛ فلم يكن لديه سوى مدير واحد يشرف عليه ويتابع علاقتها بعملاء هذه الشبكة، ولم يكن للسائق أي تأثير أو سلطة اتخاذ قرار على سياسة

(١) Loc.cit.

التسعيرة المفروضة عليه، ولم يكن لديه خيار من نوع السيارة التي تم تعيينها تحت تصرفها لتلبية الخصائص التي تحددها الشركة، وكان عليه أن يعمل فقط باستخدام الوسائل التقنية المقدمة له، وكان عمله جزءاً لا يتجزأ من خدمة منظمة دون أي مبادرة حقيقية من جانبه. وقد كان إخفاء الشركة للعقد تحت مسمى عقد شراكة، شكل مصطنع بين شركة مقدم الخدمة وعامل يعمل لحسابها لإخفاء الواقع الذي يُشير إلى وجود علاقة عمل تابعة مأجورة. ومن واقع ممارسة النشاط المهني يستشف القاضي وجود علاقة العمل التابعة أو المستقلة، هدياً بما انتهجته السوابق القضائية لمحكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي بشأن تكييف عقد العامل^(١).

(ب) مظاهر تطور موقف القضاء المصري من فكرة التبعية:

إذا كان القضاء العمالي المصري قد استبعد صراحة التبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل؛ فإنه تمسك ومازال يتمسك بتوافر رابطة التبعية القانونية، ولم يكتف بتوافر الأجر كمقابل للعمل، وفقاً للتنظيم الوارد بالعقد... وقد وضع القضاء المصري عدة ضوابط ومعايير لتكييف العقد بكونه عقد عمل، من خلال استخلاص معيار التبعية القانونية.

فقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "علاقة التبعية مناطها أن يكون للمتبوع سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله وفي الرقابة عليه ومحاسبته"^(٢)، وكذلك قضت وكذلك قضت بأنه: "علاقة التبعية . م ١٧٤ مدني . مناطها . ثبوت سلطة المتبوع الفعلية في الرقابة والتوجيه طالت مدتها أو قصرت بإصدار الأوامر للتابع في طريقة أداء العمل والرقابة في تنفيذها ومحاسبته على الخروج عليها"^(٣). كما قضت بأن: "تمسك الجمعية الطاعنة أمام محكمة الدرجة الثانية

(1) CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875. CPH Paris, 1er juin 2015 confirmé par CA Paris, 7 janv. 2016, n° 15/06489; CPH Paris, 28 mars 2014, n° 13/05344 ; CPH Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11372 et n° 13/11376. CPH Paris, 20 déc. 2016, n° 14/16389 confirmé par CA Paris, 13 déc. 2017, n° 17/00351; CPH Paris, 1er févr. 2018, n° 14/16311, pas d'appel; CPH Paris, 5 sept. 2016.

(٢) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ٣٩٧٣ لسنة ٧٣ قضائية جلسة ٥ - ٦ - ٢٠٠٥.

(٣) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٩٤٣ لسنة ٧٤ قضائية، الصادر بجلسته ٢٠١٤/١/٢١.

وفي أحكام أخرى وبشأن توافر عنصر التبعية في كمقوم أساسي لعقد العمل، قضت محكمة النقض المصرية بأنه: "تميز عقد العمل عن عقد الوكالة وغيره من العقود . مناطه . توافر عنصر التبعية ولو في صورتها التنظيمية أو الادارية . مثال في منازعة بين محام والشركة التي كلفته بالعمل ، مخالفة الحكم الاستثنائي للحكم الابتدائي وعدم كفاية تقريراته لحمل الحكم . قصور"، الطعن

بعدم قبول الدعوى قبلها لرفعها على غير ذي صفة لانتفاء علاقة التبعية بينها والمضرور مورث المطعون ضدهم الثلاثة الأول والمتهمين المتسببين في الضرر وثبوتها للمقاول المسند إليه التنفيذ وتدليلها على ذلك بالمستندات. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزامها بالتعويض عن ذلك الضرر بالتضامن مع المقاول معرضاً عن بحث دلالة تلك المستندات واستظهار علاقة العمل بينها وبين المتسببين في الضرر. خطأ^(١)."

وفي أحكام أخرى برر القضاء المصري أهمية اللجوء إلى إعادة تكييف عقد الأشخاص بعقد العمل لحمايتهم؛ فمثلاً قرر أنه لا يعتمد وجود علاقة عمل على الاسم الذي أعطاه الطرفان في اتفاقهما ولكن يُعتمد بالظروف الواقعية التي يتم فيها ممارسة النشاط المهني للعمال، فقضت محكمة النقض المصرية بأن: "المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود توافر عنصر التبعية في صورتها التنظيمية أو الإدارية...^(٢)".

كما أنه من الملاحظ على منهج القضاء المصري أنه ضم بعض أصحاب المهن الحرة وإخضاعهم لأحكام قانون العمل؛ فقد قضت محكمة النقض بأن "العقد الذي يبرمه محام مع منشأة كمستشار قانوني لها يُعتبر عقد عمل ما دام قد توافرت فيه شرائط التبعية القانونية، حتى ولو كان مصرحاً له بالاشتغال بالمحاماة في مكتب مستقل... وكذلك الصحفي إذا توافرت شروط التبعية^(٣)....".

وفي الجملة، نرى أنه لا مناص من ضرورة المزج بين نوعي التبعية، القانونية والاقتصادية، لاستخلاص معيار عقد العمل، ولا يمكننا الفصل بينهما، لحماية حالات

رقم ٥٤٠ لسنة ٣٥ قضائية، الصادر بجلسة ١٩٧٢/٢/٢٠، مكتب فنى (سنة ٢٣ - قاعدة ١٩ - صفحة ١٢١).

كما قضت بأنه "هيئة الإرشاد بميناء الإسكندرية . تمتعها بالشخصية المعنوية . سلطاتها في رقابة مرشديها وتوجيههم والوفاء بأجورهم . العلاقة بينها وبينهم علاقة عمل . لا يغير من ذلك تدخل مصلحة الموانى في تعيينهم وترقيتهم وتأديبهم"، حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٦٨ لسنة ٣٥ قضائية، الصادر بجلسة ١٩٧١/١١/١٧، مكتب فنى (سنة ٢٢ - قاعدة ١٥٢ - صفحة ٩١٠).

(١) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٢٨٤٥ لسنة ٧٦ قضائية، الصادر بجلسة ٢٠١٥/٤/١٤، الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية:

https://www.cc.gov.eg/advanced_search?section=civil.

(٢) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٢٦٩ لسنة ٨٥ قضائية، الصادر بجلسة ٢٠١٦/٥/١٥.

(٣) حكم محكمة النقض المصرية في (الطعن رقم ٣١٣/ لسنة ٣٨ ق، جلسة ١٩٦٢/٥/٩). أ. سعيد محمود الديب، المرجع السابق... الموقع الإلكتروني: WWW.elwany.com.

عديدة من العمال يعملون في أشكال وظيفية لا تنطبق بشأنها رابطة التبعية القانونية، سيما وأن كانوا يؤدون أكثر من عمل ولا يتمتعون بحماية قانون العمل.

الفصل الثاني

النظام القانوني للعاملين بشركة أوبر العالمية

تمهيد وتقسيم:

بالنظر إلى الأهمية الكبيرة التي تمثلها المنصات الرقمية لاقتصاد أي دولة، فقد أضحي من الضروري التدخل التشريعي لتنظيم عمل هذه المنصات، سيما بشأن الطبيعة القانونية لعلاقة العمال بالشركات المالكة لهذه المنصات أو التي تديرها؛ فقد أضحي هؤلاء العمال يمثلون قطاعاً كبيراً وشريحة هامة من الشرائح العمالية التي تستوجب مد مظلة الحماية الاجتماعية لقانون العمل إليهم، من طريق التدخل التشريعي، لاعتناق مفهوم آخر لرابطة التبعية القائم عليها عقد العمل.

وتعتبر التبعية عنصراً هاماً من عناصر عقد العمل الفردي باعتبارها الرابطة الأساسية بين عناصر عقد العمل، وبطبيعة الحال هي العنصر المميز لعقد العمل الفردي عن غيره من عقود سيما التي قد تختلط به من ناحية أو أكثر. وبالتالي فهناك عقود تشترك مع عقد العمل في سمات معينة، الأمر الذي يساعد صاحب العمل في اللجوء إلى إخفاء عقد العمل تحت ستار أي عقد مسمى أو غير مسمى من هذه العقود، لينأى بعيداً عن أحكام قانون العمل، وهو ما انتهجته شركة أوبر العالمية إذ عمدت إلى وصف العقود التي تبرمها مع سائقيها بمسميات أخرى خلاف عقد العمل، كالمقولة مثلاً.

وعلى هدى ما سبق، تنقسم الدراسة إلى ما يلي:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لعقود شركة أوبر.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بين شركة أوبر وسائقيها.

المبحث الأول الطبيعة القانونية لعقود شركة أوبر

تمهيد وتقسيم:

تجد علاقة العمل محلها في أداء شخص طبيعي لمهام عمل معينة لحساب صاحب عمله يحكمها عقد العمل الفردي الذي نظم أحكامه قانون العمل مبيئاً حقوق والتزامات طرفي العقد. ولكن ليست كل علاقة بين هؤلاء تكون محلاً لتنظيم قانون العمل، بل يشترط توافر بعض الشروط فيها للاعتداد بها، كأن تكون هذه العلاقة خاصة وتابعة ومأجورة، وأهم هذه الشروط: وجوب توافر التبعية (القانونية)، الأمر الذي حدا شركة أوبر إلى الاستغناء عن هذا الشرط من أجل المغايرة في تكييف عقودها عن عقد العمل. فكما هو معلوم أن إفراغ العلاقة في قالب عقد العمل يلزم طرفيه بالالتزامات المقررة قانوناً، ولكن تُثار الصعوبة حينما يلجأ أي من طرفي العقد إلى قالب تشريعي آخر على خلاف حقيقة التعاقد، فيخفي حقيقة علاقة العمل رغم توافر عناصرها. وحتى نقف على حقيقة العقود التي تبرمها شركة أوبر مع سائقيها، علينا أن نتناول صور هذه العقود ومقتضيات القول بإعادة تكييفها كعقود عمل، من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: العقود التي تبرمها شركة أوبر.

المطلب الثاني: منطلقات القول بإعادة تكييف عقود أوبر مع سائقيها.

المطلب الأول

العقود التي تبرمها شركة أوبر

أولاً: نظام عمل منصات أوبر الرقمية:

باديء ذي بدء، يجدر التنويه إلى أن المشرع المصري لم يتدخل بعد لتنظيم علاقات العمل من خلال المنصات الرقمية، ما مؤداه خضوعها للقواعد العامة في قانون العمل.

أما المشرع الفرنسي، فإنه وإن كان لم يتجاهل الإشارة إلى عمل المنصات الرقمية كليةً، فإنه لم يصل بعد إلى حد كفاية التنظيم التشريعي لهذا النموذج الجديد من العمل، وهو الأمر الذي أفسح المجال لاجتهاد القضاء العمالي لجبر قصور هذا التنظيم^(١).

^(١) وتفصيل ذلك أنه خلال المناقشات الأولى لمشروع تعديل نصوص القانون أمام الجمعية الوطنية، تمت إضافة تعديل حكومي ينص على إمكانية استدلال وجود رابطة التبعية بين المنصة والعامل من خلال عمله لحسابها، ولكن لجنة الشؤون الاجتماعية بمجلس الشيوخ حذفت هذا الحكم، معتبرة أن تنظيمه كان "سابقاً لأوانه وغير مجدي"، في ذات الوقت الذي أعادت فيه النص المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للمنصات؛ إذ تؤكد صياغة المادة 1-7341 L. من قانون العمل على مفهوم معين لدور المنصة يُنظر إليه على أنها وسيط يربط بين العامل المستقل والعميل، ووفقاً لحرفية النص على أن "العاملين لحسابهم الخاص" هم الذين يستخدمون منصة رقمية لممارسة أنشطتهم المهنية، وليس المنصة التي تستخدم خدمات العامل لحسابه الخاص، لضمان تنفيذ الخدمات التي يقدمها للمستهلكين والعملاء، وذلك تأثراً بما كان يدعيه مشغلو المنصات الرقمية من أنها وسيط بسيط بين العامل لحسابه الخاص والعملاء المحتملين، وبالتالي لا يمكن للشركات التي تمتلك أو تشغل هذه المنصات أن تكون صاحبة عمل وفقاً لهذه الرؤية، وإذا كان من المتوخى إعادة تكييف العقد بأنه عقد العمل، فلا يمكن أن يكون ذلك إلا فيما يتعلق بعملاء خدمة النقل هذه فقط لتكون قادرة على التعرف على جودة العمل الرئيسية. وقد كانت المذكرة التفسيرية الداعمة لهذا التعديل المقترح تشير إلى أن Uber BV ليست شركة نقل ولكنها وسيط في مجال نقل الأشخاص المسجلين على هذا النحو لدى الإدارة (المادة L. 3141-1).

Le mémoire ampliatif au soutien du présent pourvoi observe que la société Uber BV n'est pas un exploitant de transport mais un intermédiaire dans le domaine du transport de personnes inscrit en tant que tel auprès de l'administration (Art. L. 3141-1 code des transports). Rapport n° 3909 déposé le 1er juillet 2016, p.216, « afin d'écarter toute ambiguïté, il n'est plus prévu de disposition sur la nature juridique du lien entre la plateforme et les travailleurs qui utilisent à ses services. Il reviendra au juge de se prononcer lorsqu'il est saisi sur la nature de ce lien ». P.Le Maigat, « Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? » Gaz. Pal. 22 janv. 2019, p. 15 et suiv.

فقد أشار القانون رقم ٢٠١٦-١٠٨٨ المؤرخ في ٨ أغسطس ٢٠١٦م- في الكتاب الثالث من الجزء السابع من القانون، والمرسوم رقم ٢٠١٧-٧٧٤ المؤرخ في ٤ مايو ٢٠١٧م، إلى العمال الذين يستخدمون منصة اتصال إلكترونية، وينطبق عليهم نص المادة ٧٣٤١/ ١ من هذا القانون، وكذا المادة ٢٤٢ مكرراً من التقنين العام للضرائب، والتي تنص على أنه: "للعاملين لحسابهم الخاص، الذين يستخدمون، لممارسة نشاطهم المهني، واحدًا أو أكثر من منصات الاتصال الإلكترونية، لبيع سلعة ماء، أو تقديم خدمة، أو تبادل أو تقاسم سلعة أو خدمة...".

وما يستفاد من هذه النصوص جميعاً، أنها تؤسس مبدأ "المسؤولية الاجتماعية" للمنصة الرقمية، عندما تحدد خصائص الخدمة المقدمة أو السلعة المباعة وتحدد سعرها. وتغطي هذه المسؤولية الاجتماعية، وفقاً للمادة ٧٣٤٢ من القانون سالف الذكر، في فقراتها من الثانية حتى السادسة، التزامات المنصة تجاه العاملين معها، على النحو التالي^(١):

^(١) La loi no2016-1088 du 8 août 2016 et le décret no2017-774 du 4 mai 2017 ont inséré dans le livre III de la septième partie du code, un titre IV « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique », applicable, selon les articles L.7341-1 de ce code et l'article 242 bis du code général des impôts «aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service». Ces dispositions posent le principe d'une «responsabilité sociale» de la plateforme, «lorsqu'elle détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou bien vendu et fixe son prix" (article L.7342-). Cette responsabilité recouvre (articles L.7342-2 à L.7342-6):

1) l'obligation de prendre en charge la cotisation du travailleur qui souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail, dans la limite d'un plafond fixé par décret (sauf adhésion du travailleur à un contrat collectif souscrit par la plateforme et dont celle-ci finance la cotisation);

2) un droit d'accès à la formation professionnelle

3) une protection des travailleurs qui se joindraient à un "mouvement de refus concerté de fournir leurs services en vue de défendre leurs revendications professionnelles": cette participation ne peut "sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité";

١. التزام المنصة بتغطية مساهمة العامل الذي يقوم بالتأمين على مخاطر حوادث العمل أو يشترك في التأمين الاختياري فيما يتعلق بحوادث العمل، وفقاً لما يحدده مرسوم. (ما لم يكن العامل قد وقّع على عقد جماعي أبرم به النظام الأساسي والذي يغطي هذه المساهمة)؛

٢. الحق في الحصول على التدريب المهني؛

٣. حماية العمال الذين ينضمون إلى أي "حركة" جماعية للدفاع عن مطالباتهم المهنية؛ فلا تكون هذه المشاركة الجماعية سبباً للإساءة إليهم، ولا تقييم مسؤوليتهم التعاقدية، ولا تشكل سبباً لإنهاء علاقاتهم مع هذه المنصات، ولا تبرر التدابير العقابية التي قد تتخذ ضدهم في ممارسة نشاطهم؛

٤. الحق في تكوين منظمة نقابية والانضمام إليها والتأكيد من خلالها على مصالحهم الجماعية.

● عقد العمل وحالة عمال أوبر **Contrat de travail et cas Uber** : وصف حالة الشركة:

أوبر Uber هي شركة أمريكية تم إنشاؤها في عام ٢٠٠٩م، وتم إطلاقها في عام ٢٠١٠م في سان فرانسيسكو، وتستخدم التكنولوجيا لتقديم خدمة النقل بالسيارات للأفراد. ويمكن للمستخدمين، من خلال هواتفهم الذكية، طلب أقرب سائق موجود بجوارهم، والذي يتم العثور عليه عن طريق تحديد الموقع الجغرافي، وبمجرد إجراء الطلب، يتم تحديد سعر الرحلة (نقل الركاب) عن طريق المنصة الرقمية لشركة أوبر. ولا يتدخل السائق في تحديد أجره، ويختلف هذا الأجر حسب وقت الطلب وعدد العملاء. وعندما يؤكد العميل طلبه، فإن أقرب السائقين يصل إليه لينقله دون الانتظار طويلاً، وعند اكتمال الرحلة يمكن للسائق والعمل تقييم بعضهم البعض. ويلاحظ أن نظام التقييم هذا مقيد للسائقين؛ بحيث إذا كان الكثير من المستخدمين غير راضين عن رحلة النقل، فيمكن استبعاد برنامج تشغيل السائق من التطبيق^(١).

4) le droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs. P.Le Maigat, « Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? » Gaz. Pal. 22 janv. 2019, p. 15.

(١) "Description du cas: Uber est une start-up américaine, elle a été créée en 2009 et fut lancée en 2010 à San Francisco. Il s'agit d'une start-up qui se base sur la technologie pour proposer un service de voitures à des particuliers. Les usagers ont effectivement, grâce à leur smartphone, la possibilité de commander un chauffeur qui se trouve dans les environs et trouvé par géolocalisation. La commande effectuée, le prix de la course est fixé par des

• الخدمات التي تقدمها شركة (Uber):

تعد شركة Uber هي الشركة الأولى في ابتكار فكرة المنصة الرقمية التي تربط بين العاملين (السائقين) وعملاء الشركة، وهذه الأسبقية هي التي ميزتها عن منافسيها وسمحت لها بتوظيف العديد من السائقين، ويعكس تطورها وانتشارها السريع تكيفها مع البيئات المختلفة، وقدرتها على تنفيذ المهام بشكل أكثر كفاءة وبسرعة أكبر^(١).

ومن أحدث البرامج التي أطلقتها الشركة مؤخرًا، برنامج Uber Plus لتقديم مجموعة غير محدودة من الرحلات بمبلغ ثابت، والذي يختلف تمامًا عن النموذج الاقتصادي التقليدي، أخذًا في الاعتبار أن الشركة تقدم ثلاث خدمات مختلفة فيما يتعلق بنقل الركاب: خدمة (UberX) والتي تتعلق بنقل الأفراد.

- خدمة (UberBlack) وهي نسخة أكثر رفاهية من (UberX).

- خدمة (UberVan) والتي تتعلق بوسائل النقل العام، لأكثر من أربعة أشخاص^(٢).

algorithmes. Ce n'est donc pas le chauffeur qui fixe son prix. Ce dernier varie en fonction de l'heure de la commande et de l'affluence (le pourcentage de l'offre et de la demande). Lorsque le client confirme sa commande, la proximité des chauffeurs fait qu'il ne doit pas attendre longtemps. Lorsque la course est effectuée, le client ne paye pas le chauffeur en effectif, il reçoit une facture qu'il paye par la suite. Suite à la course, le chauffeur, comme le client, peuvent se noter mutuellement. Soulignons que ce système de notation est très contraignant pour les chauffeurs qui ont droit à une marge de non-satisfaction très limitée: si trop d'utilisateurs sont mécontents, les chauffeurs peuvent se voir écarter de l'application. Comme on peut le constater, ce service est très facile à utiliser. C'est ce qu'ont désiré les créateurs d'Uber....". <https://www.uber.com/fr-BE/our-story>.

هذا، وقد حققت خدمة أوبر انتشارًا واسعًا على الصعيد الدولي، فأسست فروعًا عديدة في العديد من بلدان العالم، ولها داعمون كثر حول العالم، أهمهم الرئيس التنفيذي المؤسس لشركة Amazon، والمؤسس المشارك لـ Google، وآخرون. وعلى مستوى الأرقام، فقد تمكنت أوبر بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٦ من جمع أموال هائلة تقدر بنحو ١١.٥ مليار دولار، وقد استثمرت فيها شركة Softbank اليابانية، في العام ٢٠١٧م، بما يزيد على ٧ مليارات دولار تقريبًا، لتملك حوالي ١٥٪ من أسهم شركة أوبر كاليفورنيا.

^(١) Hamtou Ibrahim: L'ubérisation: Analyse stratégique d'Uber et perspectives d'emploi, Université Catholique de Louvain, Faculté des Sciences Économiques, Sociales, Politiques et de Communication, Année académique 2017-2018, p.13.

^(٢) Uber propose trois services différents en ce qui concerne le transport de personnes: UberX (qui concerne le transport de particuliers),

- UberBlack (qui est une version plus luxueuse qu'UberX) et

- UberVan (qui concerne le transport collectif, de plus de quatre personnes).

• المشكلات القانونية التي تواجه شركة (Uber):

تعد كثرة الدعاوى القضائية المقدمة ضدها، واحدة من أكبر المشكلات التي تواجهها شركة أوبر، سواء من الحكومات أو من الشركات المحلية لسيارات الأجرة، أو من سائقيها. وربما يرجع ذلك إلى أن الشركة قد تحايلت على قوانين الكثير الدول، من خلال إرساء نموذج أعمالها المبتكر في عقود لا تعكس حقيقتها، تارة تحت مسمى الشراكة وتارة أخرى المقولة، بالرغم من أن السائقين ليسوا شركاء ولا مقاولين^(١).

يضاف إلى ما تقدم، أن الشركة تستند إلى تقنية غير استثنائية وأساسية في عملها، والتي تتيح لها السيطرة الكاملة على عملياتها، خاصة قياس النشاط ومراقبته في الوقت الفعلي واتخاذ القرارات المناسبة بشأنه، مثل استبعاد عضو (السائق غير المرغوب فيه) تلقائياً من المنصة في حالة الانحراف عن ضوابط العمل المعدة سلفاً.

هذا، ومن أهم الإشكاليات التي تُثيرها العقود التي تبرمها شركة أوبر (la société Uber) مع سائقيها، أن الشركة لا تبرم هذه العقود تحت مسمى عقود عمل، وإنما تحت مسمى آخر، بغرض التحايل على أحكام قانون العمل، ومن ثم حمايته الاجتماعية للعمال.

وهو الأمر الذي أثار جدلاً كبيراً في كافة الأوساط العمالية؛ حيث رفعت دعاوى قضائية كثيرة ضد الشركة، من قبل السائقين العاملين بالشركة والذين طالبوا بإعادة تكييف عقودهم مع أوبر على أنها عقود عمل (requalification de leur contrat Uber en contrat de travail)^(٢).

• الحماية الاجتماعية لعمال المنصات وفقاً لقانوني العمل والتأمينات الاجتماعية:

نظمت دول عديدة موضوع المسؤولية الاجتماعية لشركات المنصات الرقمية، ومنها فرنسا على وجه الخصوص؛ حيث ألزمت الشركات التي تستخدم هذه المنصات بتوفير متطلبات الحماية الاجتماعية لعمالها، مستهدفةً من وراء ذلك ضمان توفير

<https://www.crunchbase.com/organization/uber#section-funding-rounds>

(١) Hamtou Ibrahim: L'ubérisation: Analyse stratégique d'Uber et perspectives d'emploi, op.cit, p.15.

(٢) ورغم وجود مؤشرات حقيقية على وجود علاقة تبعية، في العقود التي تربط السائقين بأوبر، فإن الشركة دائماً ما تنفي ذلك فيما يُرفع عليها من دعاوى، حتى لا تلتزم بمظلة الحماية الاجتماعية التي يوفرها قانون العمل، وهو ما قد يؤدي بدوره إلى ضياع حقوق بعض عمالها، إما لقدرتها على التمسك بدفعها، أو لعدم لجوء بعض عمالها إلى القضاء. وقد واجهت الشركة صعوبات عديدة في الحصول على موافقات حكومات الدول التي تمارس أنشطتها على أقاليمها، سيما فيما يتعلق بمسؤولية الشركة عن توفير الأمن لعمالها وعمالها، ودفع الضرائب، وتمويل أنظمة الحماية الاجتماعية لعمالها، وغيرها.

Amandine Sarfati: Chauffeurs UBER et Droit du Travail, op.cit, P.3,4.

تغطية تأمينية بقطاع المخاطر المهنية الرئيسية ولا سيما حوادث العمل، وتوفير الحماية الاجتماعية التي يضمنها قانون العمل للعمال؛ كظروف العمل المواتية، والحد الأدنى للأجور، والمعاشات... وغيرها من آليات الحماية الاجتماعية الشاملة^(١).

بيد أن إعادة النظر في الحماية الاجتماعية للعاملين في هذه المنصات، سيما صغار السن منهم، قد أضحى أمراً ضرورياً؛ فهؤلاء العاملون الجدد، عادة ما يكونوا على غير دراية بمشكلات العمل الحر، ومن ثم فإن التساؤل يثار عن مدى كفاية الحماية الاجتماعية المقررة لهم.

فقد أصبح العامل يجمع بين صفتي العمل التابع والمستقل في الوقت ذاته، بحيث يؤدي عملاً تابعاً، ولكنه في ذات الوقت يتمتع بقدر من الاستقلال في أداء عمله. هذا من ناحية، وقد اضمحل الإطار المهني المستقر طويل الأمد في قطاعات عدة- من ناحية أخرى، ما يجعل من الضروري تبني مفهوم جديد للحماية الاجتماعية لهؤلاء العمال، ومن ثم تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية للعاملين في المنصات الرقمية، والعاملين الذين لم يتم دمجهم في المهن المنظمة، والعاملين الذين لن تكون لديهم مهنة لها طابع مستقل (micro-entrepreneurs en particulier) non intégrés dans des professions organisées ou qui ne feront pas une «carrière» d'indépendants. فمن الضروري تعزيز حماية هؤلاء العمال وغيرهم في الوقت الذي انهارت فيه أشكال التنظيم الإنتاجي وحالة العمل التقليدية؛ كالعامل بعقد دائم، والعامل بعقد محدد المدة لمدد طويلة، وفي المقابل ازدياد أعداد العاملين المؤقتين والعاملين في المنصات^(٢).

وقد أبرز القضاء الفرنسي في هذا الشأن، تقدماً ملحوظاً في سبيل توفير الحماية الاجتماعية لعمال المنصات، وأكد على أن تكييف عقودهم باعتبارها عقود عمل، هو السبيل الأمثل لتمتعهم بالحماية الاجتماعية بمقتضى قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية. وقد تبعه في ذلك مؤخراً القضاء الانجليزي- ممثلاً في المحكمة العليا البريطانية بشأن الحكم لسائقي أوبر بارتباطهم بعقود عمل مع الشركة، وإلزام الشركة

^(١) Bregeras G.: Malt veut généraliser la prévoyance auprès des freelances, Les Echos Executives, 13 mars 2019, p.9.

^(٢) فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية، عامل توصيل "سابق" لدى منصة Eat Eat Easy وآخر سابق لدى شركة Uber، عمالاً بالمفهوم المتعارف عليه قانوناً، مقررّة بقضائها هذا ميزة هامة لهؤلاء العمال؛ إذ يحل جميع المسائل القانونية من العمل والحماية الاجتماعية التي أثارها هذه الأشكال الجديدة من العمل.

Tyffen CADLOT: Les nouvelles technologies et flexibilité du travail, op.cit, p.46.

بدفع تعويض لهم، وكذلك إلزامها بمعاملة السائقين باعتبارهم موظفين يتمتعون بالحقوق الأساسية؛ فلم التمتع بكافة الحقوق التي ينظمها قانون العمل^(١).

هذا وبالرغم من المزايا التي ذكرتها محكمة النقض الفرنسية، والتي يتمتع بها عامل المنصة التابع، فإنها تقرر أنه لسوء الحظ أن كثيرًا من هؤلاء العاملين لا يلجأون إلى ساحات القضاء للمطالبة بتكليف عقودهم كعقود عمل تابع، وهم لا يرغبون في الدخول في علاقة عمل مأجورة مما يعني ضمناً وجود سيطرة أكثر صرامة على الجداول الزمنية ورقابة مستمرة وإلزام بأداء العمل في بعض الأزمدة والأماكن، على نقيض تمتعهم بصفة العامل المستقل، والذي يقتصر فيه على مجرد "تسجيل" بسيط على المنصة، ولكنه يحصل على مكافأة أقل بلا شك من الأجر.

ومن وجهة النظر القانونية فإن الدافع وراء عدم مطالبة هؤلاء العمال بتكليف عقودهم على أنها عقود عمل، ليس الرغبة في التمتع بالاستقلال المنفرد في أداء العمل، ولكن السبب الحقيقي هو أن تكليف عقودهم يدخلهم تحت وطأة الالتزام بالمفهوم التقليدي للتبعية- من ناحية، والخشية من عدم القدرة على إثبات التبعية في صورتها المخففة الجديدة- من ناحية أخرى. فإعادة تكليف العقد هي استجابة لا تتناسب مع الممارسات التي تتبعها المنصات والتي لا تتبع بشكل صارم مفهوم "التبعية القانونية"

(١) وقد بدأت القضية تحديداً في عام ٢٠١٦؛ عندما رفع السائقان (ياسين أسلم وجيمس فارار) دعوى قضائية ضد شركة أوبر (Uber)، وادعوا بأن الشركة كانت تنتهك قانون العمل في المملكة المتحدة بفشلها في تقديم حقوق العمال الأساسية. ثم طعن أوبر على الحكم عام ٢٠١٧، وقالت أنها تصرفت كشركات أخرى تعتبر سائقيها مقاولين مستقلين، كما تعتبر أوبر ذاتها منصة تقنية تربط الركاب والسائقين وتتقاضى دفعة في هذه العملية... وفي النهاية قضت المحكمة العليا البريطانية - أكتوبر ٢٠٢٠ - بوجوب تصنيف السائقين المتعاقدين مع الخدمة على أنهم «عمال أجراء»؛ إذ أنه «من خلال الاتصال بتطبيق أوبر في لندن، يُعتبر السائق عاملاً، يمارس عمله من خلال الدخول في المنصة الرقمية للشركة وخضوعه لرقابتها، وبالتالي يجب منحه حقوق العمال الأساسية مثل: أجر الإجازات، والحد الأدنى للأجور...».

UK's Supreme Court; The decision of James Farrar and Yaseen Aslam v. Uber, 26 October 2020, <https://al-ain.com/article/britain-bullet-heart-uber-drivers-employee>.

هذا، وقد ألغت هيئة النقل في لندن (TfL) رخصة أوبر في عام ٢٠١٩ للمرة الثانية بعد أن قالت إن السائقين يستخدمون هويات مزيفة لنقل الركاب، وقدمت الشركة طلباً إلى المحكمة في سبتمبر ٢٠٢٠ للاستئناف ضد قرار هيئة النقل في لندن.... وهو ما يوضح لنا ترقب القضاء والأجهزة الإدارية بالدولة لشركة أوبر لسد سبل استغلالها لعمالها وتوفير الحماية الاجتماعية لهم بمقتضى قانوني العمل والتأمينات.

<https://www.alkhaleej.ae/2021-02-19>.

<http://alwasat.ly/news/economy/311718>.

الذي يتطلبه القانون. وأخيرًا فإن إعادة تكيف جميع عقود عمل العمال سيؤدي إلى اختفاء معظم هذه المنصات، والتي لن تتجو من تغيير النموذج المستخدم للتوظيف، ولذا وفي سبيل بناء حماية جديدة تتكيف مع الحقائق الخاصة للعمل على المنصة يستلزم الأمر إعادة النظر تشريعياً للأخذ في الاعتبار ما يستجد في الساحات العمالية من أنماط جديدة لأداء العمل^(١).

والباحثة من جانبها، تتفق تمامًا مع ما قضت به محكمة النقض الفرنسية، وتناشد المشرع الوطني بضرورة التدخل التشريعي لتنظيم الوضع القانوني لعمال المنصات الرقمية؛ من أجل توفير الحماية الاجتماعية لهم، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال التخلي عن الفكرة التقليدية لرابطة التبعية القانونية، وتبني مفهوم آخر - أكثر مرونة وتطوراً.

ولا يتعلق الأمر هنا بسن "قانون ثالث" يدور بين الاستقلال والتبعية، وإنما بالاعتراف لعمال المنصات بقدر من الحرية المنظمة والاستقلال المنظم في أداء عملهم، وذلك بما يتناسب مع سلطات الإدارة والرقابة وأنظمة الجزاءات الجديدة التي تباشرها هذه المنصات.

ثانياً: سبل إبرام شركة أوبر لعقود عمالها:

ليست ثمة إشكالية في عقود العمل التي تبرمها الشركة مع العاملين، بهذا الوصف، دون وسيط وبتسمية صريحة؛ فهذه الصورة هي النمط التقليدي لإبرام عقود العمل، وبالتالي لا تثير صعوبة تذكر سواء أكانت هذه العقود مكتوبة أو غير مكتوبة؛ إذ نكون بصدد علاقة عمل ثنائية الأطراف، ومن ثم تخضع لأحكام قانوني العمل والتأمينات.

وقد تبرم الشبكة عقداً مع شخص آخر لتوريد بعض العمال إليها، وهنا تثار الإشكالية؛ إذ نكون أمام علاقة ثلاثية الأطراف، يظهر فيها طرف ثالث إلى جانب الشركة وعمالها. ووجه الإشكالية هو أن هؤلاء العمال يكونوا طرفاً في علاقة قانونية مع الشركة من ناحية، ويكونون طرفاً في علاقة أخرى مع مورد العمال من ناحية أخرى، وبالتالي يثار التساؤل عن التكيف القانوني لكل علاقة من هاتين العلاقتين؛ هل يمكن وصف كل منهما بأنها علاقة عمل، في الوقت الذي تتعاقد فيه شركة ما مع العمال

(١) Cass. Soc. 28 novembre 2018, arrêt n° 1737. Cour d'appel de Paris, arrêt du 10 Janvier 2019. Notamment à travers l'article 60 de la loi Travail du 8 août 2016, qui crée une responsabilité sociale pour les plateformes de mise en relation, et le projet de «Charte de responsabilité sociale» des plateformes introduit dans l'article 20 de la Loi d'Orientation des Mobilités, en cours d'examen par le Sénat et qui doit être votée avant l'été 2019.

مباشرة ليعملوا لحساب شركة أوبر، لا لحساب الأولى؟ فنكون بصدد علاقة قانونية مركبة، يكون العمال فيها تابعين لشركة توريد العمال فيما يتعلق باستقدامهم لأداء العمل، وفي المقابل تابعين لشركة أوبر فيما يتعلق بأداء العمل لحسابها ووفقاً لتعليماتها. وهنا تكمن المشكلة الحقيقية في ضياع الحقوق العمالية للسائقين؛ إذ تتنصل شركة أوبر من إعطائهم إياها؛ مبررة ذلك بأنهم ليسوا عمالاً لديها، وأنها تعاقدت مع الشركة التي استقدمتهم لأداء العمل، وفي المقابل، تتنصل هذه الأخيرة من التزامها تجاههم، متذرةً بأنهم لا يؤدون العمل لحسابها، فكيف يحصل العاملون (السائقون) إذاً على حقوقهم؟!

يضاف إلى ذلك، أن شركة أوبر تزعم عدم وجود علاقة عمل تربطها بسائقها؛ متذرةً بأنها مجرد وسيط بين هؤلاء السائقين وراغبي استقلال سياراتهم من عملائها، ولذا يعمل هؤلاء السائقون مستقلين غير تابعين لشركة أوبر، بالنظر إلى عدم خضوعهم لإشرافها ورقابتها. وترتيباً على ذلك فإن العلاقة هنا علاقة ثلاثية الأطراف ترد على تقديم خدمة وهي عملية النقل وأطرافها هم: شركة أوبر التي تعتبر وسيط والسائق والراكب^(١).

ولا ريب هنا في أن العلاقة ما بين طرفي عقد العمل، تُثير عدة إشكاليات بسبب وجود شخص ثالث يتوسط هذه العلاقة، ويحول دون الاتصال المباشر بين الطرفين، وبالتالي توفير حماية فعالة للعامل وحصوله على حقوقه، وذلك بالرغم من أن العامل يؤدي العمل المكلف به لحساب صاحب العمل ويحصل على أجره منه، ولكن في ظل وجود عقد آخر بينه وبين شخص آخر، وهو الوسيط، فيتعين على العامل حينئذ اللجوء إلى القضاء لإعادة تكييف عقده كعقد عمل، ليتسنى له الحصول على حقوقه التي يضمنها قانون العمل^(٢).

ورداً لمزاعم شركة أوبر، فإننا نتفق مع ما ذهب إليه بعض الفقهاء^(٣)، بشأن الوسيط بين طرفي عقد العمل؛ إذ ذهبوا إلى أنه قد يتوسط العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل، وسيط وهو لا يتحمل بأي من الالتزامات الملقة علي عاتق صاحب العمل؛ بالنظر إلى أنه غير طرف في العقد، حتى إذا كان هو الذي أبرم عقداً مزيفاً مع العامل، والتزم بتوريد عمال لصاحب العمل، فتظل مسؤولية صاحب العمل قائمة رغم وجود

(١) د. رمضان صديق: الضرائب في عالم الاقتصاد الرقمي، مرجع سابق، ص ٤١٣.

(٢) A.Fabre: Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français, Droit social, n°8, 2018, p.547.

(٣) Henri Peschaud: op. cit, p.9, Debra A. Dinnocenzo: op.cit, p.66, Wayne Lewchuk: op.cit, p.390.

هذا الوسيط؛ فصاحب العمل هو الذي أدخل أو قبل دخول وسيط في هذه العلاقة- من ناحية، وهو المستفيد من خدمة هؤلاء العاملين ومن إنتاجيتهم- من ناحية أخرى.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية بأن: "ستر العقد الحقيقي بعقد ظاهر يجعل النافذ بين المتعاقدين وخلفهما العام هو العقد الحقيقي (م ٢٤٥ مدني) وتمسك أحدهما بالعقد المستتر مؤداه وجوب إثبات العقد الحقيقي وفقاً للقواعد العامة في الإثبات، ما لم يكن هناك غش أو احتيال على القانون ويجوز الإثبات بجميع الطرق^(١)". وبالتالي إذا أثبت العامل أن هناك غش أو تحايل على القانون، والذي يستدل عليه من عدم إبرام عقد عمل مباشر بينه وبين صاحب العمل، حال إثباته مقومات رابطة التبعية أو خضوعه لإشراف ورقابة صاحب العمل فيكون هناك مجال للاعتراف بوجود علاقة عمل تابعة ينتج عنها استحقاقه لحقوقه المنظمة قانوناً.

وبالتالي فإن سائقي أوبر (Uber) الذين يقوموا بنقل عملاء الشركة (الركاب)، يؤدون عملاً لحساب الشركة، سواء أكانوا قد أبرموا عقد عمل معها مباشرة أم مع الوسيط الملتزم بتوريد سائقي إليها؛ فالعبرة ليست بصفة المتعاقد مع السائقين، وإنما بمن يؤدي العمل لحسابه، ومن يتابع السائقين ويراقبهم، ويوقع الجزاءات عليهم حال وقوع أخطاء منهم. فالذي يملك مقومات التبعية فعلياً، ويمارس السلطات التي حددها القانون، هو شركة أوبر وليس الشركة الموردة للسائقين، والأخيرة مجرد وسيط فحسب، ولا يؤدي السائق عملاً فعلياً لحسابها، وبالتالي لا تكتسب عقودها هذه صفة عقد العمل؛ بالنظر إلى أن طرفي عقد العمل الحقيقيين هما السائق وشركة أوبر^(٢).

المطلب الثاني

منطلقات التكريس لإعادة

تكييف عقود العاملين مع شركة أوبر Uber

أولاً: العبرة في تكييف عقد العمل بحقيقة الواقع والنية المشتركة للمتعاقدين:

(١) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ٢٢٢٢ لسنة ٦٣ قضائية، جلسة ٢٧ / ٨ / ٢٠٠٧.

WWW.elwany.com.

(٢) E.Dockès: Le salariat des plateformes, Droit ouvrier, n°846, janvier 2019, p.8, MC Escande-Varniol: Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, Recueil Dalloz, 2019, p.177.

القاعدة العامة المستقر عليها في تكليف العقود، أن العبرة في تكليف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدين، بغض الطرف عن الألفاظ التي وردت في هذا العقد أو التكليف الذي أسبغه عليه أطرافه، وقاضي العقد هو المختص بتحديد الوصف القانوني الصحيح له. ولما كان المناط في تكليف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر رابطة التبعية؛ والتي تتمثل في خضوع العامل لصاحب العمل، من حيث الامتثال لأوامره المتعلقة بتنفيذ العمل والخضوع لرقابته، فإن مقومات توافر هذه الرابطة هي ما تحسم الجدل على الوصف السليم لعقد العمل^(١).

وقد لعبت أحكام القضاء دورًا جوهريًا في تكليف عقد العمل la qualification de contrat de travail؛ حيث بلورة مفهوم واضح لعقد العمل ووضع معايير واضحة لتكليفه. وعليه، فإنه بإمكان العامل أن يلجأ إلى قاضيه لإعادة تكليف العقد كعقد عمل، ما دام أنه في حقيقته كذلك، وكما هو معلوم أن القاضي لا يتقيد بتكليف الأطراف للعقد المبرم بينهما، ولا بالوصف الذي ارتضوه له، وإنما يستقل في وصف وتكليفه^(٢).

(١) الطعن رقم ١٣١٥ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٨/٤/٣٠، والطعن رقم ٣٤٩ لسنة ٧٠ ق جلسة ٢٠٠١/٢/١١؛ مثير في م. د. خالد عبد الفتاح محمد: موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الأول، المركز المصري للبحوث والمراجع، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤٨٤.

Cass. Soc. 17 janv. 1996, et Cass.Soc. 28 janv.1998, Voir Cass.Soc. 19 décembre 2000, Labbane, Bull. civ. V, n^o437 P.337, Cass. Soc., 24 avril 2001, pourvoi n^o 98-46.049 ; Soc., 2 avril 2003, Bull., V, n^o 130, p. 128.

(٢) لقد سعى الفقه جاهداً إلى تمييز أي عقد جديد، يكون محله أداء عمل أو تقديم خدمة، وفق معايير معينة، فعقد العمل هو العقد الذي محله وجود خدمة أو عمل يتم تعويضها عن طريق الأجر La prestation de travail en contrepartie d'une remuneration، فضلاً عن أن وجود المعيار الأساسي وهو التزام العامل تجاه صاحب العمل، وتميز التبعية وجود عقد العمل حيث تسمح بتمييزه عن غيره من العقود. ولذا عرّف أحد الفقهاء العقد بأن: عقد المشروع هو "الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الشخص تجاه شخص آخر بتنفيذ، بأجر، أداء عمل بصفة مستقلة. مؤلف الخدمة رجل أعمال، وليس موظفاً. يحتفظ بحرية كاملة من حيث المبدأ في تنظيم عمله ويتحمل المخاطر الاقتصادية لنشاطه، ولديه عملاء شخصيون، ويستخدم معداته الخاصة وغالبًا ما يلجأ إلى خدمة المساعدين الذين يدفع لهم.

Le contrat d'entreprise est « l'accord par lequel une personne s'engage envers une autre à exécuter, moyennant une rémunération, une prestation de travail à titre indépendant. L'auteur de la prestation a la qualité d'entrepreneur et non de salarié. Il conserve une entière liberté de principe dans l'organisation de son travail et assume les risques économiques de son activité, à une clientèle personnelle, utilise son propre matériel et recourt souvent au service d'auxiliaires rémunérés par lui». B. Teyssié, J-F. Cesaro et A.Martinon, Droit du travail - Relations individuelles, Lexis Nexis, 3ème édition 2014, p.227, Amandine Sarfati: op.cit, P.3,4.

فقد أقر القضاء عدة معايير يمكن من خلالها تكيف العقد أو العلاقة بأنها عقد عمل؛ من ذلك على سبيل المثال ما أقرته محكمة النقض الفرنسية من معايير تسمح بتوصيف العقد كعقد عمل؛ إذ استقر قضاؤها من منذ زمن بعيد – وتحديدًا في حكمها الصادر في ٦ يوليو ١٩٣١ – على أن صلة التبعية "تتميز بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي لديه سلطة إصدار الأوامر، ومراقبة تنفيذها وتنفيذ العقوبة، وكذلك ما أرسنه في حكمها الصادر في ١٣ نوفمبر ١٩٩٦ من التأكيد على ارتباط التبعية بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي له صلاحية إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة التنفيذ ومعاينة مرسومه على ما قد يقع منهم من أخطاء La lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres"، وبعبارة أخرى، تأكيد المحكمة على أن الخضوع لصاحب العمل يستتبع الاعتراف له بسلطات ثلاث؛ هي: سلطة التوجيه والإشراف، وسلطة الرقابة، وسلطة التأديب (أو ما تعرف بسلطة توقيع الجزاء)، وهذه السلطات الثلاث يجب أن تتوافر من أجل وصف العقد بعقد عمل.

ويتجسد ذلك في عدة مظاهر ينتج عنها التبعية على سبيل المثال: الجدولة (تحديد جدول للعمل)، مكان العمل، وجود توجيهات أو حتى مساءلة العامل...، وتزويد العامل بالعناصر اللازمة لأداء خدمته سيجعل من الممكن أيضًا الاستنتاج أن هناك ارتباطًا بالخضوع على سبيل المثال: توريد المواد أو المواد الخام: إذا كان ذلك ضروريًا لإنجاز المهمة المكلف بها. كما أكدت محكمة النقض أن العمل في خدمة منظمة معينة ليس هو معيار عقد العمل ولكنه مجرد إشارة إلى المعيار المحدد الوحيد لعقد العمل وهو رابط من التبعية^(١). وفي هذا الشأن تشير الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض

(١) « le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. », le lien de subordination est caractérisé par la réunion de trois pouvoirs entre les mains de l'employeur :

- un pouvoir de direction,
- un pouvoir de contrôle,
- un pouvoir disciplinaire (pouvoir de sanction).

Pour caractériser l'existence de ces trois critères, les juges ont recours à la méthode du faisceau d'indices. La subordination résultera pour eux de l'existence d'un ensemble de contraintes comme par exemple la fixation d'horaires, du lieu de travail, l'existence de directives ou encore l'obligation pour le travailleur de rendre des comptes. La fourniture au travailleur des

الفرنسية إلى أن "وجود" علاقة العمل لا تعتمد على الإرادة التي يعبر عنها الطرفان أو على الاسم الذي أعطوه لاتفاقهم، ولكن على الظروف الواقعية التي يتم فيها تنفيذ العمل، وهذا المبدأ ناتج عن حكم الهيئة العامة للمحكمة بتاريخ ٤ مارس ١٩٨٣، وفي غيرها من أحكام فيما بعد كحكم ٣ يونيو ٢٠٠٩، وحكم ٤ إبريل ٢٠١٣^(١).

أما في مصر، فقد استقر الفقه والقضاء بمصر على أن المناط في تكييف عقد العمل هو بتوافر التبعية بمفهومها القانوني؛ بما تتطلبه من خضوع العامل لإرادة وإشراف ورقابة العامل من الناحية التنظيمية. وقد أرسى القضاء المصري عدة مبادئ بشأن تكييف علاقة العمل، ومن ذلك ما قضى به من أن ظهور التبعية في صورتها التنظيمية أو الإدارية كاف لتحقيقها^(٢). وقضت كذلك ذات المحكمة بأنه: "إن تكييف العقود وإنزال حكم القانون وخضوعه لرقابة محكمة النقض، وتمييز عقد العمل عن غيره من العقود مناطه توافر عنصر التبعية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية (المادتان ٦٧٤ مدني، ٢٩ من قانون العمل)^(٣)".

وفي حكم حديث لمحكمة النقض المصرية قضت بأنه تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد الوكالة وغيره من العقود . مناطه . توافر عنصر التبعية ولو في صورتها

éléments nécessaires à l'accomplissement de sa prestation permettra également de conclure à l'existence d'un lien de subordination (ex: fourniture de matériel ou matière première: s'il est indispensable à la réalisation de la tâche à accomplir). Dans la décision du 13 novembre 1996, la Cour de cassation souligne que le travail au sein d'un service organisé n'est pas le critère du contrat de travail, mais seulement un indice du seul critère déterminant du contrat de travail à savoir le lien de subordination". La Cour de cassation, le lien de subordination contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements » : cass. Soc. 6 juillet 1931 (arrêt Bardou); cass. Soc. 13 novembre 1996, l'arrêt Société Générale du 13 novembre 1996.

(^١) La jurisprudence a apporté de nombreuses précisions sur cette problématique: Les arrêts « îles de la tentation » Cass. Soc. 4 mars 1983. Cass. Soc. 3 juin 2009; cass. Soc. 4 avril 2012; cass. Soc. 24 avril 2013, un arrêt rendu le 3 juin 2009, la Chambre sociale de la Cour de cassation, un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du 4 mars 1983.

(^٢) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٣٧٣٤، سنة قضائية ٦٨، ق ١٩٩٩/٦/٢٣، مجلة نادي القضاء س ٣١، ص ٧٢٣.

(^٣) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ٣٩٧٣ لسنة ٧٣ قضائية جلسة ٥ - ٦ - ٢٠٠٥. أ. سعيد محمود الديب: مكتبة القاضي، تشريعات وأحكام جمهورية مصر العربية، أحكام محكمة النقض، ٢٠١١. راجع الموقع الإلكتروني: WWW.elwany.com.

التنظيمية أو الإدارية . م ٦٧٤ مدنى . مثال في منازعة بين محام والجمعية التى كلفته بالعمل^(١)."

أسباب ومجال إعادة التكييف (Motifs et Domaine d'une requalification)

مما لا شك فيه أن إعادة تكييف العقد بكونه عقد عمل له من الثمار الإيجابية العديدة التي تعود بالنفع على العامل؛ إذ ينتفع من مظلة حماية قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية. فقد يُبرم صاحب العمل عقد مع العامل ويكون وارداً على العمل ولكنه أفرغ في قالب المقولة أو الشركة، وحينئذ يكون للعامل المطالبة بإعادة تكييف هذا العقد في قالب عقد العامل، للتأكيد على أنه عامل تابع وليس مستقل، وذلك حين توافر مقومات عقد العمل وأبرزها رابطة التبعية.

فليس كل عقد وارد على العمل يُكَيَّف بأنه عقد عمل؛ إذ لا بد أن تظهر مقومات عقد العمل وأبرزها التبعية في هذا العقد. فلكي يضحى العقد بين صاحب والعامل عقد عمل يجب أن يحتوي على العناصر الأساسية أو الراجحة لوجود عقد العمل؛ إذاً فمجال المطالبة بإعادة تكييف أي عقد هو بحقيقة وجود مقومات هذا العقد. فلا يكون هناك مجالاً للطلب بإعادة تكييف العقد لا اعتبره عقد عمل لمجرد وجود نشاط يوجه ويُدار بواسطة شخص ما، في ذات الوقت الذي يظهر فيه العامل حراً مستقلاً تماماً في اختيار مهام عمله ومكانه وزمانه، بل يتطلب الأمر تنظيم هذه النشاط من قبل أصحاب العمل وما يظهر لهم من تمتعهم بسلطاتهم المنظمة قانوناً؛ كسلطات الإدارة والتنظيم والتي

(١) وجاء الحكم على أنه: "المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن النص في المادة ٦٧٤ من القانون المدنى على أن " عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " ، وفى المادة ٣١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن " تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر " ، يدل على أن المناط في تكييف عقد العمل وتميزه عن عقد الوكالة وغيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التى تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته وأنه يكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية ، ومن ثم فإن حكم المادة التاسعة من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن إصدار قانون المحاماة التى نصت على أنه " يجوز للمحامى مزاولة أعمال المحاماة في البنوك وشركات المساهمة الخاصة والجمعيات التعاونية ، وتكون علاقة المحامى بهذه الجهات علاقة وكالة ولو اقتصر عمله عليها " ، لا يمتد إلى الحالات التى يكون فيها المحامى مرتبط مع أى من هذه الجهات بعقد عمل ، فيكون عقد العمل هو الأساس في تنظيم علاقة المحامى بهذه الجهات . هذا ، ولما كان للعامل وفقاً للمادة ٣٢ من قانون العمل المشار إليه أنفاً الحق في إثبات قيام علاقة العمل بكافة طرق الإثبات في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب".

حكم محكمة النقض في الطعن رقم ١٦٨٠٩ لسنة ٨٦ قضائية، الدوائر العمالية - جلسة ٢٠١٨/٤/١١.

منها تحديدهم لكان وزمان العمل أو على الأقل موافقتهم على تحديد العامل لكان العمل وزمانه.

ولا ريب في أن تكييف عقد العمل سيسمح للعامل بالحصول على جميع المزايا المرتبطة بوضع العامل والتي نظمها قانون العمل؛ أي أنه يستظل بمظلة الحماية الاجتماعية للقانون كحقوقه في إثبات وفي توفير ظروف العمل المناسبة والتعويض عن الإجازة مدفوعة الأجر والحماية من الفصل وغيرها من حقوق. وهذا هو السبب الذي يغري بعض أصحاب العمل للتهرب من القيود المرتبطة بوجود عقد العمل من خلال ستر عقد العمل تحت مسمى عقد آخر أو عدم كتابة العقد أصلاً أو الطعن في تكييف عقد العمل. ومسلك صاحب العمل هذا مبتغاه تجنبهم الامتثال للقواعد المتعلقة بالفصل، أو التأمين الاجتماعي على العمال ودفع الاشتراكات لهم، أو مراعاة ظروف التشغيل وقواعده^(١).

وفي هذا الصدد، تستند شركة أوبر (وغيرها ممن تعمل في نفس المجال) إلى عدة مبررات لنفي إثبات علاقة العمل بينها وبين سائقيها، بحيث يكيف بعضها العلاقة باعتبارها عقد مقاوله والبعض الآخر يكيفها باعتبارها عقد شراكة. وهذا العقد الأخير هو ما أسبغته شركة أوبر في فرنسا بصدد بعض العقود المبرمة بينها وبين سائقيها، ويتضح ذلك جلياً في الأسانيد التي استندت إليه إحدى الدعاوى المرفوعة عليها أمام محكمة استئناف باريس؛ حيث اعترضت شركتا (Uber France) و (Uber BV) على الحكم قائلة إن العقد الذي ربط السيد X. بشركة Uber BV هو عقد توظيف، لذلك: "١- إن عقد العمل يفترض مسبقاً أن الشخص الطبيعي يتعهد بالعمل نيابة عن شخص آخر، طبيعي أو قانوني، مقابل أجر، ولذلك وفقاً لمفهوم التبعية القانونية لا يُشكل عقد عمل، فالعقد الذي أبرمه سائق (VTC) مع منصة رقمية يتعلق بتوفير تطبيق إلكتروني للاتصال بالعملاء المحتملين مقابل دفع رسوم الخدمة، عندما لا يترتب على هذا العقد أي التزام للسائق للعمل في المنصة الرقمية، أو أن يكون تحت تصرفه ولا يتضمن أي التزام أو إجبار على استخدام التطبيق لممارسة نشاطه، كما زعمت شركة (Uber BV) أن السائق يبرم عقد شراكة يظل السائق الذي يبرم عقد شراكة حراً تماماً في الاتصال بالتطبيق أم لا، واختيار مكان ومتى ينوي الاتصال، دون إبلاغ النظام الأساسي مقدماً، وإنهاء اتصال في أي وقت.

واستندت شركة (Uber BV) أيضاً إلى أنه عندما يختار الاتصال بالتطبيق يكون للسائق الحرية في قبول أو رفض أو عدم الرد على مقترحات الرحلة المقدمة إليه من

(^١) Amandine Sarfati: CHAUFFEURS UBER ET DROIT DU TRAVAIL, op.cit, PP.3,4.

خلال التطبيق، وإذا كان من الممكن أن يؤدي العديد من حالات الرافض المتتالية إلى فصل التطبيق لأسباب تشغيلية تتعلق بسير العمل، فإن السائق لديه إمكانية إعادة الاتصال في أي وقت، ولا يؤثر قطع الاتصال المؤقت هذا على العلاقة التعاقدية بين السائق وشركة (Uber BV) ولا تزال هذه الشركة لا تزال تدعي أن مكافأة المنصة مضمونة حصرياً من خلال تحصيل التكاليف على الرحلات التي تتم بالفعل من خلال التطبيق بحيث لا يكون السائق مسؤولاً عن أي التزام مالي تجاه ما قد تجبره المنصة على استخدام التطبيق.

واعترضت شركة (Uber BV) أخيراً بأن عقد الشراكة واستخدام التطبيق لا يخضعان لأي التزام للسائق الذي يمكنه استخدام التطبيقات الأخرى في وقت واحد بحرية للربط مع العملاء الذين يتألفون من منصات متنافسة و/أو يمارسون نشاطهم كسائق (VTC) ويطورون قاعدة عملاء بوسائل أخرى، واستنتجت شركة (Uber BV) من ذلك أن إبرام العقد وتنفيذه من قبل (MX ..) لم يتحمل أي التزام صارم على هذا الأخير بالعمل نيابة عن منصة التطبيق، بحيث لا يمكن وصف العلاقة التعاقدية كعقد العمل، وأن الحكم مع ذلك على أن العقد الذي ربط (MX ..) بشركة (Uber BV) هو عقد عمل دون السعي، كما دعي، إلى إبرام هذا العقد وتنفيذه التزاماً تتحمله سائق للعمل في المنصة أو أن يكون تحت تصرف الأخير لأداء وظيفة، وأن محكمة الاستئناف استندت في قرارها على أساس قانوني فيما يتعلق بالمواد (L 1221-1 ، L 11411-1 ، L 7341-1 و L 8221-6) من قانون العمل⁽¹⁾.

(1) "6. Les sociétés Uber France et Uber BV font grief à l'arrêt de dire que le contrat ayant lié M. X... à la société Uber BV est un contrat de travail, alors: « 1° que le contrat de travail suppose qu'une personne physique s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne, physique ou morale, moyennant rémunération et dans un rapport de subordination juridique; que ne constitue donc pas un contrat de travail, le contrat conclu par un chauffeur VTC avec une plateforme numérique, portant sur la mise à disposition d'une application électronique de mise en relation avec des clients potentiels en échange du versement de frais de service, lorsque ce contrat n'emporte aucune obligation pour le chauffeur de travailler pour la plateforme numérique, ni de se tenir à sa disposition et ne comporte aucun engagement susceptible de le contraindre à utiliser l'application pour exercer son activité; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir que le chauffeur concluant un contrat de partenariat reste totalement libre de se connecter à l'application ou non, de choisir l'endroit et le moment où il entend se connecter, sans en informer la plateforme à l'avance, et de mettre fin à la connexion à tout moment ; que la société Uber BV faisait également valoir

وعليه، فلا بد من توافر قرائن أو أدلة على وجود عقد العمل، والتي قد تتمثل في الاستدلال على عدة عناصر لازمة لوجود عقد العمل؛ كالسلطات التي يتمتع بها بها صاحب العمل ويمارسها على العامل أثناء أداء العمل للتأكد من حسن أدائه، من إشراف وتنظيم ورقابة، ووجود أجر يحصل عليه العامل مقابل أداء العمل أو تقديم خدمة، وإمكانية توقيع صاحب العمل لجزاء تأديبي على العامل المرتكب لخطأ تأديبي.

وإن كان القضاء الفرنسي أبدى قدرًا كبيرًا من التساهل في مجال إعادة التكيف لعقد العاملين بشركة أوبر - على نقيض ما ادعته هذه الشركة - فإنه اعتمد على عدة

que, lorsqu'il choisit de se connecter à l'application, le chauffeur est libre d'accepter, de refuser ou de ne pas répondre aux propositions de courses qui lui sont faites par le biais de l'application et que, si plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une déconnexion de l'Application pour des raisons opérationnelles liées au fonctionnement de l'algorithme, le chauffeur a la possibilité de se reconnecter à tout moment et cette déconnexion temporaire n'a aucune incidence sur la relation contractuelle entre le chauffeur et Uber BV; que la société Uber BV faisait encore valoir que la rémunération de la plateforme est exclusivement assurée par la perception de frais sur les courses effectivement effectuées par le biais de l'application, de sorte que le chauffeur n'est tenu d'aucun engagement financier envers la plateforme susceptible de le contraindre à utiliser l'application; que la société Uber BV faisait enfin valoir que le contrat de partenariat et l'utilisation de l'application ne sont assortis d'aucune obligation d'exclusivité pour le chauffeur qui peut librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC et développer une clientèle par d'autres moyens; que la société Uber BV en déduisait que la conclusion et l'exécution du contrat par M. X... n'emportaient strictement aucune obligation pour ce dernier de travailler pour le compte de la plateforme, de sorte que la relation contractuelle ne pouvait être qualifiée de contrat de travail; qu'en jugeant néanmoins que le contrat ayant lié M. X... à la société Uber BV est un contrat de travail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la conclusion et l'exécution de ce contrat emportaient une obligation à la charge du chauffeur de travailler pour la plateforme ou de se tenir à la disposition de cette dernière pour accomplir un travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail". https://www.courdecassation.fr/.../chambre_s.../374_4_44522.html. <https://www.cc.gov.eg/?p=418>. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

عناصر موجودة في علاقة هؤلاء العاملين بهذه الشركة؛ منها ثبوت اتباع هؤلاء العاملون لتعليمات أداء العمل وخضوعهم للتأديب حال مخالفتهم لهذه التعليمات، وقبولهم للتنظيم المتفق عليه مع الشركة لممارسة النشاط المهني، فضلاً عن العنصر الجوهري وهو إمكانية "السيطرة" ممن قبل الشركة على هؤلاء العاملين وهو العنصر الذي اعتمدت عليه محكمة النقض في مجال إعادة تكيف العقد بكونه عقد عمل وذلك عوضاً عن المفهوم القانوني التقليدي للتبعية، أي أن المحكمة اعتمدت على وجود معيار "السيطرة: controle" للاستدلال على وجود العقد. وغني عن البيان أن القضاء الفرنسي لم يعتد بما أطلق عليه عنصر "السيطرة" فحسب في مجال إعادة تكيف العقد بكونه عقد عمل، بل اعتد إلى جانبه بعناصر أخرى، ولكن عنصر السيطرة كان أهمها.

أما محكمة النقض المصرية فما زالت تتطلب توافر التبعية بعناصرها ومقوماتها مجتمعة ولم تركز بعد على عنصر السيطرة فحسب، ومن ذلك ما قضته بأنه: "...خلو العقد من تقرير أى حق للنادي فى توجيه التدريب أو الإشراف الفنى أو الإدارى المعهود به الى الطاعن أو فى الإشراف على طريقة قيامه بهذا العمل، يدل على انتفاء عنصر التبعية القانونية فى هذا العقد، وأنه عقد مقولة وليس عقد عمل، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه على اعتبار أن العقد عقد عمل وأن من حق رب العمل تنظيم العمل فى منشأته، فانه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه^(١)".

ثانياً: استناد تكيف عقد العمل إلى الشروط الواقعية التي يمارس فيها النشاط المهني:

لا يستند تحديد العلاقة التعاقدية إلى شروط العقد التي صاغها المتعاقدون في عقدهم؛ فقد ذكرت الغرفة الاجتماعية أن وجود علاقة عمل بأجر لا يعتمد على الإرادة التي يُعبر عنها الطرفان، ولا على الاسم الذي أعطوه لاتفاقهم، ولكن يعتمد على الشروط الواقعية التي يمارس فيها النشاط المهني؛ فالقاضي عندما يتم رفع دعوى على أساس وجود عقد عمل، ولمعرفة ما إذا كانت علاقة العمل بأجر أم لا، يبحث في الظروف الواقعية وشروط الاستخدام المهني. وليس مفاد ذلك استبعاد الشروط التعاقدية للمتعاقدين في كافة الأحوال وعدم التعويل عليها، فلا تستبعد السوابق القضائية هذه الشروط؛ إذ أنها تحدد شروطاً لممارسة أداء العمل ولكنها تتطلب من القاضي البحث

(١) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ٣٠٧٠ لسنة ٥٧ ق - جلسة ١٦-١-١٩٩٠. أ. سعيد محمود الديب: مكتبة القاضي، تشريعات وأحكام جمهورية مصر العربية، أحكام محكمة النقض، ٢٠١١. راجع الموقع الإلكتروني: WWW.elwany.com

في عناصر التبعية بجوارها، فالاسم الذي أعطاه الأطراف للعقد محل النزاع يُحدد للقاضي شروط ممارسة العقد، ثم بعدها يبحث القاضي في معايير التبعية، فمنذ صدور حكم باردو في ٦ يوليو ١٩٣١، قررت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن عقد العمل هو المبني على رابطة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل^(١).

وترتيباً على ذلك فإن الاعتماد الاقتصادي للعامل على أجر الشركة الذي يعمل لحسابها ليس كافياً وحده لتكييف عقد العمل، وحصرية العلاقة بين طرفي العقد لا تميز فقط بالتبعية الاقتصادية فليست في حد ذاتها كافية لتكييف عقد العمل، وهو ما حددته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية - منذ حكمها الصادر عن Societe Generale في ١٣ نوفمبر ١٩٩٦ - كما حددت رابطة التبعية بأنها أداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي له^(٢):

١. سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات.
 ٢. سلطة الرقابة على التنفيذ.
 ٣. سلطة معاقبة إخفاقات مرؤوسه.
- كما أن المواد L. 7342-1 وما يليها من قانون العمل الفرنسي - الصادر في ٨ أغسطس ٢٠١٦ - لا تستبعد بأي حال من الأحوال تكييف الأشخاص كعمال حينما يستوفون معايير عقد العمل؛ فتنص هذه النصوص على بعض الحدود الدنيا التي تنطبق بموجب أحكام المادة L.7341-1 من قانون العمل، على العاملين لحسابهم الخاص أو العاملين التابعين الذين يستخدمون منصّة واحدة أو أكثر، وأن العبرة في طبيعة ممارسة نشاطهم المهني مستقلاً أو تابعاً^(٣).

وبالتالي فإن هذه النصوص تقرر أن العاملون لحسابهم الخاص يمكن أن يستخدموا المنصات الرقمية لأداء عملهم في ذات الوقت الذي لا يتبعون فيه توجيهات

(1) (Ass. Plén., 4 mars 1983, no 81-11.647, 81-15.290 "Ecole des Roches" ; Soc. 17 avril 1991, no88-40.121, Bull. no200; Soc., 19 décembre 2000, no 98-40.572, "Labbane" Bull. no 437 ; Soc. 9 mai 2001, no98-46.158, Bull. no155; Soc. 25 octobre 2005, no01-45.147, Bull. no300; Soc.20 janvier 2010, no08-42.207, Bull.no15).

(2) (Soc. 19 juin 2013, no12-17.913). l'arrêt Société Générale du 13 novembre 1996, la chambre sociale, (Soc. 13 novembre 1996, no 94-13.187, Bull.1996, V, no386; Soc.12 juillet 2005, no03-45.394, Bull. 2005, V, no244 ;Soc. 28 avril 2011, no10-15.573, Bull. 2011, V, no100).

(3) Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018, pts 59-63. Emmanuel DOKÈS: Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy, HAL Id:hal-02070764, 18Mar2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, p.4-5.

وأوامر صاحب العمل بل هم من يديرون نشاطهم المهني بطريقة مستقلة بدون خضوع. في حين أن المستفيدون الرئيسيون من أحكام المواد L. 7342-1 وما يليها، يجب أن يكونوا من الفئة الثانية التي تؤدي عملاً تابعاً لشخص ما يعطي لهم أوامر ويوجههم ويراقب عليهم، وبالتالي لا تستبعد تكييفهم كعمال تابعين، وعليه فالعبرة بطبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل ومدى استقلاليته في الأداء من عدمه.

وفي الوقت الذي تتخوف فيه شركة أوبر - وغيرها من شركات أصحاب المنصات الرقمية - من تطبيق القانون الاجتماعي على العمال الذين يستخدمون هذه المنصات؛ بالنظر إلى أن تطبيق هذا القانون يحملها تكلفة توفير الحماية الاجتماعية للعمال كالأجر والاجازات وتعويض إصابة العمل واشتراكات التأمينات الاجتماعية، ومكافآت نهاية الخدمة وغيرها، فقد حاولت محكمة النقض الفرنسية في أكثر من موضع إظهار ارتباط تكييف عقد العمل لعمال المنصات الرقمية بالمزايا التي يحصل عليها العامل ويتضح ذلك من خلال طبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل، ومسلك المحكمة هذا لحماية الضعفاء ولنوع من العمال الذين هم أكثر ضعفاً^(١).

وفي هذا الصدد، وبالرغم من شبه الفراغ التشريعي والقضائي في مصر بشأن تكييف العقد لعمال المنصات، نجد بعض أحكام محكمة النقض المصرية التي تضع قواعد عامة يمكن الاستهداء بها، ومن ذلك ما قضت به بأنه: "الأصل في تحديد أمر ما اتفق عليه طرفي العقد بما ورد في بنوده وعباراته، وعدم وضوح ذلك، وجوب الرجوع إلى النية المشتركة للمتعاقدین مع الاستهداء بطبيعة التعامل وفقاً للعرف الجاري في المعاملات والطريقة التي تم بها تنفيذ العقد"^(٢). وكذلك قضت بأنه: "علاقة العمل من مسائل الواقع. استخلاص قيامها واستمرارها . من سلطة محكمة الموضوع"^(٣).

إذاً فمن الممكن في بعض الأحيان تقديم دليل مباشر وواضح على سلطات صاحب العمل في التوجيه والرقابة والتأديب أو توقيع الجزاء كالأوامر والتعليمات التي

(١) <http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/propositions/pion3700.pdf>. Cass. Soc. 24 septembre 2008, n° 07-44.847 P; Cass. Soc. 6 octobre 2010, n° 05-43.530 D; Cass. Soc. 15 octobre 2014, n° 12- 29.235 P. <https://www.urssaf.fr>. Emmanuel DOKÈS: Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy, HAL Id:hal-02070764, 2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, pp.4-5.

(٢) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ١٣١٩٦ لسنة ٧٥ قضائية، جلسة ١٩- ١١- ٢٠٠٦. أ. سعيد محمود الديب: مكتبة القاضي، تشريعات وأحكام جمهورية مصر العربية، أحكام محكمة النقض، ٢٠١١. راجع الموقع الإلكتروني: WWW.elwany.com.

(٣) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ٢٦٧٢ لسنة ٦٢ قضائية جلسة ٢٣-٤- ١٩٩٨، "سنة المكتب الفني" ٤٩ ج ١، قاعدة رقم ٨٧، رقم الصفحة ٣٤٩.

يعطيها للعامل أو الجزاءات المطبقة عليه. ولذلك ومن أجل توصيف رابطة التبعية يستخدم القضاء العمالي طريقة إظهار الأدلة على وجود العناصر الضرورية لعقد العمل، ومنها تلك التي يستخلصها القاضي من النتائج التي توصل إليها لاستنتاج وجود عقد عمل (l'existence d'un contrat de travail) كأداء العمل وفق توجيهات صاحب العمل أو إشراف هذا الأخير ومتابعته للعامل، وإمكانية توقيع جزاء على العامل المخالف...، ويمكن أن يؤدي تراكم هذه الأدلة بعد ذلك إلى إثبات التبعية وبالتالي إلى تكييف عقد العمل^(١).

كما أكدت محكمة النقض الفرنسية أنه لإمكانية استبعاد وجود عقد عمل يجب أن توجد قرائن قاطعة تدل على حرية اختيار عامل التوصيل لمهام عمله دون خضوعه في ذلك لتوجيهات أو تعليمات أو إشراف من قبل الشركة؛ فحرية العمل في هذه منصة التوصيل أو في منصة أخرى تُحدد الفترات الزمنية الذي يمارس فيها العمل أو حرية اختيار عدم التوصيل إذا لم يرغب في العمل دون جزاء عليه في ذلك، وحرية اختيار أيام عمله دون أي حد للمدة، وحرية المشاركة أو عدم المشاركة في الأنشطة التي تقدمها المنصة... وغيرها، وهذه الحرية ليست موضع شك في استبعاد عقد العمل وتكييف العقد بأي مسمى آخر؛ إذ شتان بين حرية الشخص وبين خضوع العامل - وقد كان ذلك بمناسبة حكمها الصادر في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨ / شركة Take Eat Easy - فالشركة صاحبة المنصة الرقمية تستخدم منصة ويب من أجل ربطها بالعملاء الذين لديهم طلبات من خلال المنصة، مع أفراد التوصيل (العمال أو السائقين). وأنه بعد نشر عروض التعاون من قبل الشركة على المواقع المتخصصة وحين طلب أحد العملاء لخدمة ما وقيام عامل المنصة بتقديمها لحساب الشركة صاحبة المنصة - والتي لها عليه السيطرة - فهذا يُبرر لعامل المنصة طلب إعادة تكييف عقده إلى عقد عمل معتمداً على قرائن وجود التبعية^(٢).

بيد أنه غير كاف في الواقع أن توصف علاقة التبعية المزعومة بمجرد تقديم خدمات من خلال الاتصال بالشركة، أو وجود عقوبات تطبق فحسب فقط للسلوك المثير للاعتراض من قبل المتعاقد الذي يشكل انتهاكاً لالتزاماته التعاقدية فحسب، وهي لا تشكل بأي حال من الأحوال في حريته في اختيار ساعات عمله في الاشتراك أو عدمه

(1) G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, Droit du travail, Dalloz, coll. « Précis », 2018, p. 273.

(2) Cass. Soc., 28 novembre 2018, no 17-20.079, P-B-R-I, M. Y... a saisi la juridiction prud'homale le 27 avril 2016. Vu l'article L. 8221-6 II du code du travail.

أو حريته في اختيار عدم العمل خلال فترة تظل مدتها حسب تقديره وحده، سواء كانت هذه الحرية الكاملة للعمل أم لا، وحرية في أن يختار كل أسبوع أيام عمله ودون التعرض لأي مدة عمل ولا لأي سعر ثابت للساعة أو اليوم؛ إذ هذه الحرية تُدلل على استبعاد تكييف العقد بكونه عقد عمل وأنه عقد تقديم خدمات. ولذلك يتضح من موقف قضاء النقض وجوب الارتكاز على شواهد وبراهين قوية تعتمد على طبيعة ممارسة النشاط المهني بكونه تابع خاضع للسيطرة.

• النتائج المترتبة على إعادة تكييف عقد العمل:

Conséquences de la requalification en contrat de travail/ (Uber)

يترتب على إعادة تكييف العقد لعمال المنصات عدة نتائج تؤدي إلى توفير الحقوق القانونية لهم، غير أن تطبيق قانون العمل على وضعهم ليس واضحاً، فتوجد عدة تساؤلات مثل: هل ستكون الاتفاقيات الجماعية قابلة للتطبيق عليهم؟ كيفية تحديد المكافأة؟ وهل تقتصر على الفترات الزمنية التي وضع فيها العامل نفسه تحت تصرف الشركة؟ وهل تحسب خلال فترة الاتصال جميعها حتى عندما لا توجد رحلات نقل؟ وما هي مدة الرحلة؟ وهل يمكن للعامل المطالبة بوجبات العمل ليلاً أو في يوم الأحد إذا كانت تصرف لغيره؟ كيفية تطبيق الأحكام المتعلقة بساعات العمل؟ متى يمكنه المطالبة بالتعويض عن الفصل دون سبب حقيقي وجاد، في حالة إلغاء الاشتراك من المنصة؟ هل يلاحظ الإخلال بعقده؟ هل يمكن اعتبار إلغاء الاشتراك من قبل الموظف نفسه بمثابة استقالة؟ هل الخرق باتفاق متبادل وبدون شكليات خرق تعاقدية من المحتمل أن يؤدي إلى عدم المطالبة بالحق في التعويض عن الفصل دون سبب حقيقي وخطير؟ وغيرها من تساؤلات طرحها الفقه لتحديد الموقف القانوني لسائقي المنصات.

ولم يستطع هؤلاء الفقهاء الرد على هذه التساؤلات بمنأى عن الموقف القضائي فتركوا الأمر برمته إلى القضاء ليحدده، والذي حدد أن كل خدمة من خدمات النقل والتي تم إجراؤها نيابة عن شركة Uber BV شكلت عقدًا محدد المدة، تتوافق مدته مع مدة النقل المنفذة، وأن أيًا من هذه العقود لم يتم إضفاء الطابع الرسمي عليها من قبل في الكتابة، ولذا كان يجب إعادة تكييف سلسلة التعاقدات هذه على أنها عقد مفتوح، ويجب أن يطالب السائق بتطبيق أحكام الاتفاق الجماعي الوطني للنقل، ويطالب بتذكير الأجور والبدلات الخاصة بالعمل الليلي، وواجبات يوم الأحد، وبدل العمل الإضافي، وتسديد النفقات المهنية والتقييد بالحد الأقصى لساعات العمل بالإضافة إلى المبالغ المستحقة لإنهاء عقد العمل...، وكل ما يترتب على إعادة التكييف إلى عقد عمل سيكون

له أثر اشتراط المنصات لتوفير العمل لجميع السائقين باستخدام تطبيقاتهم وفرض هذه يكون الأخير تحت تصرفهم لأداء عمل معين^(١).

هذا في حين وضع حكم (TakeEatEasy) للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية المؤرخ ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨، تفسيراً واضحاً للعلاقة القائمة بين المنصة الرقمية لشركة (TakeEatEasy) وسائقي الدراجات الخاصة بها بكونها عقد عمل. وقد كان لهذا الحكم الصدى الكبير من حيث تقرير الحماية الاجتماعية لهؤلاء السائقين - فحسب دون غيرهم من عمال المنصات - بمقتضى قانون العمل، فقد وضع حلاً في واحدة من أكثر المناقشات إثارة للجدل بشأن تطبيق قانون العمل على هؤلاء العمال. ففي فرنسا - ودول عديدة أخرى - يُثير عمال منظمات العمل الجديدة وبشكل خاص عمال المنصات الرقمية - والذين يطلق عليهم أحياناً "uberized" - جدلاً كبيراً في الساحات القانونية والفقهية والقضائية بشأن حمايتهم، والتي ذهبت مؤخراً إلى أنه يجب أن يكون هؤلاء العمال مؤهلين كـ "عمال تابعين" مما يمكنهم من الاستفادة، على وجه الخصوص، من قانون العمل (كالحد الأدنى للأجور، والإجازات المدفوعة، وتمثيل العمال، وما إلى ذلك) فضلاً عن نظام الضمان الاجتماعي بما يوفره من ضمانات سيما تأمين حوادث العمل والتأمين ضد البطالة وغيره^(٢).

وإيماناً من القضاء بضرورة تكيف العلاقة بين عمال أشكال العمل الجديدة كعمل المنصات وبين شركاتهم بكونها عقد عمل ليستفيدوا من أحكام قانون العمل، لذا سعى جاهداً إلى توفير هذا التكيف. فبالنظر إلى أن إثبات الشروط التي يتطلبها قانون العمل في التبعية القانونية لوجود عقد العمل، والتي يمكن أن لا تتوافق مع قدر الاستقلال الذي يتمتع به العامل، فقد يُخرج ذلك العامل من نطاق حماية قانون العمل. وهذا هو الدافع وراء محكمة النقض الفرنسية في التوسع في تكيف عقد العمل وعدم الوقوف على المفهوم التقليدي لرابطة التبعية التي يتطلبها القانون^(٣).

(١) E.Dockès: Le salariat des plateformes, Droit ouvrier, n°846 Janvier, 2019, p.8.

(2) Cass. Soc. 28 novembre 2018, TakeEatEasy, n°17-20.079 PBRI, av. de l'av. Général C. Courcol-Bouchard, v. p. XX de ce numéro ; Sem. jur. soc. 49. 1398, n. G. Loiseau ; SSL 2018-1841, obs. B. Gomez, p. 6 et P. Lokiec, p.10.

(٣) Cass. Soc. 1er décembre 2005, G7, n° 05-43.031 P; Cass. Soc. 17 septembre 2008, n° 07-43.265 ; Cass. Soc. 5 mai 2010, n° 08-45.323.

وقد تم الاعتراف بالخضوع كمعيار مركزي للعقد عمل مع حكم باردو في ٦ يوليو ١٩٣١، م ١٩٣١.١. ١٣١، ن. P. Pic. الأحكام الرئيسية لقانون العمل؛ حيث تم صياغة مفهوم عقد العمل في المقابل في القرنين التاسع عشر والعشرين، لكنها لا تحل محلها نهائياً تأجير الخدمة (مفهوم مستمد

وإذا كان القضاء يسعى دومًا نحو توفير الحماية الاجتماعية لعمال المنصات الرقمية بصفة عامة، فإن الفقه بدوره مؤيدًا لذلك، فقد ذهب اتجاه^(١) - نتفق معه - إلى إن قيمة هذه الحماية لعمال المنصات واضحة للعيان؛ فشتان فارق بين وضع العامل التابع الذي يتمتع بحماية قانوني العمل والتأمينات، وبين نظيره المستقل الذي لا يتمتع بهذه الحماية، ويساعد ذلك في منع هؤلاء العمال من أن يصبحوا عاطلين عن العمل أو يعملون بأجر زهيد وإفراط في الاستخدام. ولذا ينبغي تحديد المجال المتوقع لتكييف عامل المنصة بكونه "عامل تابع" في سبيل التمتع بحقوقه القانونية، ولإثبات أن قانون العمل يمكن أن يتوافق مع قدر من الاستقلال المنظم الذي يتمتع به العامل في ساعات عمله ومكانه. وتطبيق قانون العمل على العمال في المنصات يشجعهم لإثبات علاقاتهم بالشركة بكونها عقد عمل والذي يمكن أن يحميهم.

فتكييف العقد بأنه عقد عمل يوفر حماية قانون العمل، ففكرة عقد العمل والفكرة القانونية للتبعية التي يعتمد عليها يجب أن يكيف بالمفهوم المتطور في عالم التقنيات الجديدة، سيما عمال المنصة غير المحمين بقانون العمل إذا تمسكنا بمفهوم وجود العقد ورابطة التبعية القانونية التقليدية. فما ذهب إليه الفقه القانوني وما طبقه القضاء المقارن هو بمثابة توسع في مفهوم تكييف العقد وفي وجوده الحكم وهكذا قدم بقوة كبيرة من قبل محكمة النقض نفسها.

من القانون الروماني) فقط مع تدوين لقانون ٢ يناير ١٩٧٣. هذا ربما يضعنا قبل اختراع الحاسبات لكن بعد اختراعه بوقت طويل الدراجات وحتى السيارات، لابد أن تأخذ مفاهيم العقود المدنية.

La subordination a été reconnue comme critère central du contrat de travail avec l'arrêt Bardou du 6 juillet 1931, DP 1931. 1. 131, n. P. Pic ; Les grands arrêts du droit du travail préc. 4ème éd. 2008, n° 1. La notion de contrat de travail est forgée au tournant des XIXe et XXe siècles, mais elle ne supplante définitivement le louage de service (concept issu du droit romain) qu'avec la codification de la loi du 2 janvier 1973. Ceci nous place peut-être avant l'invention des ordinateurs, mais bien après l'invention du vélo et même de l'automobile. Les concepts de contrat civils ou commerciaux que l'on voudrait substituer à la qualification de contrat de travail sont bien antérieurs.

Cass. Soc. 3 novembre 2011, n° 10-18.036, Sem. Soc. Lamy 2011, n° 1518, obs. P. Flores ; Dr. Ouvr. 2011. 153, n. S. Baradel et P. Masanovic et CE, 15 décembre 2017, n° 403.776, AJDA 2018. 402, concl. A. Bretonneau. https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explcatives_7002/html.

⁽¹⁾ Emmanuel DOCKÈS: Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy, HAL Id:hal-02070764, 18Mar2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>, p.4-5.

ووفقاً للأصل العام أنه إذا تم تكييف العقد بأنه عقد عمل فإنه يكون للعامل كافة الحقوق التي قررها قانون العمل كالحق في الأجر والأجازات وفي ظروف عمل آمنة وفي التأمين الاجتماعي وفي التعويض عن الفصل التعسفي وعدم الإخطار وغيرها من حقوق. وفي حال تكييف سائق أوبر عقده بأنه عقد عمل فله استحقاق تعويض عن العمل الخفي، فيجوز له أن يطلب تعويضاً مقطوعاً براتب ٦ أشهر وفقاً (المادتان 5-8221 L و 1-8223 L من قانون العمل)، فيمكن لهذا السائق الاستفادة من^(١):

- إجازة مدفوعة: (٢.٥) يوم عمل مكتسبة في الشهر.
- الحق في مكافأة تساوي على الأقل الحد الأدنى للأجور وتذكيره بالراتب على أساس الحد الأدنى للأجور عن فترة العمل.
- الفحص الطبي في الطب المهني: الفحوصات الطبية للتوظيف والدوريات.
- في حالة الإجازة المرضية: يجوز للعامل المطالبة باستحقاقات الضمان الاجتماعي اليومية (التي تدفعها CPAM) ومكافأة الراتب (إذا استوفى شروط المنحة المختلفة)، وفي حالة تخطي الحوادث وحوادث العمل والأمراض المهنية سيتمكن العامل من الاستفادة من جميع الحقوق المطبقة في حالة وقوع أحد هذه الأحداث (الالتزام بالإخطار في غضون ٤٨ ساعة من قبل صاحب العمل، دفع تكاليف العلاج، وزيارة المتابعة للطب المهني، وما إلى ذلك).
- الامتثال واحترام الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية...
- ✍ إمكانية الطعن في خرق العقد في حالة أن سائق أوبر يرى أن عقده أعيد تصنيفه كعقد عمل (دائم) وأن الشركة قد انتهكت هذا العقد، فإن الأخير لديه إمكانية الطعن على الفصل. التعويض عن الفصل دون سبب حقيقي وخطير...، تعويض عن عدم الامتثال لإجراء الفصل.
- يجوز للموظف أن يطالب بالبدلات (بشرط أن يستوفي شروط منحها):
 - ✍ بدل إخطار.
 - ✍ التعويض عن الفصل القانوني أو التعاقد.
 - ✍ بدل تعويض عن الإجازات المدفوعة.

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للعلاقة بين شركة أوبر وسائقيها

^(١) (Articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du Code du travail). Amandine Sarfati: CHAUFFEURS UBER ET DROIT DU TRAVAIL, op.cit, P.3,4.

إذا كانت التبعية التي يُعتمد بها قانوناً هي التبعية القانونية والتي بمقتضاها يتأكد لصاحب العمل ممارسة سلطاته تجاه عماله - ولا يُعتمد بالتبعية التي يكون مردها المركز الاقتصادي للعامل - فإن تطور ظروف العمل وظهور أشكال جديدة لممارسة العمل قد تركت بصمتها على فكرة التبعية ذاتها بحيث أنها غيّرت من معالمها.

فالمعول عليه هو الاعتداد برابطة التبعية القانونية وعدم التعويل على التبعية الاقتصادية، ولكن هذا الأساس الراسخ قانوناً بدا متعارضاً مع ما طرأ من تطور في عالم العمل، والذي قد يتطلب الاعتماد على الاثنين معاً أو الأخذ بمفهوم مغاير لذلك المستقر عليه قانوناً لمواكبة هذا التطور الذي أضحى أمراً محتوماً لا يمكن تجاهله. وهو بالفعل ما سعى إليه المشرع الفرنسي وطبقه على نطاق واسع المحاكم الفرنسية من اعتدادها بمفهوم موسع للتبعية المطلوبة في عقد العمل، وأبرزها حكم محكمة النقض بشأن سائقي أوبر.

وليس مفاد ذلك التحرر مطلقاً من مفهوم التبعية المرتكن عليه قانوناً بل التوسع فيه بحيث يمكن الاعتماد أو الارتكاز على بعض السلطات التي تطل برأسها من العلاقة بين صاحب العمل والعامل للاستشهاد على وجود هذه العلاقة مع بقاء السلطات الأخرى أو بعضها، ولكن ما هي هذه السلطات؟ وكيف يُعمل بالمفهوم الموسع؟ وهل مفاده التحرر من بعض سلطات صاحب العمل؟ وغيرها من تساؤلات نجيب عليها من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: مظاهر التبعية بين شركة أوبر وسائقيها.
المطلب الثاني: الارتكاز على سلطة الرقابة في تكييف علاقة عمل أوبر وعمالها (دون غيرها من سلطات).

المطلب الأول

مظاهر التبعية بين شركة أوبر وسائقيها

لم تضح صور التبعية القانونية كافية بمفردها لتكييف عقد العمل؛ إذ إن مقوماتها لم تعد تتوافر بصدد أشكال العمل الجديدة كعمال منصات الاقتصاد الرقمي ومنها منصات أوبر، والتي أصبح بمقتضاها العامل يتمتع بقدر من الاستقلال في تحديد مكان وزمان عمله مثلاً^(١)، فهل أصبح التوسع في فكرة التبعية أمراً حتمياً؟ أم نحفظ

(١) فالراسخ قانوناً بصدد عقد العمل أن يعمل العامل في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته؛ أي توافر عنصر التبعية القانونية، والذي يقوم على نوع من الخضوع يخل باستقلال العامل تجاه

بالصور القانونية للتبعية فحسب؟ والتي تخرج عدة شرائح عمالية من نطاق حماية قانون العمل!

أولاً: استدلال وجود رابطة التبعية لعمال أوبر:

وفقاً للأصل العام إن وجود علاقة عمل لا يعتمد على الإرادة التي يُعبر عنها الطرفان أو على الاسم الذي أعطوه لاتفاقهم، ولكن تعتمد على الظروف الواقعية التي يتم فيها ممارسة النشاط المهني للعمال؛ فرابطة التبعية تتميز بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي لديه سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة التنفيذ ومعاينة إخفاقات المروّوس. وعلى سبيل المثال نجد من الشركات كشركة (Société Générale) مثلاً لديها سلطة عقوبات فيما يتعلق بعمالين التوصيل الذين يتعاقدون معها ويؤدون العمل من خلال المنصة الرقمية، فضلاً عن تمتع الشركة بقوة التوجيه والسيطرة على تنفيذ الخدمة التي تميز رابطة التبعية. وذلك على نقيض على المفهوم الكلاسيكي حول وجود عقد العمل ومفهوم التبعية المتعارف عليه، وفي سبيل حماية هؤلاء العمال الرقميين الجدد دعت الغالبية العظمى من الكتاب القانونيين إلى أن معيار التبعية التقليدي ربما لم يعد مناسباً لتحليل علاقات العمل الجديدة ويجب تطوير القانون لحماية العاملين في المنصات الرقمية والاعتماد على مفهوم رابطة التبعية الخاصة بهم^(١).

صاحب العمل. فينصرف مدلول هذه التبعية إذاً إلى أداء العامل لعمله تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، بحيث يكون لهذا الأخير حق إصدار التوجيهات والأوامر المتعلقة بالعمل بشأن كيفية القيام به ومكان أدائه...، ويكون له أيضاً حق توقيع الجزاء التأديبي حال مخالفة هذه التوجيهات. د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٩١، د. محمد عبد الفتاح على محمد سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٦٨.

(١) في حين يرى اتجاه وجود "شكل من أشكال الانحراف عن المعايير الناتجة عن حكم Société Générale"، وعدم الدقة في الحكم على الطبيعة الدائمة للتبعية، في حالة العامل لحسابه الخاص الذي يفترض أنه غير مأجور، وغياب توصيف سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر، "ويجب تطوير اجتهادها باستخدام مقترحات لدمج هذه الأشكال الجديدة من النشاط في القوى العاملة، بحيث تختار الغرفة الاجتماعية دمجها باستخدام معايير تقليدية، كما لو كانت لإثبات الحالة".

« une forme de dévoiement des critères issus de l'arrêt Société Générale », l'absence de précision dans l'arrêt sur le caractère permanent de la subordination, s'agissant d'un travailleur indépendant présumé non salarié, et l'absence de caractérisation du pouvoir de l'employeur de donner des ordres ; « Plutôt que de faire évoluer sa jurisprudence en utilisant des propositions permettant de fondre ces nouvelles formes d'activité dans le salariat, la chambre sociale choisit de les intégrer au forceps en usant des critères traditionnels, comme s'il s'agissait de démontrer leur caractère intemporel »

P.Lokiec, « De la subordination au contrôle », Semaine Sociale Lamy, n°

وتتص المذكرة التفسيرية المنشورة مع الحكم على أنه "بمجرد أن لاحظوا من ناحية أولى، أن الطلب كان مجهزاً بنظام تحديد الموقع الجغرافي الذي يتيح مراقبة الشركة في الوقت الفعلي لموقف شركة النقل و وهو ما يمثل إجمالي عدد الكيلومترات المقطوعة، بحيث لا يقتصر دور المنصة على ربط صاحب المطعم والعميل والبريد، ومن ناحية أخرى كان لدى الشركة سلطة الجزاء فيما يتعلق بالسائق، والنتائج التي نتجت عن وجود سلطة التوجيه والسيطرة على أداء خدمة عامل التوصيل التي تميز صلة التبعية...^(١).

ومن ناحية أخرى، يمكننا القول أنه يترتب على تبني المفهوم الموسع للتبعية إمكان اعتبار صاحب المهنة الحرة عاملاً في علاقته بمن يؤدي العمل لحسابهم، رغم استقلاله فنياً في أداء عمله. فإذا كان خاضعاً لتبعية الإدارة والتنظيمية، فمزاولة الشخص لمهنة حرة يجوز لهم تأجير خدماتهم وهو لا يمنع من اعتبارهم تابعين لأنه مما تمليه القواعد العامة في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود^(٢). ومن الأمثلة على ذلك:

■ أصحاب المهن الحرة؛ كالطبيب والمحامي والمحاسب، فالبرغم من أن الأصل هو استقلالهم في أدائهم لعملهم عن التبعية الفنية والإدارية لمن يؤدون العمل لحسابه،

1841, 17 décembre 2018, qui relève « une application alambiquée du critère des trois pouvoirs » ;

J.Icard, « La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique » Bulletin Joly Travail, 2019 n°01, page 15, qui regrette. Escande-Varniol, Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, Recueil Dalloz 2019, p.177.

(1) "La note explicative publiée avec l'arrêt précise que « dès lors qu'ils constataient, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier, et, d'autre part, que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation du livreur caractérisant un lien de subordination, les juges du fond ne pouvaient écarter la qualification de contrat de travail ».

Cass. Soc., 28 novembre 2018, no 17-20.079, P-B-R-I, M. Y... a saisi la juridiction prud'homale le 27 avril 2016. JP Lhernould, « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », Jurisprudence Sociale Lamy, n°468, 28 janvier 2019.

(٢) د.همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٣.

ومن ثم فإن العقد الذي يرتبطون به بمن يتم العمل لحسابه حيث يتخلف عنصر التبعية فيه، فإذا كان بالضرورة ليس عقد عمل - وفقاً للمفهوم التقليدي لهذا العقد - فإنه يتم تكييفه وفقاً للخصائص المميزة للعقود المسماة عقد مقالة أو عقد وكالة.

- الممثل وتبعيته لإدارة الفرقة الفنية، حيث يتم توزيع الأدوار بمعرفة المخرج بعد اعتماد ذلك التوزيع من مدير عام الفرقة، فيلتزم الفنان بالدور المعروض عليه ويحظر عليه أن يغير شخصية الدور وغيره من أمور لا يوافق عليها المخرج.
- سائقي أوبر والذين يقومون بنقل أشخاص تبعاً لحساب شركتهم (أوبر UBER) وإن كانوا يتمتعون بنوع من الاستقلالية في اختيار ما يقومون به من رحلات وغيرها، فإنهم في ذات الوقت يكونوا على تواصل مستمر بالشركة أثناء تنفيذ العمل، كما أن لهذه الأخيرة معاقبته حال إلغاء عملية النقل لأكثر من مرة.

ثانياً: الطبيعة القانونية الخاصة لعقد السائق:

بالنظر إلى عدم التطابق بين العناصر اللازمة لعقد العمل وبين نظيرتها بصدد عقدي الشركة أو الإيجار، وحيث إنه بتوافر عناصر عقد العمل والتي أهمها التبعية فإن العقد يكيف بكونه عقد عمل له طبيعته وذاتية الخاصة التي نظمها المشرع الاجتماعي. فالبرغم من لجوء بعض أصحاب العمل إلى تكييف العلاقة بينهم وبين عمالهم بكونها عقد شركة أو عقد عمل، كما أن هذه العقود واردة أو قد ترد على عمل غير أن لها ذاتيتها الخاصة بها التي تُبعدها عن الذاتية التي يتمتع بها عقد العمل الفردي ولذا نظمها المشرع بقواعد خاصة بها كالقانون المدني.

وبالتالي فإن خصائص عقد سائقي أوبر تُستمد من طبيعة العلاقة بين السائق وبين الشركة وكذلك من النصوص التي نظمها المشرع بشأن عقد العمل، ومن ثم فهو فيتنسب بعدة سمات منها ما هو عام ومنها ما هو خاص.

١- السمات العامة:

عقد سائقي أوبر عقد رضائي:

الأصل العام في عقد العمل أنه عقد رضائي، فلا يلزم توافر أي شكل لانعقاده، إضافة إلى أن إثباته يخضع للقواعد العامة في الإثبات؛ وحيث إن محكمة النقض الفرنسية في حكمها المورخ في ٤ مارس ٢٠٢٠م قد قضت بأن عقد سائق أوبر هو عقد عمل^(١)، فإن رضائية هذا العقد تبدو واضحة من حيث الانعقاد والإثبات. ويلزم لانعقاد هذا العقد تراضي طرفيه؛ فينقذ بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين، فيقوم صاحب العمل بإصدار إيجاب إلى العامل؛ ينطوي على عزمه على إبرام عقد العمل بمجرد

(١) <https://www.cc.gov.eg/?p=418>. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

قبول العامل، ويجب أن يتضمن الإيجاب المقومات الأساسية في العقد^(١). فيتم عقد العمل لسائقي أوبر، بمجرد تبادل الشركة والسائق التعبير عن إرادتهما المتطابقة، ويتحقق الرضا به صراحةً أو ضمناً. هذا، ولا يؤثر في رضائية العقد ما أوجبه قانون العمل من التزام صاحب العمل بكتابة العقد وتضمينه بيانات معينة مثل: اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل، اسم العامل ومؤهلته ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني، طبيعة ونوع العمل محل التعاقد، الأجر وسائر المزايا النقدية والعينية^(٢).

كما أنه نظم المسؤولية الاجتماعية لشركات المنصات الرقمية عن عمالها سواء وجد عقد بينهما أو استثمارات أو غيرها من محررات الكترونية، وقد وسع القضاء الفرنسي في مجال اثبات عقد العمل إلى حد السماح للعامل بإثبات العقد ولو كان مكيفاً تحت مسمى عقد آخر، ويتضح ذلك جلياً في إعادة تكييف محكمة النقض الفرنسية للعقد بين شركة أوبر وسائقيها بأنه عقد عمل^(٣).

وتأييداً للرأي السابق ذهب رأي آخر^(٤) إلى أنه من الناحية العملية يتم إبرام الكثير من عقود العمل شفويًا، وقد يكون ذلك مصطحباً بسوء نية من صاحب العمل للتحلل من التزاماته، أو قد يكون بدون سوء نية أي من الطرفين ولكن قد جرى العرف أو العادة على ذلك، وهذا ما يُعرف بالعمل غير الرسمي؛ أي بدون عقد عمل مكتوب، الأمر الذي يتطلب تبني توجهات يستفيد منها العامل.

(١) د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٤٤٢-٤٤٨.

(٢) ويذهب رأي فقهي إلى أنه وإن كان التوجه التشريعي منصرف إلى اشتراط الكتابة بهدف حماية العامل من استغلال صاحب العمل له، كما القانون الفرنسي إذ يلزم صاحب العمل بكتابة العقد، وجعل للكتابة قيمة كبيرة في شأن إثباته وإضفاء الحماية على العامل، فإن ذلك لا يحول دون ثبوت بعض العقود حتى ولو لم يتم كتابتها؛ ومن ذلك عدم تطلبه الكتابة في عقود العمل في المنزل؛ فيكون لصاحب العمل إعطاء استمارة للعامل متضمنة بيانات معينة بدلاً من عقد العمل. وقد نص القانون الفرنسي، على إلزام صاحب العمل، الذي يستخدم عاملاً في المنزل، بملا استمارة أو بطاقة تحتوي على بيانات معينة، ومما لا شك فيه أنه يجوز الاحتجاج بهذه الوثيقة لإثبات العقد. ولمزيد من التفاصيل راجع المادة (٣٢) من قانون العمل الموحد المصري.

L'article L. 121-1 du code du travail. Jean Pélissier et autres: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2004, pp.355-356.

(٣) <https://www.cc.gov.eg/?p=418>. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

(٤) د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٧٢، وشاطره في ذلك: Angel Martinez-Sánchez and others: Telework adoption, change management, and firm performance, Journal of Organizational Management Vol.21, N°1, 2008.

وأياً ما كان من أمر الاتجاهات السابقة فإنه يجوز للعامل إثبات حقوقه، وكل ما يدعيه في مواجهة صاحب العمل، بكافة طرق الإثبات كالبينة، ويمكنه الاستناد إلى ملف خدمته أو مرات عمله لحساب صاحب العمل. ويُعد ذلك متوافقاً مع قضاء محكمة النقض المصرية التي قضت بأنه "رغم أن القانون يوجب ثبوت عقد العمل بالكتابة وإيداع نسخة منه بمكتب التأمينات المختص، إلا أنه لا زال بالإمكان تعيين عمال بلا عقود مكتوبة، وهو ما يجيز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات^(١)". وكذلك في أحد أحكامها قررت هذه المحكمة أنه إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه، بجميع طرق الإثبات. وللعامل أن يركن في الإثبات إلى البينة لينفي ما جاء بمستندات صاحب العمل إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب^(٢).

إذاً، فبالرغم من التطور الذي لحق بالكيفية التي يؤدي بها العامل مهام عمله التابع (سائق أوبر)، فإنه مازال عاملاً تابعاً يؤدي عملاً لحساب صاحب العمل وإن تغيرت فكرة التبعية في علاقة العمل هذه إلا أنها مازالت تشكل عقد عمل^(٣).

(١) الطعن رقم ٩٨٧٢ لسنة ٦٢ ق، جلسة ٢٧/٤/٢٠٠٠، والطعن رقم ٤١٩٩٠ لسنة ٦٣ ق، جلسة ٢٣/١٢/١٩٩٩ م. د. خالد عبد الفتاح محمد: مرجع سابق، ٢٠٠٣، ص ٤٧٦.

(٢) الطعن رقم ٤٦٦ لسنة ٣٨ ق - جلسة ٢٦/١٠/١٩٧٤، عصمت الهواري: مرجع سابق، ص ٢١.

(٣) فعلى سبيل المثال نجد أن عقد سائق أوبر من العقود الواردة على عمل التي يلتزم فيها السائق بأداء عمل يتمثل في تقديم خدمة النقل أو الرحلات لعملاء الشركة التي تكون على اتصال به أثناء تنفيذ وتحدد موقعه الجغرافي. ففي عقد سائقي أوبر (Uber) يؤدي العامل عمله (والمتمثل في نقل الركاب) لحساب شركة أوبر ولا يقوم بتقديم خدمة النقل مستقلاً لحسابه هو والذي يستفيد من ثمار هذا العمل هو شركة أوبر ذاتها وبالتالي يُعد العامل عاملاً تابعاً وليس مستقلاً. فيلتزم سائق أوبر (Uber) بمقتضى العقد المبرم بينه وبين الشركة - ولو كان مسماه عقد شركة أو عقد مقاوله أو غير مسمى - بأداء عمل لحساب هذه الشركة؛ إذ يقوم بنقل ركابها اللذين يدخلون على الأمل الخاص بالشركة ويطلبون سائق تابع لها ينقلهم من مكان إلى آخر، وذلك مقابل التزام العميل بدفع تكلفة رحلة النقل. ولا ينفي من أن هذا العقد مازال عقد عمل تمتع العامل بقدر من الاستقلال والذي تتطلبه بعض أشكال الوظائف الجديدة؛ فهناك من الوظائف ما يتمتع فيها العامل بحرية معينة في أدائها كتحديد مكان وزمان العمل؛ إذ هذا القدر من الاستقلال تطلبته طبيعة أداء العمل من ناحية كما أنه ارتضى به صاحب العمل صراحةً أو ضمناً حينما قبل أداء العامل للعمل بهذه الطريقة.

(٢) يؤدي العامل العمل لعملاء صاحب العمل وليس لعملائه:

إن من مقتضيات العمل التابع قيام العامل بأداء العمل لعملاء صاحب العمل المتبوع وليس لعملائه هو، وبغض الطرف عن التطور الذي لحق بأشكال الوظيفة أو القدر من الاستقلال الذي يتمتع به العامل في أداء العمل في عدة وظائف، فإن العامل يؤدي عمله لعملاء صاحب العمل المتبوع. فصاحب العمل هو الذي يتعاقد مع عملائه ويتعامل معهم ثم يكلف عماله بأداء عمل ما أو تقديم خدمة أو سلعة لهؤلاء العملاء أو قد يتعاقد العامل مع عملاء صاحب العمل حينما تتطلب طبيعة عمله ذلك وهنا يؤدي عمله المكلف به فحسب لعملاء متبوعه وليس لعملائه هو.

(٣) يؤدي العامل العمل مقابل أجر محدد من قبل صاحب العمل:

وهو ما قضت به محكمة النقض الفرنسية في واحد من أشهر أحكامها وهو بشأن تكيف العقد بين شركة أوبر وسائقها بأنه عقد عمل؛ فنجد حكم محكمة النقض الفرنسية، ٤ مارس ٢٠٢٠، جاء به: "٧- إن الامتثال لأمر العميل، والذي تم قبوله من قبل السائق VTC، لا يمكن أن يشكل مؤشراً على وجود ارتباط تبعية الأخير فيما يتعلق بالمنصة الرقمية التي تم إنشاؤها علاقة السائق والعمل؛ وبالتالي فإن حقيقة أن سائق VTC، الذي وافق على أداء خدمة نقل حصرية يطلبها العميل، يحترم شروط هذا الطلب ولا يكون قادراً على تقديم خدمة لركاب آخرين طالما أنه يقوم بتوصيل عميل الشركة، ولا يمكن أن تشكل مؤشراً على التبعية فيما يتعلق بمنصة رقمية؛ أن الحكم بأن الحظر المفروض على السائق أثناء تنفيذ الرحلة المحجوزة عبر تطبيق أوبر لرعاية الركاب الآخرين، يبطل صفة أساسية لجودة مزود الخدمة المستقل، المحكمة استندت الاستئناف إلى سبب غير صحيح وانتهك المواد L 1221-1 و L 1411-1 و L 7341-1 و L 8221-6 من قانون العمل، جنباً إلى جنب مع المادة ١١٠٣ من القانون المدني، في نسخته الناتجة عن مرسوم ١٠ فبراير ٢٠١٦^(١)".

إن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يحصل فيها العامل على أجر نظير ما يؤديه من عمل، وببطل عقد العمل مأجوراً بغض الطرف عن شكل الوظيفة أو طريقة أدائها، أو عن شكل الأجر أو طريقة دفعه. فعلى سبيل المثال سائق شركة أوبر يؤدي عملاً لحسابها مقابل أجر (في صورة نسبة من الأرباح) الأمر الذي جعل القضاء الفرنسي يكيف العقد بأنه عقد عمل، وهذا من منطلق تجاوز النقد الموجه لتكليف أصحاب العمل لهذا العقد باعتباره عقد شركة أو مقاوله، والذي ثبت قصوره وعدم صحته لافتقاده مثل هذه العقود لعنصر التبعية الموجودة في العقد المبرم بين شركة أوبر وبين السائق الذي يعمل لديها. فالشركة تحدد المقابل الذي يدفعه عميلها نظير عملية النقل في ذات الوقت الذي تُحدد فيه نسبة معينة من هذا المقابل للسائق مقابل القيام بنقل عميل الشركة؛ أي أن السائق يحصل على نسبة معينة من ربح الشركة مقابل أدائه لعمله.

(¹) " 7°/ que le respect de la commande du client, qui a été acceptée par le chauffeur VTC, ne saurait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination de ce dernier à l'égard de la plateforme numérique ayant mis en relation le chauffeur et le client ; qu'ainsi, le fait pour un chauffeur VTC, qui a accepté d'effectuer une prestation de service de transport exclusive commandée par un client, de respecter les termes de cette commande et ne pas pouvoir prendre en charge d'autres passagers tant que la prestation de transport est en cours ne peut constituer un indice de subordination à l'égard d'une plateforme numérique ; qu'en jugeant que l'interdiction faite au chauffeur pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers vient réduire à néant un attribut essentiel de la qualité de prestataire indépendant", la cour d'appel s'est fondée sur un motif erroné et a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil,

كما يُعد عقد سائقي أوبر عقد يقوم على الاعتبار الشخصي: القاعدة العامة هي أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي Du caractère intuitu personne du contrat de travail؛ حيث تُعد شخصية العامل وصفاته دائماً محل اعتبار في عقد العمل؛ إذ يعتمد عليها صاحب العمل، وإزاء ذلك يتعين على العامل أن يؤدي عمله بنفسه بدقة وأمانة ولا يجوز له أن يعهد به إلى آخر إلا بموافقة صاحب العمل. وهذا الطابع الشخصي هو الذي يبرر انقضاء علاقة العمل بوفاء العامل، وذلك على خلاف الوضع بالنسبة لشخصية صاحب العمل، والتي ليست محل اعتبار في عقد العمل، ما لم تكن على خلاف ذلك. غير أن الطابع الشخصي ليس من النظام العام ولذلك يمكن الاتفاق على أداء غير العامل لمهام العمل بموافقة صاحب العمل^(١).

ومن ثم فإن شركة أوبر تتعاقد مع شخص ليقوم بتوصيل عملائها، والذي يقوم بالعمل من خلال البريد الإلكتروني الخاص به والاتصال بالمنصة الرقمية للشركة لكي تُحدد موقعه الجغرافي أثناء قيامه بمهام عمله، ولذا يمكن أن يحل شخص آخر مكان هذا العامل في القيام بتوصيل الركاب عملاء الشركة، طالما لم تعترض الشركة على ذلك. كما أن عقد سائقي أوبر عقد معاوضة وملزم للجانبين: عقد العمل من عقود المعاوضة، الذي لا يوجد إلا إذا كان العمل مأجوراً، ويُعد من العقود الملزمة للجانبين؛ أي أن كل طرف يُعطى عوضاً عما يأخذه، فالعامل يؤدي عملاً وصاحب العمل يدفع أجراً مقابلاً لذلك، ويُعتبر الأجر المقابل الذي يحصل عليه العامل نظير عمله^(٢).

ومن ثم فإن الطبيعة القانونية لعقد سائقي أوبر توحى بأنه عقد عمل يشتمل على عناصر هذا العقد من تبعية وأجر وغيرها، وإن كان عنصر التبعية مختلفاً في بعض

dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016". Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale-ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, Ruling n°374, 4 march 2020.Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autre(s).(Paris, 10 janvier 2019), https://www.courdecassation.fr/chambre_s.../374_4_44522.html, <https://www.cc.gov.eg/?p=418>.

(١) د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٥٨٠.

Emmanuel Dockés: Droit du travail, op.cit, p.35, Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, op.cit, p.79. Daniel Langé: Droit du travail, op.cit, p.94, Deborah J. Lockton: Employment law, op.cit, p.46, CYNTHIA J. CRANFORD and others: The Gender of Precarious Employment, Canada, 2011, p.460.

(٢) الطعن رقم ١١٦ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٨/٣/٢٦، م. د. خالد عبد الفتاح محمد: موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، مرجع سابق، ص ٤٨٧.

الأوجه عن التبعية القانونية التي تطلبها المشرع لوجود عقد العمل، فإن قضاء النقض الفرنسي توسع في مفهوم التبعية واستشف وجودها في عقد سائق أوبر. وإذا كان يُشترط لسريان سلطات صاحب العمل على العامل لديه أن يكون هذا الأخير تابعاً له في أدائه لعمله فإن محكمة النقض الفرنسية استشفت وجود هذه السلطات من ممارسة السائق لنشاطه المهني^(١)

٢- السمات الخاصة (وجود رابطة التبعية في العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين أوبر والسائق):

استدلال مظاهر التبعية بين صاحب العمل والعامل (علاقة مباشرة بين شركة أوبر والسائق):

توجد مظاهر عديدة يمكن الاستناد إليها لوجود رابطة تبعية وبالتالي وجود عقد عمل من عدمه. فإذا كان المشرع - في دول عديدة - قد اعتد برابطة التبعية التنظيمية أو الإدارية؛ أي خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل وتوجيهاته، وفقاً للظروف الخارجية للعمل فقط ولا يستلزم الناحية الفنية، وذلك لاعتماد العقد كعقد عمل، فإن سائقي أوبر (Uber) - وما يماثلهم من عمال - يعتبروا في عداد العمال لدى الشركة. فالبرغم من إمكان اعتبارهم أصحاب مهنة حرة (سائق) إلا أنهم عمالاً وفقاً للأصل العام الذي يحكم مهنتهم، فالأصل هو الاستقلال في أداء العمل، وبالرغم من هذا الأصل فإنهم يؤدون العمل تحت رقابة وإشراف الشركة وعلى تواصل معها طيلة تنفيذ العمل، فأين الاستقلال إذن!

فتظهر النتيجة الخاصة بشبه الاستقلال الاقتصادي بشكل واضح فيما يتعلق بمنصة أوبر الرقمية؛ فإنه وإن كان السائق يختار الوقت الذي يبدأ فيه العمل ومكانه فإن لا يمارس عمله دونما الاتصال بالمنصة الرقمية للشركة، أي يوجد في علاقة تبعية أثناء تنفيذ العمل واتمام الرحلة. في الوقت الذي تدعي فيه أوبر أنها تقتصر فقط على ربط العرض بالطلب، ومع ذلك تقوم بأكثر من مجرد هذا الربط؛ إذ أنها هي التي خلقت هذا العرض نفسه، كما تنظم الخصائص الأساسية وتنظم عملياتها.

وكذلك تسمح Uber للأشخاص الذين يرغبون في القيام بنشاط نقل الركاب بالاتصال بتطبيقه والقيام بهذا النشاط وفقاً للشروط التي تفرضها هي والتي تلزم السائقين من خلال عقد استخدام التطبيق، فتمارس أوبر سلطة السيطرة على جميع الجوانب ذات الصلة بخدمة النقل فتسيطر على: السعر، وشروط السلامة من خلال المتطلبات المسبقة المتعلقة بالسائقين والمركبات، ويمكن أن تسيطر على المكان

^(١) <https://www.cc.gov.eg/?p=418>. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

والزمان من خلال عروض النقل التي تقدمها لعمالها فتجبر السائقين على اتمام عمليات النقل في أوقات وأماكن عالية كأيام الأعياد مثلاً، كما تسيطر على سلوك السائقين عن طريق نظام التقييم من العملاء، وأخيراً لها توقيع الجزاء كإمكانية طرد السائق من المنصة أو إغلاق حسابه^(١).

استدلال رابطة التبعية من علاقة العمل غير المباشرة (تطبيق شركة أوبر وسائقيها):

يلزم وجود مظاهر لتبعية العمال لصاحب العمل لإمكانية الاستدلال على وجود عقد العمل، ولكي ينهض عنصر التبعية قائماً فلا بد من قيامه على مقومات يتمثل أهمها في قيام العامل بعمل ما لحساب صاحب العمل مقابل أجر لذلك العمل، وأن يكون العامل خاضعاً للسلطة الفعلية لصاحب العمل، وبتوافر هذه السلطات تقوم التبعية وتنتج آثارها في قيام علاقة عمل مع ما يترتب على ذلك من انطباق قانون العمل على هذه العلاقة^(٢).

وبالتالي إذا كان العقد مباشر بين الشركة والعامل، وسواء أكان عقد عمل مكتوب أو استثمار أو عقد شفوي فإن رابطة التبعية الموجودة بين صاحب العمل والعامل هي التي تُبرر وجود هذا العقد وإثباته. أما إذا كانت علاقة العمل غير مباشرة بين الشركة وبين العامل أي يتدخلها وسيط؛ فإن هذه العلاقة - بالرغم من وضوحها كعلاقة ثلاثية الأطراف سيما عندما يظهر الوسيط بمظهر صاحب العمل الذي يلتزم في مواجهة صاحب العمل الحقيقي بتوريد عمال له ممن تعاقدهم سابقاً - تظل علاقة عمل طالما أن رابطة التبعية موجودة في العلاقة بين العامل وصاحب العمل الذي يؤدي العمل لحسابه ووفقاً لتوجيهاته تحت رقابته وإشرافه.

وهو ما يتضح معه أن عناصر التبعية متوفرة بصدد سائقي أوبر، ولو كانت هناك علاقة ثلاثية الأطراف ووجود شخص بين شركة أوبر والسائق؛ إذ أنه بمثابة وسيط فحسب بينهما ولو كان هو الذي يظهر بمظهر صاحب العمل الذي يبرم العقد مع

^(١) M. Julien et E. Mazuyer: Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT, Paris, 2018, p.189. B.Gomes: Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine Sociale Lamy, n°1847, février 2019, p.4.

^(٢) فالعبرة إذاً ليست صور العقد أو مسماه بل هي بحقيقته وبطبيعته العلاقة بين طرفيه، بغض الطرف عما إذا وجد عقد مكتوب أو شفوي أو في قالب تشريعي آخر، والقاضي هو المنوط به تكييف العقد والذي يستشف وجود عقد العمل من طبيعة ممارسة النشاط المهني ومن صاحب العمل الذي يؤدي العامل العمل لحسابه. وللعامل الحق في المطالبة القضائية بإعادة تكييف العقد للاستدلال على وجود رابطة التبعية وعلى عقد العمل.

السائق، فنية السائق اتجهت إلى تقديم خدمات متمثلة في نقل الركاب لحساب شركة أوبر وتحت تبعيتها. وتتضح عناصر التبعية بين الشركة وبين السائق فيما يلي:

- ١- قدرة وسلطة المشغل (صاحب العمل) في إصدار الأوامر والتوجيهات.
- ٢- قدرة وسلطة المشغل (صاحب العمل) على مراقبة التنفيذ.
- ٣- قدرة وسلطة المشغل على معاقبة عدم احترام التوجيهات الصادرة عن الإدارة.

أما بشأن أحكام القضاء، فقد بررت محكمة استئناف في باريس أن العلاقة بين سائق VTC والشركة تعتبر علاقة عمل وهو عامل تابع يعمل لحسابها وليس عامل مستقل؛ إذ هو يعمل باستخدام منصة رقمية وتطبيق منظم مسبقاً من قبل الشركة لتيسير أداء الخدمة للعملاء وللسائقين الذين يمارسون عملهم وفقه^(١) (بمراعاة:

- ١- إن برنامج التشغيل هذا قد دمج خدمة نقل أنشأتها هذه الشركة ونظمتها بالكامل، وهي خدمة لا توجد إلا بفضل هذه المنصة الرقمية للتطبيق، والتي من خلالها يؤدي خدمة النقل للعملاء.

^(١) "Justifie légalement sa décision une cour d'appel qui, pour qualifier de contrat de travail la relation entre un chauffeur VTC et la société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des clients et des chauffeurs exerçant sous le statut de travailleur indépendant, retient:

1°) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport,

2°) que le chauffeur se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire,

3°) que la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non,

4°) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques", et déduit de l'ensemble de ces éléments l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements et que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictive". Loc.cit.

٢- إن السائق يحصل على مسار معين لا يحق له اختياره ويتم تطبيق تصحيحات تعريفية عليه إذا لم يتبع السائق مسار الرحلة المحددة له والمراقبة عليه.

٣- إن الوجهة النهائية لرحلة النقل غير معروفة أحياناً للسائق، الذي لا يستطيع حقاً الاختيار بحرية، مثلما يفعل السائق المستقل، للرحلة التي تناسبه أم لا.

٤- إن الشركة لديها خيار فصل السائق مؤقتاً عن تطبيقه بعد ثلاثة حالات رفض للتنشغيل وأن السائق قد يفقد الوصول إلى حسابه إذا تم تجاوز معدل إلغاء الطلب.

وقد استنتجت المحكمة من كل هذه العناصر أن أداء السائق للعمل يكون تحت سلطة صاحب العمل الذي لديه سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات للسائق كما له معاقبته على ما يرتكبه من مخالفات. ومنذ ذلك الحين أيدت فكرة أن وضع السائق هو تابع وليس مستقل وأن فكرة السائق الخاص الذي يعمل لحسابه الخاص هي فكرة وهمية فحسب. وكذلك، قررت محكمة الاستئناف باتباع طريقة إستنباط الأدلة وإظهارها لتحديد وجود علاقة التبعية، والمؤشرات المستخدمة لتبرير إعادة التكييف من نوعين^(١):

أولهما: يرتبط الأمر بوجود قوة التحكم في أيدي شركة أوبر (كاختيار الطريق والسلوك المتبع الخاضع لتقييم)، والتحكم في ظروف العمل؛ كتصحيح الأجرة، وقبول العملاء المختلفين، وتحديد الموقع الجغرافي، والعقوبات (كتعطيل الحساب)...، وتشير محكمة الاستئناف في أعقاب هذا الاجتهاد القضائي إلى أن حقيقة القدرة على اختيار العامل لساعات عمله لا يستبعد في حد ذاته علاقة عمل تابعة.

أما ثانيهما: يتعلق بالوضع الاقتصادي للسائق تجاه المنصة؛ حيث جاء في تقرير محكمة الاستئناف أن رفع الوضع المستقل للسيد (X ...)، والذي يتميز بأنه لديه حرية اختيار زمان عمله بالإضافة إلى إتقانه تنظيم مهامه وبحثه عن العملاء والموردين، فإن واقع علاقة العمل وممارسة النشاط المهني هو الذي يُحلل ما إذا كان يمارس السائق نشاطاً مستقلاً حقيقياً؟

ثم ردت محكمة الاستئناف على هذا السؤال بالنفي، مشيرة إلى أن هذا السيد الذي اضطر للتسجيل كرجل أعمال مستقل ليتمكن من أن يصبح "شريك" لشركة، وقد تم دمجها في خدمة النقل التي تم إنشاؤها وتنظيمها بالكامل من قبل الشركة، والتي لا توجد إلا بفضل هذه المنصة، ولذا استنتجت المحكمة أن هدف الشخص كان العمل لديها، وأشارت إلى أنه - وفقاً لتقييمها - كان استقلال هذا السيد وحقيقته أنه تابعاً؛ حيث لم يكن لديه إمكانية بناء زبائنه الخاصين بمفرده وكانت حريته في اختيار العمل وفقاً لتقييم

^(١) Décision attaquée: 10 janvier 2019 de la cour d'appel de Paris, la société Uber France, C/ M. A... X... Rapporteur: Marie-Anne Valéry, Pourvoi n° S1913316.

العملاء الذي يخضع لتقييم الشركة. مبررة كذلك بأن السائق لا يعرف بالضرورة وجهة العملاء المحتملين فهو لم يتقن جميع المنصات التي تسمح له بالاختيار الواعي، ويخاطر بتعطيل حسابه وكل هذه العناصر لا تتعلق بحرية عمل السائق أكثر من تعلقها بتبعيته والتزامه بتعليمات الشركة، مما يُدلل على وجود عقد عمل.

وبالنظر إلى الفراغ القضائي المصري بشأن استخلاص علاقة التبعية بعمال المنصات الرقمية، فيمكننا الاستناد إلى الأحكام العامة لقضاء النقض؛ والذي قضت فيه محكمة النقض بأن "علاقة التبعية مناطها أن يكون للمتبوع سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله وفي الرقابة عليه ومحاسبته^(١)". وكذلك قضت بأنه: "علاقة التبعية . م ١٧٤ مدني . مناطها . ثبوت سلطة المتبوع الفعلية في الرقابة والتوجيه طالت مدتها أو قصرت بإصدار الأوامر للتابع في طريقة أداء العمل والرقابة في تنفيذها ومحاسبته على الخروج عليها^(٢)".

وتعليقاً على ما سبق، وطالما ثبت تمتع صاحب العمل بسلطاته وإمكانية ممارسته إياها ولو كان يمارس بعضها فحسب فيمكن حينئذٍ استخلاص رابطة التبعية بينه وبين العامل الذي يعمل لحسابه.

المطلب الثاني

الارتكاز على سلطة الرقابة

في تكيف علاقة عمل أوبر وعمالها

• مقومات التبعية اللازمة لوجود عقد العمل:

أداء عامل أو سائق أوبر عمله لحساب هذه الشركة يُعبر بذاته عن توافر مقومات التبعية^(٣)؛ لأنه مازال يؤدي العمل المكلف به لحساب الشركة بمقابل، وهو المميز بين

(١) حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ٣٩٧٣ لسنة ٧٣ قضائية جلسة ٥ - ٦ - ٢٠٠٥.

راجع الموقع الإلكتروني: WWW.elwany.com

(٢) حكم محكمة النقض في الطعن رقم ٩٤٣ لسنة ٧٤ قضائية، الصادر بجلسته ٢١/١/٢٠١٤. وقد قضت أيضاً بأنه: "قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الهيئة الطاعنة بمبلغ التعويض المقضي به استناداً لمسؤوليتها عن خطأ الشركة المنفذة لمشروع شبكة الصرف المغطى موقع الحادث تأسيساً على قيام علاقة التبعية بينهما مما تضمنه عقد الإنشاء المبرم بينهما من توافر سلطة التوجيه والرقابة في جانب الطاعنة. فيجوز مساءلتها عن خطأ الشركة المنفذة الواقع خلال مدة تنفيذ العقد لثبوت ركن الخطأ قبلها. حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٢٦٩ لسنة ٨٥ قضائية، الصادر بجلسته ١٥/٥/٢٠١٦. الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية:

https://www.cc.gov.eg/advanced_search?section=civil

(٣) لكي ينهض عنصر التبعية قائماً فلا بد من وجود عدة مقومات تُدلل عليه يتمثل أولها في قيام العامل بعمل ما لحساب صاحب العمل مقابل أجر عن هذا العمل، كما يشترط أن يكون العامل أثناء قيامه بعمله خاضعاً للسلطة الفعلية لصاحب العمل، والذي بإمكانه توقيع جزاء تأديبي عليه حال مخالفته

العمل المستقل والعمل التابع، ولكن إذا كان العامل يتمتع بقدر من الاستقلال في ذات الوقت الذي يؤدي عمله لحساب شخص ما وليس لحسابه هو. فإذا كان العامل يخضع لسلطات صاحب العمل مع تمتعه بقدر من الاستقلال، أو لبعضها فحسب، فهل مازال عاملاً تابعاً؟ أم انتقل إلى دائرة العمال المستقلين؟ وغيرها من تساؤلات أجابت عليها محكمة النقض الفرنسية - بشأن حكم سائقي أوبر ٤ مارس ٢٠٢٠. والتي ارتكزت على وجود سلطة الرقابة أو السيطرة "controle" عن غيرها من السلطات. وهو ما نتناوله كالتالي:

أولاً: الارتكاز على سلطة صاحب العمل في الرقابة:

إذا كانت سلطات صاحب العمل قد تغيرت بتغير أشكال بعض الوظائف الجديدة، وإذا كان بإمكانه التخلي عن فسحة من هذه السلطة لمتنع العامل بقدر من الاستقلال في تنظيم عمله، فإن سلطة الرقابة أضحت تترأس أهم السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل على عماله؛ إذ تعتبر مقوماً هاماً لتبعيتهم له، وما زال يتمتع بها كاملة. ولا ريب في أن سلطة الرقابة ذاتها قد لحقها بعض مظاهر التطور بحيث استخدمت فيها الوسائل التكنولوجية.

• مفهوم سلطة الرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل (شركة أوبر):

مفاد سلطة الرقابة تمتع صاحب العمل بسلطة مراقبة العامل وهو يؤدي العمل المكلف به، فممارسته لسلطته هذه تقتصر على الأمور المتعلقة بالعمل فقط؛ ككيفية تنفيذه، أو مكان القيام به وزمانه، ولا يجب إذاً أن تمتد هذه السلطة للحد من حرية العامل الشخصية^(١). ومثال ذلك الشركات التي تقدم خدماتها أو بعض السلع وفقاً للطلب للطلب من خلال منصتها الرقمية كأوبر، فتلزم العاملين لديها بوجوب فتح الإيميلات مثلاً والاتصال بالمنشأة وعدم الخروج من منصتها الرقمية طيلة تنفيذ العمل لإمكانية تتبع موقعه الجغرافي وبالتالي مراقبته^(٢).

لتعليمات أداء العمل. ويتوافر مثل هذه المقومات تقوم رابطة التبعية ومن ثم تنتج أثارها في قيام علاقة العمل مع ما يترتب على ذلك من انطباق قانون العمل على تلك العلاقة. د. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٨٦.

^(١) Daniel Langé: Droit du travail, op. cit, pp. 25-27, CARLOS M. PUERTAS: The effects of mobile technology on work-life, Ph.D.thesis, Claremont Graduate University California, 2009, p.58.

^(٢) فلصاحب العمل أن يستعمل ما يشاء من وسائل الاتصال الحديثة في ممارسة لسلطته الرقابية، شريطة ألا يُبالغ في استعمال هذه الوسائل. وعند استعمال المنشأة لأي من هذه الوسائل في الرقابة، يجب أن تُعلم العاملين بها؛ فذلك التزم عليها لمساسه بحريتهم.

Hubert de la Bruslerie, Catherine Deffains-Crapsky: Contrat optimal d'actionnariat salarié et asymétries d'information, op.cit, p.116, Lionel P.

• تطور سلطة الرقابة في وظائف منصات الاقتصاد الرقمي (منصة أوبر):

إن ظهور أشكال جديدة للوظائف، جعل أصحاب العمل يستخدمون كثيراً من الأجهزة التكنولوجية للرقابة من ناحية، وجعل العامل متنقلاً أكثر من ذي قبل في أماكن عديدة من ناحية أخرى. بيد أن هذا التطور أضحى حتمياً لا مفر منه بشأن بعض الأعمال، وهو ما تطلب بدوره تطبيق مبدأ "الرقابة والاستقلال في العمل"؛ والذي يقتضي ثقة أكثر ورقابة عن بُعد، حيث تزيد مساحة الثقة بين العامل وصاحب العمل أو المشرف عليه، إضافة إلى قدر الحرية الممنوحة للأول في أداء وتنظيم عمله. وإذا كانت الرقابة المتبعة في المنشأة هي الرقابة المكثفة على العاملين، فإن الرقابة المتبعة وفقاً لمبدأ الرقابة والاستقلال في العمل هي الرقابة المخففة، التي تتماشى مع طبيعة هذا التطور^(١). وتقتضي هذه الرقابة ضرورة تمتع العامل بقدر من الاستقلال والحرية في تحديد مكان ووقت أداء عمله، شريطة التواصل مع صاحب العمل منذ بدء تنفيذ العمل، ويُعد ذلك أحد تطبيقات رابطة التبعية بمفهومها الموسع، والتي تجسد تمتع العامل بقدر من الاستقلال، وإذا كان هذا الأخير هو الذي يُحدد الوقت الذي يعمل فيه والمكان الذي يبدأ منه العمل، فإن هذا الاستقلال مشروط بوجود التواصل مع صاحب العمل أو بالاتصال بالوسيلة الإلكترونية التي تستخدمها المنشأة، أي أنه يكون مراقب في كل تفاصيل أداء عمله منذ بدء التنفيذ حتى الانتهاء^(٢).

وتجسيداُ لذلك فقد تغيرت سلطة الرقابة للشركات أصحاب المنصات الرقمية بتغير ظروف أداء العمل وتغير أدوات الرقابة؛ فأضحى من اليسير على أصحاب العمل ممارسة سلطة الرقابة على عمالهم الذين يستخدمون وسائل تكنولوجيا مرتبطة بشبكة الإنترنت، فيكونوا على تواصل مستمر منذ بدء تنفيذ العمل وأثناء التنفيذ وصولاً إلى

Robert Jr.: Social Capital and Knowledge Integration in Virtual Teams, Ph.D.thesis, Faculty of the University Graduate School, Indiana University, 2006, p.24.

(١) Erica Israelson Desrosiers: Telework and work attitudes: the relationship between telecommuting and employee job satisfaction, organization commitment, perceived organizational supports, Ph.D.thesis, the Faculty of Purdue University, 2001, pp.79-87.

(٢) ÉRIC CAMPOY et VALÉRIE NEVEU: op. cit, p. 139, Richard F. Griffiths: Time management in telework and other autonomous work environments, Ph.D.thesis, Department of psychology, Kansas State University, 2003, p.38.

إنهائه. فيمكنة الشركة صاحبة المنصة الرقمية أن تُحدد الموقع الجغرافي للعامل لديها خلال فترة أداء عمله؛ إذ يكون متصلاً بها وتحت رقابتها طيلة فترة عمله، وإذا كانت الشركة لا تقوم بالرقابة عليه خلال فترة اتصاله بها مكتفية بالرقابة على التعليمات التي وضعتها مسبقاً من خلال التقييم فلها مطلق الحرية؛ إذ لكل منشأة الحرية في اختيار سبل الرقابة التي تناسب معها للرقابة على عمالها^(١).

وبشأن تغيير سلطة صاحب العمل في الرقابة على عمال المنصات الرقمية، فقد رفضت محكمة النقض الفرنسية، في حكم ٤ مارس ٢٠٢٠، الادعاء بأن نظام تحديد الموقع الجغرافي المتأصل في عمل منصة رقمية، لتوصيل برامج تشغيل VTC مع العملاء المحتملين لا يميز رابط التبعية القانونية للسائقين، نظراً لأن هذا النظام لا يُقصد به التحكم في نشاط السائقين، بل يُستخدم فقط للاتصال بهم، وضمان سلامة الأشخاص الذين يتم نقلهم وتحديد سعر الخدمة؛ منتهية إلى أن نظام تحديد الموقع الجغرافي الذي تستخدمه منصة أوبر يكفي لإثبات وجود سيطرة على السائقين، بغض النظر عن الدوافع التي قدمتها شركة أوبر في هذا الموقع...^(٢).

وإذا كان الوضع القانوني لسائقي شركة أوبر قد حُسم بصدور حكم محكمة النقض الفرنسية في ٤ مارس ٢٠٢٠، باعتبارهم عمالاً لديها، فإن ذلك كان مسألة مثيرة للجدل في دول عديدة لفترات زمنية طويلة؛ إذ إن وضع هؤلاء السائقين هو مسألة حديثة في أوساط الفقه وساحات القضاء. وتحليل حالة السائقين لمنصة أوبر في عدد من البلدان الأجنبية، تبين وجود عدة عناصر للاعتراف بوجود الخدمة المنظمة من قبل الشركة للعامل لديها، وأبرزها أن يمارس صاحب العمل سلطة الرقابة على عماله والتي يمكن أن تستشف من عدة أمور^(٣):

(١) E.Dockès: Le salariat des plateformes, op.cit, p.8, Antoine Jeammaud: Le temps de travail effectif, op.cit, p.748.

(٢) "Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, Ruling n°374, 4 march 2020 (english version), Sentencia n°374, 4 de marzo de 2020 (versión en español) Demandeur(s): Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autre(s).(Paris, 10 janvier 2019), https://www.courdecassation.fr/.../chambre_s.../374_4_44522.html, <https://www.cc.gov.eg/?p=418>.

(٣) "Des contrôles exercées par l'employeur:

- 1) création et fin de la relation de travail,
- 2) réception du travail,
- 3) fourniture et paiement du travail,
- 4) gestion du marché intérieur des entreprises,

- (١) إنشاء وإنهاء علاقة العمل،
- (٢) استقبال العمل من خلال المنصة،
- (٣) توريد ودفع العمل،
- (٤) إدارة السوق الداخلية للشركات،
- (٥) إدارة السوق الخارجية للشركة.

ومن هذه العناصر يُستنتج أن المنصة الرقمية تمارس في الواقع جميع وظائف صاحب العمل؛ حيث تقوم المنصة باختيار العامل من خلال فحص سيارته، وشروط التأمين الخاصة به، وفصله وفقاً لمعدل رضا العملاء عن أدائه، كما تدير الفواتير وتجمع المدفوعات، وتقدم الطلب وتقرر مقدار عمولتها...، ومن ثم تتحكم في جميع جوانب تنفيذ الرحلة: من نظافة السيارة إلى اختيار الطريق أو حتى موسيقى الخلفية، وأخيراً تدرك فوائد النشاط، وهو ما يُدلل على توافر التبعية في أهم عناصرها في أشكال العمل الجديدة والتي تتمثل في الرقابة^(١).

ولذلك تتحكم شركة (Uber) في العوامل الاقتصادية ذات الصلة بخدمة النقل المقدمة كجزء من منصتها في سبيلها للرقابة على سائقيها؛ فتقوم بالرقابة غير المباشرة عليهم مثل التي تمارسها على كيفية إعطاء الحوافز المالية والتقييم اللامركزي من قبل الركاب. وما تمارسه شركة أوبر من وسائل للرقابة، يكون مدرجاً في القائمة لديها ومعتمداً على أوامر رسمية معتمدة من قبلها، أي أنها تعليمات للرقابة تقدم من قبل صاحب عمل لعماله، ولا يمارس السائقون الذين يقودون في إطار منصة Uber نشاطهم بشكل مستقل عن هذه المنصة ولا عن هذه التعليمات^(٢).

• آليات ممارسة صاحب العمل لسلطته في الرقابة:

بالنظر إلى تغير طرق أداء وظائف منصات الاقتصاد الرقمي، نجد أن عمال هذه الوظائف يستخدمون وسيلة أو أكثر من الوسائل التكنولوجية في أداء العمل، وكذلك

5) gestion du marché externe de l'entreprise".

J. Prassl: Uber devant les tribunaux: le futur du travail ou juste un autre employeur, RDT, Paris, 2017, p.439, J-P Lhernould: Uber face au salariat: causes et conséquences; Jurisprudence sociale Lamy, n°470, 25 février 2019, M.Peyronnet, Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, Revue de droit du travail, p.36

^(١) E.Dockès: Le salariat des plateformes, op.cit, p.8, Antoine Jeammaud: Le temps de travail effectif, op.cit, p.748.

^(٢) Loc.cit.

يستخدم صاحب العمل العديد من هذه الوسائل للرقابة على هؤلاء العاملين^(١)، كالهاتف المحمول وتطبيقاته، والمنصات الرقمية للمنشآت التي تتم عبر الانترنت.

(١) الاتصال بالعامل عبر الهاتف:

لا ريب في أن المنشآت أصحاب المنصات الرقمية قد بدأت تتوسع في استخدام الهواتف الذكية للاتصال بالعامل؛ بحيث أن هذا الاتصال يسعها في الحالات أو المناطق التي لا تعمل فيها المنصة الرقمية بكفاءة. كما أن هناك من المنشآت ما يتيح من أرقام الهواتف للعملاء لطلب السلع أو المنتجات أو تقديم خدمة معينة، كما تتيحها لتقديم الشكاوي في مواجهة العمال الذين لا يؤدون الخدمة بكفاءة، أو للتقييم، وغيره من استخدامات تُدلل على إمكانية استخدام الهاتف للرقابة على العامل^(٢).

(٢) الاتصال بالعامل عبر الإنترنت (تتبع موقعه الجغرافي من خلال المنصة الرقمية لشركة أوبر):

أتاحت أشكال الوظائف الجديدة للمنشأة استخدام برامج عديدة تعمل من خلال شبكة الانترنت للرقابة على عمالها؛ فتوسعت المنشآت في استخدام الوسائل التكنولوجية من منصات وبرامج لتنفيذ العمل وللرقابة على العامل. وأبرز مثال على ذلك ما تستخدمه شركة أوبر (Uber) من منصة رقمية متصلة بالانترنت دائماً، يطلب عمالؤها سائقين من خلالها؛ لنقلهم وفق رحلات منظمة بواسطتها، كما أن سائقيها يتواصلون مع هؤلاء العملاء من خلالها والإيميل الخاص بعمليهم والذي يكون مفتوحاً دائماً، وعند اختيار أي من عملاء الشركة للسائق فيتوجه إليه هذا الأخير ويقوم باتمام رحلة نقله وتظل المنصة الرقمية مفتوحة، وهي التي تُحدد المسافة والسعر، ثم تطلب تقييم من العميل للسائق. وذلك يعد برهاناً قوياً على ممارسة شركة أوبر لسائقيها أثناء أداء العمل لحسابها؛ إذ يمكنها تحديد موقعه الجغرافي دائماً وطيلة رحلة نقل عملائها كما أنها هي التي تُحدد السعر (مقابل تنفيذ العمل المطلوب) كما تطلب تقييم من العميل للسائق، فتكون قد مارست سلطة الرقابة على السائق، والتي تُعد رقابة قوية وإن كانت عن بُعد إلا أنها تتابع السائق لحظة بلحظة أثناء تنفيذ العمل فضلاً عن الرقابة من خلال التقييم^(٣).

ثانياً: الاستعانة بباقي سلطات صاحب العمل في منصات الاقتصاد الرقمي:

(١) Jean –Emmanuel RAY: Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op.cit, p.530.

(٢) Nidhi Tandon: Information and Communication Technologies in Bangladesh, Trends, Opportunities and Options for Women Workers, October 2006, pp. 33-34, www.bdpressinform.org.

(٣) E.Dockès: Le salariat des plateformes, op.cit, p.8.

إذا كنا قد توافقنا مع مسلك محكمة النقض الفرنسية في حكم ٤ مارس ٢٠٢٠ بشأن سائقي أوبر، من حيث الارتكاز أولاً على سلطة الشركة صاحبة المنصة الرقمية على سلطة الرقابة أولاً، فإن ذلك ليس مفاده الاستغناء عن غيرها من السلطات؛ إذ لا زالت هذه الأخيرة تشكل مقومات ضرورية لوجود التبعية، ومن المستحسن وجودها مع سلطة الرقابة، وأن هذا المسلك كان دافعه هو إسباغ صفة العامل التابع على عمال المنصات الرقمية من باب حمايتهم إجتماعيًا. ولذلك، فإن صاحب العمل (شركة أوبر) ما زال يتمتع بسلطات الإدارة والتنظيم والتأديب، مع تغير في مظهرها.

(١) سلطة صاحب العمل في الإدارة والتوجيه Pouvoir de direction:

تخول سلطة الإدارة لصاحب العمل أن يُنظم وقت العمل طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، كما أنه له أن يُكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، طالما كان هذا الأخير لا يختلف عن المتفق عليه اختلافاً جوهرياً متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، أو كان مختلفاً ولكن لمواجهة ضرورة في العمل، دون تمييز بين العاملين^(١). وحيث إن بعض أصحاب المنصات الرقمية كأوبر قد يستخدمون بعض العمال بطريق غير مباشر؛ كتعاقد وسيط مع العمال والتزامه بتوريد هؤلاء العمال لصاحب العمل، كما أنهم قد يبرمون عقود شركة أو مقاوله مع عمالهم، فالمعول عليه إذاً هو ممارسة صاحب العمل الفعلية لسلطته في الإدارة والتوجيه، والتي يمكن استنباطها من ظروف ممارسة العامل للنشاط المهني التابع. فسلطة صاحب العمل هذه ليس من الضروري أن تكون سلطة عقدية؛ حيث لا تقتضي حتماً أن يكون هناك عقد بين التابع والمتبوع، فقد يوجد عقد العمل ومع ذلك فإن رابطة التبعية لا تقوم عليه ولكن تقوم علي ما للمتبوع من سلطة فعلية على التابع^(٢).

(١) Cass. Soc. 13 nov.1996, mentionnée au Daniel Langé: op. cit, pp. 25-27, Isabelle Comtet: Gérer le travail distant: Un défi pour les PME? Gestion 2000 publications, juillet 2008, p.89.

(٢) هذا، وقد أكد القضاء الفرنسي في أحكام عدة على حرية صاحب المنشأة في تحديد أهداف ووسائل إدارته وتنظيم منشأته، وكذلك استقر على أن صاحب العمل هو القاضي الوحيد لكل ما يتعلق بالإدارة وتنظيم العمل بمنشأته، وأن له سلطة مطلقة في إدارة منشأته لأنه هو مالکها، والمسئول عن إدارتها. وقد نحا القضاء المصري منحى القضاء الفرنسي وقرر في أحكام عدة بأن صاحب العمل يتمتع بسلطة مطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل بها، وأن لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه، ولا وجه للحد من سلطته هذه، طالما كانت ممارستها مجردة من أي قصد في الإساءة لعماله. حكم محكمة النقض المصرية في (الطعن رقم ٧٥ لسنة ٣٩ ق - جلسة ١٩٧٥/١/٢٥)، عصمت الهواري: مرجع سابق، ص ٥٦٩ - (الطعن رقم ٤١٤ لسنة ٢٠١٣ ق - جلسة ١٩٨٢/٢/٨)، (الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٧٠ ق - جلسة ٢٠٠١/١/٢٨)، (الطعن رقم ٣٦٤٤ لسنة ٦٦ ق - جلسة ٢٠٠١/٢/٢٥)، د. محمد عبد الفتاح على محمد: مرجع سابق، ص ٢١٢-٢١٣. د. عبد الرزاق أحمد السنهوري (تنقيح: م. مصطفى محمد الفقي، د. عبد الباسط جميعي): الوسيط في شرح القانون

• **تطور سلطة الإدارة في وظائف منصات الاقتصاد الرقمي (شركة أوبر مثلاً):**

بيد أنه لم تعد تصلح الوسائل التقليدية لإدارة العمل، للتطبيق على أشكال العمل الجديدة والتي تغيرت فيها مظاهر تبعية العمال، وهو ما حدا بعض الفقهاء^(١)، إلى القول بأن إدخال التكنولوجيا في أداء العمل قد سهل كثيراً على أصحاب العمل إدارة العمل باستخدام وسائل هذه التكنولوجيا، وهو ما أدى إلى ظهور ما عُرفت بمسمى "الإدارة عن بُعد"، إلى حيز الوجود؛ أي إدارة العمل باستخدام تقنيات معينة تمكن صاحب العمل من ممارسة سلطته على العامل الذي يؤدي العمل المكلف به منفصلاً عن مكانه.

وتفصيل ذلك، أنه أثناء أداء العامل لمهام عمله في أماكن عديدة، قد يكون بعيداً عن صاحب العمل أو المشرف عليه، أي بعيداً عن سلطة هذا الأخير، فيتطلب ذلك آليات للإدارة مختلفة عن نظيرتها المستقرة في الأذهان والمستخدمات في أنماط العمل التقليدية. بحيث تتيح الإدارة عن بُعد لصاحب العمل أن يستخدم وسائل تكنولوجيا متاحة ومنظمة لإدارة منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل الضرورية لإعادة تنظيمها، وأن يوجه العامل في ظروف العمل المختلفة، فيتحقق بذلك مقومات سلطة الإدارة والتي تقوم بها التبعية مع مقومات أخرى^(٢).

• **الجدول المرن مطلب لأشكال العمل الجديدة:**

حيث إن التبعية في وظائف المنصات الرقمية قد أخذت مفهوماً جديداً متطوراً، فأضحى يتمتع بقدر من الاستقلالية وبعيداً في تنفيذ بعض مهام عمله؛ أي لم يبق العامل

المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، مجلد ٢، طبعة ٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨١، ص ١٤٢٣.

Cass. Soc., 10 décembre 2002, Bull., V, n° 370, p. 366, Cass. Soc., 28 novembre 2000, Bull., V, n° 391, p. 299, Cass. Soc., 17 avril 1991, Bull., V, n° 200, p. 122, Bull., V, n° 437, p. 337, Cass. Soc., 28 novembre 2000, Bull., V, n° 391, p. 299, Cass. Soc., 19 octobre 2005, N° 307, COUR DE CASSATION: Diffusion de Jurisprudence, op.cit, p.142. Philippe WAQUET: Le pouvoir de direction et les libertés des salariés, Droit Social, N°12, Décembre 2000, pp.1054-1055.

^(١) Yvan Barel et autres: Autonomie du salarié et intention de départ, La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion Sarl, n° 237-238 – Ressources humaines, 2009, p.30.

^(٢) Ken I. Odiwe: Organizational leadership decision-making processes for virtual team adoption: A needs assessment study, Ph.D.thesis, University of Phoenix February 2009, p. 60.

تحت أعين صاحب العمل، وهو ما تطلب بدوره إعمال فكرة المكان المرن. فمن مقتضيات فكرة المكان المرن، ومبدأ إشراف أقل ورقابة أكثر، أن يتزايد معيار الثقة أو الطمأنينة لدى أصحاب العمل أو المشرفين بسبب إمكانية مشاهدة العامل والاتصال به أثناء ممارسته للعمل وتتبعه في تنقلاته كإمكانية تحديد الموقع الجغرافي للعامل من خلال المنصة الرقمية^(١).

● **الكيفية المتبعة في توجيه سائق أوبر والإشراف عليه:**

يجب على صاحب العمل أو المشرف أن يضع سياسات أو قواعد معينة تنظم الإشراف على العامل وإدارة العمل، وأن يداوم الاتصال بينه وبين العامل باستمرار ولو كان من خلال منصات الاقتصاد الرقمي؛ مثلاً إلزام العامل في شركة أوبر بفتح الحساب أو الإيميل الذي يعمل من خلاله ويتصل بالمنصة التي يمكنها تحديد موقعه الجغرافي خلال فترة أداء العمل^(٢).

وتطبيقاً لذلك، وفيما يتعلق بالتوجيهات التي تعطيها شركة أوبر لسائقيها عن بُعد؛ نجد السيد ... يقرر أنه يتلقى التوجيهات عبر البريد الإلكتروني منذ ١٣ أكتوبر 2016 باتباع "تعليمات الـ GPS، والتي تأتي من مكان آخر لسهولة بحث Uber عن رحلة "فعالة". ومن ناحية أخرى توصي المادة (٢/٢) من العقد وجوب أن ينتظر السائق على الأقل ١٠ دقائق إلى أن يصل المستخدم إلى المكان المتفق عليه، وينظم كذلك المزيد من الإرشادات السلوكية، خاصة فيما يتعلق بمحتوى المحادثات للامتناع عن التعامل مع الركاب أو عدم قبول النصائح منهم، وهو ما يتنافى تماماً مع الممارسة المستقلة للمهنة، وينبئ بوجود عقد عمل.

وفيما يتعلق بالرقابة على نشاط السائقين فمن الواضح أن تطبيق Uber يمارس واحداً من حيث قبول الرحلات لأن رفض ثلاثة من الرحلات (٣ حالات رفض الطلبات) يتم إرسال رسالة "هل ما زلت هناك"، ويدعو الميثاق السائقين الذين لا يرغبون في قبول الرحلات لتسجيل الخروج، ويوقع عليهم جزاء غلق البريد الإلكتروني وإنهاء عملهم^(٣).

(١) د. علا فاروق صلاح عزام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، مرجع سابق، ص ٢٩٠-٢٩٢.

(٢) Sharon k. Parker and others: Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design, Journal of Occupational and Organizational Psychology, The British Psychological Society, 2001, p.416.

(٣) Décision attaquée: 10 janvier 2019 de la cour d'appel de Paris, la société Uber France, C/ M. A... X... Rapporteur: Marie-Anne Valéry, Pourvoi n° S1913316.

وإضافة إلى ما تقدم، فإن العامل في المنزل، وفقاً للقانون الفرنسي^(١)، يجب أن يخضع لإشراف وتوجيه صاحب العمل؛ أي أن يكون تابعاً له، وإن لم يكن ذلك الإشراف بصور مستمرة، فليس له الاختيار بين قبول أو رفض ذلك؛ إذ إنه لا يمارس العمل لحسابه الخاص، وإنما يزاوله لحساب منشأة أو أكثر، ويكفي أن يكون تابعاً لكل صاحب عمل فيما يتعلق بهمام عمله. ولذا قد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه لا يعتبر عاملاً في المنزل تابعاً لصاحب العمل، كاتب المقالات التاريخية، الذي يقوم - بحرية كاملة - باختيار موضوعاته، التي لا يمكن أن يقبلها أو يرفضها الناشر، وكذلك كل من يمارس نشاط ذهني أو فني لحسابه الخاص؛ لأنه يعمل كصاحب عمل متحملاً مخاطر عمله وليس ثمة رقابة عليه من قبل صاحب العمل^(٢).

(٢) سلطة تنظيم العمل:

يكون لصاحب العمل الحق في تنظيم العمل ووضع قواعد للعاملين لديه بما لا يتعارض مع القانون. وتعتبر لائحة تنظيم العمل أحد مظاهر سلطة التنظيم التي يمارسها صاحب العمل على عماله لتنظيم العمل والجزاءات^(٣).

ومن مظاهر التنظيم لظروف العمل من قبل شركة أوبر؛ التزام السائق باتباع القواعد التي تضعها شركة أوبر لتنظيم سير العمل بمنصتها الرقمية؛ فيغض النظر عن الحرية التي يتمتع بها السائق في اختيار الاتصال بالمنصة أو في قبول الرحلة، فإنه بمجرد فتح الايميل وقبول السائق للرحلة فإنه يكون متصلاً بالشركة، واضعاً نفسه تحت رقابتها، ويكون ملتزماً بتنفيذ كافة قواعد العمل التي وضعتها الشركة أثناء تنفيذ العمل؛ كالتزامه بالسعر المحدد مقابل الرحلة وتعامله مع العملاء والتزامه بتوفير الشروط

(١) Art. L. 721-1, al. 2, du code du travail.

(٢) Voir Cass. soc. 22 janv. 1981: Bull. Civ. V, n° 62. Cass. soc, 3 févr. 1982: Bull. civ. V, n° 60, Mentionnée au Henri Peschaud: op. cit, p.7.

(٣) Cass.Soc. 25 septembre 1991, mentionnée au Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, op.cit, p.113.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه: "المقرر - في قضاء هذه المحكمة- أن لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً لهذا التنظيم ما دام متفقاً وأحكام القانون، وليس في القانون ما يحدد الترتيب الزمني لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية ولا تكون الأولى تالية بالضرورة للثانية وأن المرجع في هذا التحديد هو النظام الذي يضعه صاحب العمل أو ما درج عليه بالعمل في منشأته". حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم الطعن رقم ٣٥٧٦ لسنة ٥٥ ق ، جلسة ١٨ - ٢- ١٩٩١، " سنة المكتب الفني" ٤٢ ج١، قاعدة رقم ٨٤، رقم الصفحة ٥٠٧. د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص١٤٧، د. جلال محمد إبراهيم: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، د.ن، ٢٠٠٣، ص١٣١.

المطلوبة في السيارة (أداة النقل التي يستخدمها). وبالتالي فإن قبول السائق للرحلة والتزامه بالقواعد التي تضعها الشركة يُدَلّ على وجود علاقة التبعية بين السائق والشركة واتباعه للقواعد التنظيمية الموضوعة لتنظيم العمل. وإذا كان السائق بإمكانه اختيار الاتصال بالمنصة وبدء العمل في الوقت الذي يريده وفي المكان الذي يريده، فإنه يتمتع بقدر من الحرية المنظمة التي تكون شركة أوبر على دراية بها وموافقة عليها وبالتالي فوجود علاقة التبعية تطورت والعناصر اللازمة لوجودها تطورت تبعاً لإثبات وجود عقد العمل⁽¹⁾.

• المفهوم الموسع لـ (حرية تنظيم العمل: la liberté d'organisation du travail)

يختلف القدر من الحرية الذي يتمتع به العامل من نشاط مهني إلى آخر؛ بحيث إنه يمكن القول أن هناك بعض الحالات التي يتمتع فيها العامل بقدر من الحرية في ممارسة نشاطه المهني ولكنه يعتبر معها عاملاً تابعاً، بالنظر إلى المفهوم الموسع لحرية تنظيم العمل.

وهو ما أقرته بالفعل محكمة النقض الفرنسية؛ ذاهبة إلى أن حقيقة احتفاظ العامل بقدر كبير من الحرية في اختيار المدة وتنظيم وقت عمله لا يكون في حد ذاته مبرراً لاستبعاد وجود علاقة تابعة ذات راتب؛ فهذه الحرية لا تُعبر في الواقع عن انتفاء رابطة التبعية دائماً، وأن الاستقلالية التي يمكن أن يتمتع بها العامل في تنظيم جدولته الزمني قد تكون نابعة من طبيعة نشاطه المهني، كما أنها معترف بها في قانون العمل، على سبيل المثال فيما يتعلق المادة (L.3121-58) من الاتفاقية الجماعية بشأن التوزيع المباشر في ٩ فبراير ٢٠٠٤، والتي تعترف لموزعي المستندات الإعلانية المجانية بأن ينظموا ساعات عملهم بحرية طوال اليوم على الرغم من كونهم عمال تابعين، فمن الممكن أن يشمل العمل التابع بأجر درجة من الاستقلالية وحرية التنظيم والتي يتم التعبير عنها بشكل متكرر من خلال هامش معين من حرية الاختيار تُمنح للعامل فيما يتعلق بساعات العمل.

ولذا أكدت المحكمة أنه يمكن أن تتناسب وتتعايش حرية العامل في الجداول الزمنية بشكل جيد للغاية مع طبيعة العمل وظروف ممارسته وأعبائه...، فهذه الأمور المتعلقة بالعمل ليست حصرية بأي حال من الأحوال على علاقة الخضوع بل يمكن أن تتلائم مع علاقة الحرية المنظمة وفقاً لطبيعة النشاط. وهو ما قرره الغرفة الاجتماعية

⁽¹⁾ Décision attaquée: 10 janvier 2019 de la cour d'appel de Paris, la société Uber France, C/ M. A... X... Rapporteur : Marie-Anne Valéry, Pourvoi n° S1913316.

للمحكمة في حالة سائق تاكسي استأجر سيارته من شركة والتي أبرمت معه عقد إيجار، إلى أنه بالرغم من أن العامل لا يتلقى تعليمات بشأن جداول مواعيده، فذلك لا يؤدي إلى استبعاد إعادة تكييف العقد لأن الظروف الأخرى جعلت من الممكن استدلال وجود رابطة التبعية^(١).

وتحليلاً لموقف محكمة النقض هذا، ذهب أحد الكتاب^(٢) إلى أنه حيث لا يرتبط العامل بعقد عمل، حيث لم يكن العامل (السيد Labbane) مرتبطاً بشركة تاكسي الباستيل بموجب عقد عمل، ولم يبرز من الإجراءات أنه تلقى تعليمات من الشركة سيما فيما يتعلق بالعملاء الذين سيتم الاعتناء بهم، أو الجداول الزمنية، وعدم وجود سجل لممارسة السلطة الإدارية أو التأديبية، فإن هذا العامل يمكن فحص حالته اعتماداً على طبيعة النشاط المهني له. فيتم بحث إمكانية إعطاء الشركة لأوامر وتعليمات بشأن عمل العامل، تحديد الجدول الزمني لعمله أو على الأقل معرفته أو اشتراط الاتصال بها أثناء أداء العمل، إمكانية مراقبة العامل، عدم مقدرة العامل على القيام بمهام عمله منفرداً مستقلاً واعتماده على الشركة، وإمكانية مراقبة الشركة على هذا النحو، وغيره من قرائن يُدلل وجودها على قيام رابطة التبعية وانتفائها على عدم وجودها.

ولا يُشترط توافر كافة هذه القرائن للاستدلال على قيام رابطة التبعية من عدمه، بل يكفي بعضها؛ فيمكن للمحكمة أن تستشف وجود عقد العمل ريثما يتأكد لها وجود العناصر الضرورية للاستدلال على عقد العمل، على نقيض رفض الاعتراف بعقد العمل حال فقدان العلاقة لهذه المعايير. وإذا كانت المحكمة تستبين القرائن اللازمة لوجود عقد العمل من طبيعة النشاط المهني، فإن الأمر يستلزم التخفيف من الشروط والمعايير اللازم توافرها للاعتداد بعقد العمل؛ كأن يتوافر فيه سمة خضوع العامل لصاحب العمل في تلقى الأوامر والتعليمات ولو كان العامل يتمتع بقدر من الحرية في مزاولة النشاط المهني كالحال في المنصات الرقمية.

ومن جانبنا نتفق تماماً مع رأي فقهي^(٣) مفاده أن تطور عمل المنصات الرقمية استلزم معه وجود نوع من الحرية في تنظيم أداء العمل؛ فوضع حرية للعامل للاختيار

(1) (convention collective de la distribution directe du 9 février 2004). Cass. Soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572, Bull., V, n° 437.

(2) E.Dockès, « Le salariat des plateformes », Droit ouvrier janvier 2019 n°846, p.8.

(3) M. Julien et E.Mazuyer: « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT 2018, p.189. B.Gomes, « Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine Sociale Lamy, n° 1847, 4 février 2019.

يعكس منظور الواقع الاقتصادي لنشاطه باستخدام تكنولوجيات المنصات الرقمية، ولا يعني استقلاله في أداء عمله. ولا ريب في الاتفاق على أن يكون العمل بأجر دون تحديده - فعقد العمل يكفي لتوافره أن تتجه نية المتعاقدان على أن يكون بمقابل ودون تحديده - حيث إنه بعد جمع بيانات الاستهلاك يمكن للمنصة حساب سعر الرحلات حسب الطلب (fonction de la demande) وإعطاء العامل نسبة منها. ووجه آخر للحرية في أداء العمل عندما يتطلب عامل المنصة اختيار نطاقات أداء العمل فهي من الأمور المسموح بها طالما وافقت الشركة عليها والتي تهدف إلى تحقيق أكبر ربح بأي وسيلة مشروعة. كما أن بعض شركات المنصات الرقمية تحتوي على اختيار أنه إذا لم يضع العامل نفسه بانتظام في الفترات الزمنية التي يكون فيها الطلب مرتفعاً فإن التطبيق يحد لاحقاً من إمكانيات الاختيارات التي تُمنح له بعد ذلك كنوع من الجزاء التأديبي يوقع على العامل، في الوقت الذي توفر فيه المنصات الرقمية مكافآت إذا وافق الشخص القائم بالتوصيل على أداء الخدمات في الظروف الصعبة (كسوء الأحوال الجوية)، والمكافآت إذا قبل التحديات المطروحة كأن يتم إجراء العديد من عمليات التسليم خلال فترة زمنية وجيزة...، وغيرها من أمور تتعلق بسير العمل وتعكس قدر من مرونة وحرية التنظيم تتوافق مع طبيعة النشاط المهني للعمل بالمنصات الرقمية مثلاً.

وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية قد ذكرت في أكثر من موضع اشتراط قيام العامل بالاتصال بالمنصة الرقمية للشركة أثناء تنفيذ عمله، وبالتالي يمكن تحديد موقعه الجغرافي، فقد لوحظ أن المحكمة امتنعت عن تحليل الغرض من نظام تحديد الموقع الجغرافي المتأصل في منصة شركة (Take Eat Easy) مثلاً، وبينت أن ربط الموقع الجغرافي بممارسة سلطة الرقابة على نشاط العامل لم يكن مقتنعاً على الأرجح في هذه الدعوى ومن المرجح أن يشكك في عمل اقتصاد المنصة الذي يستخدم هذه التكنولوجيا بشكل جماعي، وفي الواقع يمكن أن يكون لتحديد الموقع الجغرافي غرضاً في ضمان سلامة الشخص القائم بالتوصيل أو حتى حساب مكافأة لربحه، وكذلك على أقل تقدير لديها مصلحة في ضمان التشغيل الأمثل لخدمة التسليم من خلال تعيين الطلبات إلى أفضل عمال التوصيل الموجودين جغرافياً للرد عليهم في أسرع وقت ممكن. وبالرغم من صحة ما قدمته محكمة النقض بشأن دوافع تحديد الموقع الجغرافي للسائق أو لعامل التوصيل، غير أن أحد المؤلفين لاحظ تغير موقفها في قضايا أخرى (كتطبيق Uber المستخدم من قبل M... X) واعتادها بكون تحديد الموقع الجغرافي للسائق وسيلة للتواصل بينه وبين الشركة التي يمكنها من خلاله الرقابة على السائق أثناء تنفيذ عمله. ولذا يميل المنطق إلى القول بأن لجوء صاحب العمل إلى هذه التكنولوجيا ومن خلالها

تحديد الموقع الجغرافي يخضع لإشراف صارم للغاية من قبله، فإذا كان السائق عاملاً مرتبطاً بعقد عمل فلا يمكن مراقبته إلا من خلال تحديد هذا الموقع واتصاله به دائماً، وهو عين ما طبقته المحكمة في حكم ٢٠ ديسمبر ٢٠١٨^(١).

وبالرغم من موقف محكمة النقض الفرنسية من حيث الاعتراف بحرية تنظيم عمل المنصات الرقمية بين العامل وصاحب العمل، فإن هذا الموقف لم يكن يسيراً في تقريره؛ حيث قضت بنقيضه في قضايا شبيهه. كما أن المحكمة العمالية بباريس قد وضعت عدة معايير استبعدت بمقتضاها علاقة التبعية بين شركة أوبر (Uber) وسائقيها، وكذلك استبعدت فكرة حرية تنظيم عقد العمل، فوضعت المعايير التي اعتمدت عليها، كالتالي^(٢):

- يستند نموذج أعمال أوبر إلى الوساطة بين مشغلي خدمات النقل والمستخدمين الذين يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات؛
- عدم السيطرة على ساعات العمل؛
- لا يوجد التزام بوجود مدة اتصال؛
- حرية قبول الرحلة أو رفضها؛
- حرية قطع الاتصال في أي وقت من التطبيق؛

(1) Cass. soc., n° 766, 20 déc. 2018, V.Roché, « Travailleurs indépendants et plateformes numériques: l'union impossible ? » La Semaine Juridique Edition Générale n° 3, 21 Janvier 2019, 46.

(2) "Le conseil de prud'hommes de Paris, pour écarter l'existence d'une relation salariale de Monsieur X... vis-à-vis de la société Uber dans son jugement du 28 juin 2018, a relevé les éléments suivants:

- le modèle économique d'Uber est basé sur l'intermédiation entre des exploitants de services de transport et des utilisateurs qui souhaitent bénéficier de ces prestations;
- absence de contrôle de la durée ou des horaires de travail;
- aucune obligation de présence ou de durée de connexion;
- liberté d'accepter ou de refuser une course;
- liberté de se déconnecter à tout moment de l'application;
- réaliser des courses ou de se déconnecter à tout moment de l'application;
- réaliser des courses au profit d'une société concurrente;
- absence de clause d'exclusivité ou de non-concurrence;
- liberté de choisir ses plages horaires de travail ou de n'en sélectionner aucune.

P. Adam, « Plateforme numérique: être ou ne pas être salarié... », Lexbase Hebdo, éd.. B.Krief, « En étant un travailleur "contraint", le chauffeur Uber devient un salarié », Bulletin Joly Travail n°02, 2018, page 8.

- القيام بالرحلات أو قطع الاتصال في أي وقت من التطبيق؛
 - القيام بالرحلات لصالح شركة منافسة؛
 - عدم وجود شرط حصري أو عدم المنافسة؛
 - حرية اختيار ساعات العمل أو اختيار لا شيء.
- وعلى نفس المنوال، فحصت محكمة الاستئناف في باريس أربع وثائق مختلفة للاعتراف بوجود عقد عمل في حكمها 10 يناير ٢٠١٩، أنتجها العامل^(١):
- (١) نموذج تسجيل الشراكة وشروط الشراكة.
 - (٢) عقد الخدمة.
 - (٣) ميثاق شركة أوبر،
 - (٤) قواعد أوبر.

وبعد هذا الفحص قضت بأن الشرط الأساسي لمؤسسة فردية مستقلة هو الاختيار الحر الذي يقوم به مؤلفها بالإضافة إلى إتقان تنظيم مهامه، بحثه عن العملاء والموردين، وفي هذه الحالة لا يمكن الطعن بشكل مفيد في أن السيد ... أُجبر على أن يُصبح "شريكاً" لشركة (Uber BV) وتسجيلها في السجل التجاري كان بعيداً عن اتخاذ القرار بحرية بشأن تنظيم نشاطها. وبالتالي فقد دمجت خدمة نقل تم إنشاؤها وتنظيمها بالكامل من قبل شركة (Uber BV) والتي لا توجد إلا بفضل منصة خدمة نقل لا تستخدم من خلالها عملاء معينين ولا يحدد أسعاره أو شروط ممارسة خدمة النقل بحرية والتي تخضع بالكامل لشركة (Uber BV). وفيما يتعلق بالأسعار فتجدر الإشارة إلى أنه يتم إصلاحها تعاقدياً باستخدام منصة Uber من خلال آلية تفرض على السائق مساراً معيناً ليس لديه حرية الاختيار؛ حيث ينص العقد في المادة (٤.٣) إمكانية تعديل أوبر للتعريفة خاصة إذا اختار السائق طريق غير فعال ينتج العديد من

^(١) La cour d'appel de Paris, pour admettre l'existence d'un contrat de travail dans son arrêt du 10 janvier 2019, a examiné quatre documents différents, produit par le salarié:

- le formulaire d'enregistrement de partenariat et les conditions de partenariat (MA, production no6)
- le contrat de prestation de services (MA, prod.no5);
- la charte de la communauté Uber (MA, prod.no7);
- les règles fondamentales Uber (MA, prod.no8). Elle a statué aux motifs suivants :

« Une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est le libre choix que son auteur fait de la créer ou de la reprendre, outre la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs.

التصحیحات التعریفیة التي تم تطبیقها علیه من قبل الشركة والتي تعكس حقيقة أنها أعطته توجيهات وأشرفت على تطبیقها.

ولعل التخبط والتضارب الجلي بين أحكام القضاء المختلفه يعد أمراً متصوراً في بحث استنباط رابطة التبعية ووجود علاقة عمل في أشكال الوظائف الجديدة، فكان له ما يبرره إلى أن حسمت محكمة النقض الفرسية في ٤ مارس ٢٠٢٠ من حيث إن سائقي أوبر يُعدوا عمالاً وتوجد بينهم وبين الشركة علاقة عمل بما تحمله من رابطة تبعية بمفهوم موسع يتيح للعمال قدر من الحرية في تنظيم عملهم كوقت ومكان بدء العمل^(١).

• تنظيم مكان وزمان العمل بمرونة تناسب وظائف منصات الاقتصاد الرقمي (أوبر):

لقد تغير مكان تنفيذ العمل في أشكال العمل الجديدة بحيث إن العامل لم يعد يذهب إلى مقر المنشأة، ولكنه قد يختار هو المكان الذي يبدأ فيه التنفيذ، وعلى سبيل المثال المثال يختار السائق في شركة أوبر المكان الذي يبدأ فيه بتوصيل الركاب عملاء الشركة. ويعد هذا التطور الذي لحق بالعمل تغييراً للمكان التقليدي لأداء العمل^(٢).

وإذا كانت بعض القوانين تلزم صاحب العمل بتجهيز مكان للعمل، فلا يتعارض ذلك مع قيام العامل بعمله مستعيناً في ذلك بأدواته هو أو أجهزته الخاصة؛ فالعبرة في تكيف عقد العمل والاستدلال على وجود رابطة التبعية ليست بالشخص الذي يقدم أدوات العمل أو من مالكتها، ولكن العبرة بالعمل تحت تبعية شخص آخر^(٣).

ومن ذلك على سبيل المثال، استخدام سائق شركة أوبر (Uber) لسيارته الخاصة لنقل ركاب الشركة، فإنه يكون مسؤولاً عن المحافظة على هذه السيارة باعتبارها أداة عمل بالرغم من أن الشركة لم تقدمها ولا تملكها، في ذات الوقت الذي تلتزم فيه الشركة بإجراء الفحص والصيانة المستمرة للسيارة، وتلزم السائق بإجراء فحص للسيارة كل فترة معينة من أجل تقييمه. كما تُسأل الشركة عن الأضرار التي قد يسببها السائق لعمالها أو للغير أثناء أداء عمله أو بسببه، طالما ثبت أنه كان متصلاً بمنصتها الرقمية

^(١) <https://www.cc.gov.eg/?p=418>. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

^(٢) Jean-Emmanuel RAY: La légitime censure des télé-travaux forcés, Droit Social, N°12, 2001, p.1040, Henry Stewart: Telework limited v Telework Group PIC, Brand Management, Vol.9, N°1, September 2001, p.67, Vasyl Taras: Work-Related Acculturation: Change in Individual Work-Related Cultural Values Following Immigration, Ph.D.thesis, Haskin school of business, University of Calgary, Canada, June, 2008, p.20-22.

^(٣) Cass. Soc, 10 Janvier 2001, Droit Social, N°12, Annexe 1, Décembre 2001, p.1043, Jean-Emmanuel RAY: La légitime censure des télé-travaux forcés, Droit Social, N°11, 2006, pp. 1043-1044.

وبإمكانها تحديد موقعه الجغرافي، في حين أنها لا تُسأل عن الأضرار التي يثبت حدوثها وهو غير متصل بمنصتها الرقمية؛ إذ يكون في هذه الحالة خارجا عن نطاق تبعيتها.

ومما يبرهن على تغير سلطة صاحب العمل في تنظيم وقت العمل، ما أقرته محكمة النقض الفرنسية، في حكم ٤ مارس ٢٠٢٠، من أنه: ٨. "يترتب على ميثاق مجتمع Uber – أي المنتمين إليها – أن الأعمال التي تهدد سلامة السائقين والركاب محظورة؛ مثل الاتصال بالركاب بعد رحلة بدون موافقتهم. على سبيل المثال: حقيقة إرسال رسالة نصية قصيرة، للاتصال أو زيارة أحد الأشخاص في السيارة بعد انتهاء الرحلة دون موافقتهم"، والذي ينتج عن هذا المستند التعاقدية الذي تم اعتماده في المناقشات. من ناحية، أن حظر الاتصال بالعملاء بعد الرحلة، والذي يفرض بمتطلبات السلامة، لا ينطبق عندما يوافق العميل على أن يتصل به السائق، ومن ناحية أخرى، لا يُحظر بأي حال من الأحوال على السائق إعطاء تفاصيل الاتصال الخاصة به للعملاء لتمكينهم من حجز رحلة معه مباشرة دون المرور عبر المنصة؛ وعليه، فإن حكم الاستئناف قد خالف الشروط التعاقدية الواضحة والدقيقة التي تم تقديمها أثناء الإجراءات، بالمخالفة للمواد ١١٠٣ و ١١٨٩ و ١١٩٢ من القانون المدني؛ مضافة أن:

٩. شركة Uber BV قد احتجت بأن أحكام قانون المستهلك تحظر على سائق VTC رفض إكمال الرحلة دون سبب مشروع، وبالتالي فإن عدم وجود معرفة دقيقة بالوجهة، ليس من المرجح أن يثير الشكوك في استقلالية السائق؛ وأنه من خلال الإشارة إلى أن غياب المعرفة بمعيار الوجهة من قبل السائق عندما يتعين عليه الاستجابة لمقترح ما من خلال منصة أوبر، يمنع السائق من الاختيار بحرية، كما يفعل السائق المستقل، الرحلة المناسبة أم لا"، دون التحقيق كما تمت دعوتها مما إذا كانت الأحكام القانونية المتعلقة برفض تقديم الخدمات لا تمنع السائق المحترف من رفض الرحلة لأسباب تتعلق بالملاءمة البحتة، فقد أفقدت محكمة الاستئناف قرارها من أساسه القانوني بالمخالفة المواد 11-121 و R. 13-121 من قانون المستهلك، إلى جانب المادة-8221 L. 6من قانون العمل^(١)."

^(١) "8°/ qu'il résulte de la charte de la communauté Uber que sont prohibés les actes qui menacent la sécurité des chauffeurs et des passagers" comme le fait d'entrer en contact avec les passagers après une course sans leur accord. Par exemple : le fait d'envoyer un SMS, d'appeler ou de rendre visite à l'une des personnes présentes dans la voiture après la fin de la course sans son accord" ; qu'il résulte de ce document contractuel produit aux débats que, d'une part, l'interdiction de contacter les clients après la course, qui répond à des impératifs de sécurité, ne s'applique pas lorsque le client a accepté d'être contacté par le chauffeur et que, d'autre part, il n'est nullement

ولعل موقف المحكمة هذا، وإن كان يعبر عن التطور الذي لحق ظروف العمل، فإنه مع ذلك يثير الجدل في ظل غياب التنظيم التشريعي، فهو بحاجة إلى تدخل تشريعي يتوافق مع موقف المحكمة من حيث توفير الحماية الفعلية لشريحة عمالية لا يُستهان بها.

ورغبة في توفير الحماية لهذه الأعداد الكبيرة من العمال، فقد ذهب البعض^(١) إلى أنه وفقاً لفكرة تنقل العمل وعدم ثباته غالباً في مقر المنشأة، فمن الأجدي أن يكون

interdit au chauffeur de donner ses coordonnées aux clients pour leur permettre de réserver une course auprès de lui directement sans passer par l'intermédiaire de la plate-forme ; qu'en jugeant néanmoins qu'en interdisant au chauffeur de contacter les passagers et de conserver leurs informations personnelles après une course, la société Uber BV privait les chauffeurs de la possibilité pour un passager consentant de laisser au chauffeur ses coordonnées pour réserver une prochaine course en dehors de l'application Uber", la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des documents contractuels produits aux débats, en violation des articles 1103, 1189 et 1192 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ; 9°/ que la société Uber BV faisait valoir que les dispositions du code de la consommation interdisent à un chauffeur VTC de refuser d'accomplir une course sans motif légitime, de sorte que l'absence de connaissance précise de la destination, n'est pas de nature à remettre en cause l'indépendance du chauffeur ; qu'en énonçant que l'absence de connaissance du critère de destination par le chauffeur lorsqu'il doit répondre à une proposition par le biais de la plateforme Uber interdit au chauffeur de choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non", sans rechercher, comme elle y était invitée, si les dispositions légales relatives au refus de fourniture de services n'interdisent pas à un chauffeur professionnel de refuser une course pour des motifs de pure convenance, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 121-11 et R. 121-13 du code de la consommation, ensemble l'article L. 8221-6 du code du travail". Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation, Chambre sociale- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, Ruling n°374, 4 march 2020 (english version), Sentencia n°374, 4 de marzo de 2020 (versión en español) Demandeur(s): Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autre(s).(Paris, 10 janvier 2019), https://www.courdecassation.fr/chambre_s/374_4_44522.html, <https://www.cc.gov.eg/?p=418>.

^(١) Andrew M. Robinson and others: The contemporary British workplace: a safer and healthier place? Sage Publications, London, 2006, p.90. Kiran

للعامل حرية تنظيم وقت عمله باعتباره أنسب من ينظمه، على أن يكون ذلك بالاتفاق مع صاحب العمل، فيمكن للعامل أن يؤدي عمله خارج الساعات المعتادة لأداء العمل في المنشأة، أكثر من ثماني ساعات يومياً أو أقل أحياناً، وقد يكون ليلاً أو نهاراً وفقاً لما يترأى له، طالما كان على استعداد أن يؤدي العمل بطريقة أفضل.

وقد أصاب هذا الرأي في الإشارة إلى المرونة التي أضحت مطلباً جوهرياً لأداء بعض الوظائف، والتي من مقتضاها إعطاء العامل مساحة من الحرية في تنظيم أو اختيار وقت أداء عمله. ولكنه قد بالغ في الحرية المعطاة للعامل في هذا الصدد دون أن يبين وجوب تبعيته في ذات الوقت؛ فإذا كان هذا العامل يتمتع بقدر من الحرية في هذا الصدد، فإنه يُعد قدرًا ضئيلاً مقارنةً بسلطات صاحب العمل في إدارة وتنظيم منشأته، والذي يكون له السلطة المطلقة في هذا الشأن، فهذا الأخير هو الذي ينظم وقت العمل بصفة عامة، والعامل يسير على نهج هذا التنظيم، وإذا كان العامل قد أضحيّ يتمتع بقدر من الاستقلال في تحديد الوقت الذي يبدأ فيه أداء العمل، فإن صاحب العمل قد قبل ذلك، وعلى علم بطبيعة الوظيفة ذاتها.

في حين ذهب اتجاه آخر^(١)، إلى أن القاعدة أن صاحب العمل يُحدد ساعات عمل معينة للعامل لأداء مهام عمله؛ إذ تنعقد مسؤوليته عن العامل أثناء هذه الساعات، سواءً ما يتعلق بدفع الأجور أو التعويضات عن الإصابة المتصلة بالعمل ولذا يكون خاضعاً لرقابته في هذا الوقت المحدد، والاستثناء أنه إذا ما قام العامل بأداء العمل المطلوب منه ولو كان في وقت آخر، فإن ذلك يعني ضمناً أداءه في ساعات العمل المحددة له سلفاً. وإن كان يُحمد للرأي السابق، أنه وضع حلاً لمشكلة تحديد ساعات العمل الفعلية للعامل، فإنه غير واضح ولا يمكن قبوله؛ لأنه لا يمكن الجزم بأن العامل قد أدى عمله في الساعات المحددة له عندما لا توجد رقابة مباشرة عليه؛ فقد يُحدد له ساعات العمل بثمانى ساعات يومياً، فكيف يمكن معرفة هذه الساعات الأخيرة من الأربع وعشرين ساعة؛ أي من الممكن أن يزاول عمله ليلاً أو نهاراً، وهو ما يُثير بعض العقبات كتحديد إصابة العمل.

Mirchandai: living in the public-private dichotomy, Ph.D thesis, department of sociology, McGill University, Montreal, Canada, March 1996, pp. 55-56.

(^١) Stephanie Lynne Morrow: The Psychosocial Costs of Commuting: Understanding Relationships between Time, Contrôle, Stress, and Well-Being, Ph.D.thesis, University of Connecticut, 2010, pp.21-25, Diane-Gabrielle Tremblay, and Émilie Genin: The demand for Telework, op.cit, pp.98-99.

وكذلك ذهب بعض الفقه^(١) - بحق - إلى أن عدم تحديد ساعات العمل من قبل صاحب العمل سلفاً في بعض الوظائف، لا يعني عدم تحديدها مطلقاً؛ إذ تكون محددة بطريقة مرنة، وهى متعارف عليها ويسير عليها غالبية العاملين ممن يزاوون مهام عملهم وفقاً لوظائف تتطلب ذلك، وإذا كان العامل هو الذي يُحدد الوقت الذي يبدأ فيه التنفيذ فإن صاحب العمل قد قبل العامل بهذا الوضع، والذي يكون خاضعاً لرقابته في هذا الأداء، فأين الاستقلال إذاً؟!

ومن وجهة نظرنا أن أية منشأة تسعى جاهدة إلى زيادة إنتاجيتها، وأن مفهوم الوقت التقليدي لأداء العمل قد تغير في بعض الوظائف التي تحتاج إلى جهد أقل من العامل، ويتوقف تحديد وقت أداء العمل على طلب العملاء، وهو ما يتطلب إتاحة الفرصة للعامل أن يعمل وفقاً لوقت مرّن، طالما أنه سيكون خاضعاً لرقابة المنشأة ويعمل لحسابها من أجل زيادة الربح. فإذا كانت بعض أشكال العمل تمنح العامل قدرًا من الحرية في تنظيم وقت العمل، فإن هذه الحرية لا تتنافى مع تمتع صاحب العمل بسلطاته؛ إذ إن هذا الأخير يتمتع بحرية مطلقة في إدارة وتنظيم العمل ومنشأته، والموافقة على تمتع بعض العاملين بقدر من الحرية في تنظيم وقت العمل وفقاً لما تتطلبه طبيعة الوظيفة ذاتها، وهو ما يجعل العامل متفانيًا في هذا الأداء^(٢).

وانطلاقاً مما سبق، يمكن القول بأن القدر من الاستقلال الذي يتمتع به بعض العمال في تنظيم وقت عملهم، يستمد شرعيته من عقد العمل المبرم مع صاحب العمل، أو من الاتفاق المبرم لاحقاً أثناء أداء العمل، وموافقة صاحب العمل عليه والذي يؤدي

(١) Lori J. (Sohns) Patterson: Stress in home-based working mothers: The role of boundary management and psychological type, Ph.D.thesis, the University of Cincinnati, 2002, pp.5-6, Institute of Management & Administration: The Contrôleur's Forum, The Contrôleur's report, March 2010, p.11.

(٢) وغني عن البيان أن تبني مفهوم متسع لوقت العمل المحدد، يعد انعكاساً للمفهوم الموسع لفكرة التبعية ذاتها، وهو ما أضحى أمراً لا غنى عنه بصدد بعض الوظائف الجديدة، وذلك بغض الطرف عن السند القانوني لتبنيه؛ وهو بالفعل ما احتجت به محكمة النقض الفرنسية في حكمها الشهير الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠ في قضية شركة أوبر. فقد يُعد مناسباً لتبرير ذلك التسليم بأن العامل يزاوون مهام عمله وفقاً للجدول المرّن لتلأفي الكثير من العوائق القانونية التي تترتب على عدم أداء العامل العمل وفقاً للساعات القانونية، لا سيما الإصابة التي قد تُحدث بالعاملين. وحال عدم قبول الجدول المرّن كفكرة مبررة لاستقلال العامل، فليس أمامنا سوى الاستناد إلى موافقة صاحب العمل طالما أن وقت العمل غير محدد من حيث عدد الساعات.

العمل لحسابه ويستفيد منه، فموافقته هذه هي التي تضيف عليه صفة الشرعية وتعكس تبعية العامل لصاحب العمل بالرغم مما يتمتع به من هذا الاستقلال^(١).

(٣) سلطة صاحب العمل في التأديب:

كما هو معلوم أن قوام الجزاءات التأديبية *Pouvoir disciplinaire*، هو العقوبة التي يوقعها صاحب العمل على عامل لديه جراء ارتكابه خطأ ما أدى إلى اضطراب سير العمل في المنشأة، وهو ما يختلف عن إجراءات التنظيم الداخلي في المنشأة، والتي تهدف إلى تنظيم العمل داخل المنشأة. فيُشترط لتوقيع جزاء تأديبي على العامل أن يرتكب خطأ تأديبياً *Faute disciplinaire*، والذي يُعرف بأنه انحراف في سلوك العامل داخل مكان العمل، يُخلّ بالقواعد المرعية فيه ويعبث بنظامه^(٢).

وحيث إنه قد أضحى صاحب العمل يستخدم العديد من الوسائل التقنية في مراقبة عماله- كالإنترنت وبرامجها وتطبيقاتها المتباينة، فحالئذٍ يستطيع أن يُراقب العامل رقابة مباشرة ويثبت المخالفة أو الخطأ الذي يرتكبه، وبإمكانه أن يُسجل للعامل المخالفة صوتاً وصورةً، ويطبق عليه الجزاء التأديبي المناسب للمخالفة التي ارتكبها، فقد صار العامل متلبساً بها دائماً، ويبدو صاحب العمل دليل ملموس يمكنه مواجهة العامل به^(٣).

وإذا كانت المنشأة تستطيع توقيع الجزاء التأديبي على العاملين الذين يستخدمون منصاتها الرقمية مثلاً أو غيرها من أدوات تكنولوجيا، فهل يحق لها ذلك دون ضمانات؟ وبعبارة أخرى هل يعد التوسع في فكرة التبعية ذاتها بفعل التغير في أشكال بعض الوظائف، مسوغاً للتوسع والتغير في ضمانات السلطة التأديبية المقررة لصاحب العمل؟

وردًا على هذا التساؤل، يرى البعض أنه يصعب تغيير ما نص عليه المشرع فيما يتعلق بالقيود وال ضمانات، مهما حدث من تقدم تكنولوجي أثر في العمل وطرق أدائه؛ حيث إنها تمس حقوق وحرّيات العامل، فالمشرع بذلك قد وسع دائرة حماية العمال في مواجهة سلطة صاحب العمل التأديبية. ويمكن القول بأن الأمر الذي يمكن أن يتأثر بهذا التقدم هو طريقة إثبات المخالفة التي يرتكبها العامل فحسب^(٤). بيد أن المشرع حال

^(١) Stephanie Lynne Morrow: The Psychosocial Costs of Commuting: Understanding Relationships between Time, Contrôle, Stress, Sage Publications, London, 2010, pp.21-25.

^(٢) Anne HIDAGO: Un nouveau rôle pour L'Administration du travail? Droit Social, N°6 Juin 1992, p.539.

^(٣) Martine AUBRY et Pierre-Louis Rémy: Flexible Work Arrangements, op.cit, p.522-523.

^(٤) Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, op.cit, p.121.

تنظيمه للسلطة التأديبية قد أحاطها بمجموعة من الضمانات القانونية التي لا غنى لحماية العامل طرف العلاقة التعاقدية الضعيف، فليس لصاحب العمل أن يوقع جزاءً على العامل وقتما شاء ولأي سبب شاء! وإنما يتعين عليه التقيد بما رسمه المشرع بشأن الجزاءات التأديبية و ضمانات توقيعه، وإن كنا وبالرغم من ذلك نجد في الواقع تغييراً حقيقياً في فكرة سلطة التأديب التي نظمها المشرع. فعلى سبيل المثال، بشأن سلطة التأديب المتبعة في شركة أوبر (Uber)، ففيما يتعلق بالجزاءات التأديبية؛ ففي ظل النقطة (٤/٢) من عقد أوبر مع السائق؛ والتي تنص على أنه: "تحتفظ Uber أيضاً بالحق في إلغاء تنشيط أو تقييد الوصول إلى أو استخدام تطبيق برنامج التشغيل أو خدمات Uber بواسطة العميل أو أي من سائقيها أو لأي سبب آخر، وفقاً لتقدير أوبر المعقول"، والذي له أثر تشجيع السائقين على البقاء على اتصال من أجل الأمل في أداء الرحلة، وبالتالي البقاء في الانتظار باستمرار طوال مدة الاتصال، المتوفر لـ Uber BV دون أن يكون قادراً على الاختيار بحرية كما يفعل السائق المستقل. كما أن التحكم في السائقين باستخدام منصة Uber يتم عبر نظام تحديد الموقع الجغرافي، حيث تنص النقطة (٨/٢) من العقد على أنه سيتم تحليل معلومات تحديد الموقع الجغرافي للسائق ومتابعتها من قبل الخدمات Uber عند توصيل السائق ومناح تطبيق Uber لتلقي طلبات خدمة النقل، أو عندما يقدم السائق خدمات النقل بغض النظر عن الدوافع التي قدمتها شركة Uber BV لتحديد الموقع الجغرافي". وفيما يتعلق بالسلطة التأديبية فنلتبسها في قيام شركة Uber BV بتحديد معدل إلغاء الطلب والذي يظل متغيراً في "كل مدينة" وفقاً لميثاق مجتمع Uber مما قد يؤدي إلى فقدان الوصول إلى الحساب، ونذكر كذلك السلطة التقديرية للشركة (في النقطة ٤/٢ من العقد) لإلغاء تنشيط أو تقييد الوصول إلى تطبيق Driver، مما يحد من حرية الاتصال للسائقين للاتصال بالمنصة، وهو ما جعل المحكمة تستنتج من ذلك أنه تم جمع مجموعة كافية من الأدلة لوجود رابطة التبعية من شواهد وجود السلطة التأديبية للشركة، عندما كان السائق متصلاً بمنصة Uber وبالتالي افتراض العمل وفقاً لأحكام المادة I 6-8221-L من قانون العمل^(١).

وفيما يتعلق بالاستدلال على وجود السلطة التأديبية للشركة، فإن محكمة الاستئناف، في أحد أحكامها، قد عبرت عن ذلك فيما تفرضه بعض المنصات الرقمية

د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد التاسع، إبريل (نيسان)، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٠٧.

(¹) Décision attaquée: 10 janvier 2019 de la cour d'appel de Paris, la société Uber France, C/ M. A... X... Rapporteur : Marie-Anne Valéry, Pourvoi n° S1913316.

من عقوبات على من يخالف تعاليمها وتوجيهاتها؛ فعلى سبيل المثال يتضمن ميثاق شركة أوبر فقرة بعنوان "أسباب فقدان السائق للدخول إلى تطبيق أوبر" والذي يسرد أربعة ضوابط على أساسها يتم التعليق المؤقت (أو الغلق المؤقت) للحساب، أو يمكن تعطيل الحساب (نهائياً)، وهي حالات: الجودة، الأمان، الاحتيال، التمييز^(١):

- فينص الميثاق تحت شعار "الجودة" على إمكانية قيام السائق بإلغاء الرحلة الذي قبله مع ذلك لكنه يؤكد على الحاجة إلى ضمان معدل إلغاء منخفض "الموثوقية النظام ورضا الركاب"، يضيف الميثاق السبب الذي قد يجعل السائق يفقد الوصول إلى الحساب في أوبر بتخطي المعدل المسموح به للإلغاء، حيث تقوم الشركة بإعلام السائق إذا كان معدل الإلغاء الخاص به أعلى بكثير من السعر الأقصى أو إذا قام بإلغاء الرحلات أكثر من السائقين الآخرين، بحيث إذا ظل معدل الإلغاء أعلى من الحد الأقصى فقد يفقد السائق إمكانية الوصول إلى الحساب.
- وتحت شعار "الأمن"؛ فميثاق شركة أوبر (prod.no7) ينص على أنه سيتم التحقيق في الإجراءات التي تُهدد سلامة السائقين والركاب، وإذا تم تأكيد ذلك يمكن إلغاء تنشيط حسابك، مثلاً الاتصال الجسدي بالركاب، استخدام اللغة أو الإيماءات غير اللائقة أو الوقعة، الاتصال بالركاب بعد السباق دون موافقتهم كإرسال رسالة نصية أو الاتصال أو زيارة أحد الأشخاص في السيارة بعد نهاية السباق دون موافقته، خرق القانون عند استخدام تطبيق أوبر، والقيادة الخطرة^(٢).

(^١) Voir la première page du contrat: il engage la société Uber B.V, de droit néerlandais, et une «société indépendante spécialisée dans la prestation de services de transport », dénommée « le Client ». Le terme «Chauffeur» désigne un dirigeant, un employé ou un prestataire du Client. Dans l'hypothèse de Monsieur X..., autoentrepreneur, le Client et le Chauffeur correspondent à la même personne. E.Dockès, « Le salariat des plateformes », Droit ouvrier janvier 2019 n°846, p.8.

(^٢) Au titre de la thématique "sécurité", la charte de la communauté Uber (MA, prod.no7, p.4) stipule: « Les actes qui menacent la sécurité des chauffeurs et des passagers seront examinés. S'ils sont confirmés, votre compte peut être désactivé. Par exemple: - contacts physiques avec les passagers (...) - emploi d'un langage, de gestes inappropriés ou grossiers - le fait d'entrer en contact avec les passagers après une course sans leur accord : par exemple : le fait d'envoyer un SMS, d'appeler ou de rendre visite à l'une des personnes présentes dans la voiture après la fin de la course sans son accord. - enfreindre la loi lorsque vous utiliser l'application Uber(...) - conduite dangereuse (...)

- وتحت قواعد: الاحتيال، التمييز، يسرد الميثاق ما يسمى بالسلوكيات "المخالفة" كالاتصال الجسدي أو سلوك الإغراء مع الركاب، أو ممارسة التمييز ضد بعضهم، أو استخدام لغة أو إيماءات غير لائقة أو غير مهذبة للاحتيال على العملاء. فينص الميثاق على أنه في حالة إبلاغ المستخدمين عن هذا النوع من السلوك، فيمكن تعليق الحساب بعد التحقق من ذلك، وفي حالة خطورة الإبلاغ أو تكرار المشكلة، يتم توقيع جزاء الإغلاق الدائم للدخول إلى الحساب، فتؤدي أخطر السلوكيات (العنف والمضايقة) إلى فقدان الوصول الفوري إلى الحساب.
- ومن ثم، فقد اعتبرت محكمة الاستئناف أن هذه العناصر كانت جزءاً من سلطة التأديب من قبل شركة أوبر (Uber) التي تطبقها على السائق الذي يخالف قواعدها وتوجيهاتها. وقد أشارت المحكمة أيضاً إلى جزاء إنهاء العقد بين الشركة والسائق (عقد الشراكة) كخيار أمامها تطبقه إذا وجدت أسباب لذلك، واعتبرت المحكمة أن هذا كان تعبيراً عن سلطة التأديب على السائقين وهو أمر متنازع عليه ولم تستطع المحكمة تحديده؛ إذ لم تستطع سوى الاستدلال على العناصر التي تثبت أن تعطيل أو تقييد الاستخدام كان موجهاً للسائق الذي لا يقوم بتسجيل الدخول أو رفض الرحلات وجزاء الإغلاق المؤقت والدائم للحساب⁽¹⁾.

وجملة القول أن سلطة التأديب هي الأخرى قد لحقها التطور الذي لحق فكرة التبعية ذاتها في علاقات العمل الفردية؛ إذ إن القضاء الفرنسي قد وسع كثيراً في فكرة السلطة التأديبية في بعض أشكال العمل، واكتفى بوجود دلائل على وجود هذه السلطة فضلاً عن وجود بعض الجزاءات التي يكون العامل على علم بها مسبقاً. وأما بشأن ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية، فقد تغاضى عنها القضاء الفرنسي وترك لرقابة القضاء على مشروعية قرار صاحب العمل مجالاً واسعاً، فأضحى على العامل المتضرر المطالبة بالتعويض عن إنهاء عقد العمل إنهاءً تعسفياً، فضلاً عن المطالبة بجميع حقوقه.

ونرى أن فكرة لجوء العامل إلى القضاء للمطالبة بحقوقه وإن كانت في حد ذاتها تتطلب جهداً كبيراً من العامل - سيما بشأن العامل غير القادر على المطالبة بحقوقه - غير أنها توفر حماية قضائية لبعض الشرائح العمالية التي انخرطت في أشكال الوظائف الجديدة، سيما التي أعوزتها الحاجة إلى القبول بعمل تابع من غير عقد. فيلجأ العامل إلى القضاء لتكييف عقده بداية بكونه عقد عمل، ثم يطالب بحقوقه التي يوفرها له

⁽¹⁾ Décision attaquée: 10 janvier 2019 de la cour d'appel de Paris, la société Uber France, C/ M. A... X... Rapporteur : Marie-Anne Valéry, Pourvoi n° S1913316.

قانو العمل. ولا يخفى على أحد الوضع السيء لشريحة العمال الذين يستخدمون المنصات الرقمية أو غيرها من وسائل تقنية لأداء عمل منظم لحساب صاحب عمل ما، بدون كتابة عقد عمل أو مع كتابة عقد مع شركة أخرى في عقد العمل (شركة توريد عمال، حيث يتطلب الأمر وجوب ذهاب كل عامل إلى القضاء للمطالبة بحقوقه.

ونرى أن اتجاه القضاء الفرنسي في حكم ٤ مارس ٢٠٢٠ بشأن سائقي شركة أوبر (Uber) هو بمثابة المسكن لألم هولاء العمال ولنظرائهم من شرائح تعمل في ذات ظروف عملهم، وناشد المشرع المصري ضرورة التدخل لتبني مفهوم واسع لفكرة التبعية ذاتها في علاقات العمل الفردية، وما يتفرع عن ذلك من آليات أداء العمل وسلطات لصاحب العمل، استجابة لمتطلبات الواقع العملي الذي يظهر من حين لآخر شريحة عمالية لا يستهان بها، وفي ظل المفهوم التقليدي للتبعية القانونية نجد استبعادًا لكثير من هذه الشرائح العمالية من نطاق تطبيق قانون العمل وحمايته ثم قانون التأمينات الاجتماعية.

الخاتمة

تناولنا موضوع عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية، من خلال فصلين رئيسيين؛ جاء أولهما مبيئاً لتطور علاقات العمل وأثره على العلاقة بين صاحب العمل والعمال وما استتبعه ذلك من ظهور أشكال وظيفية جديدة، غيرت من شكل وطبيعة العلاقة بين طرفي عقد العمل، كما تناولنا موضوع تكيف العلاقة بين صاحب العمل والعمال، وأثره على حقوق العامل. بينما عرضنا في الفصل الثاني لصور التبعية ومقوماتها اللازمة لوجود عقد العمل، فتناولنا صور التبعية التقليدية وقصور مفهومها عن توفير حماية فعلية لعمال المنصات الرقمية، والاستدلال على مظاهر هذه التبعية والتوجه نحو التوسع في فكرتها، سيما مظاهر التبعية بشأن سائقي شركة أوبر (وعمال المنصات الرقمية)، ثم اختتمنا الدراسة بتناول مقومات فكرة التبعية في عقد العمل من حيث وجود سلطات صاحب العمل، وانتهينا إلى عدة نتائج وتوصيات؛ كالتالي:

أولاً: النتائج:

- إن التمسك بعنصر التبعية بفكرته التقليدية - كما القانون المصري - يستبعد شرائح عمالية لا يُستهان بها، إنخرطت في عالم العمل ولا تتوافر بصدها فكرة التبعية بمفهومها التقليدي. وإذا كان القانون الفرنسي مازال يعتد بتوافر رابطة التبعية القانونية لحماية العمال غير أنه وسع في بعض الحالات من نطاق هذه الحماية.
- سجلت تجربة القضاء الفرنسي، سيما حكم محكمة النقض في ٤ مارس ٢٠٢٠، قفزة كبيرة في سبيل توفير الحماية القانونية للشرائح العمالية المستحدثة، والتي تجد تطبيقاً حياً لها في مجال الواقع في العديد من عمال المنصات الرقمية حول العالم.
- أن عقد سائقي أوبر، عقد عمل؛ يشتمل على عناصر هذا العقد من تبعية وأجر وغيرها، وإن كان عنصر التبعية فيه يعد مختلفاً في بعض الأوجه عن التبعية القانونية التي درج الفقه على تناولها مع أنماط العمل التقليدي.
- أضحت المنصات الرقمية لتسليم الخدمات والسلع، أداة جذب للعديد من الباحثين عن العمل، بالنظر إلى سهولة التسجيل لديها من خلال الانترنت فضلاً عن تزايد تعامل الأفراد معها، ولكنها تستبعد انطباق قانون العمل عليهم، ومن ثم افتقارهم إلى حمايته، بسبب استبعاد وصف عقد العمل من تعاقداتها مع هؤلاء العمال.

- من واقع تجربة بعض المنصات الرقمية، فإنها لا تبرم عقود عمل مع العمال لسببين؛ أولهما أنها تعتبرهم عاملين لحسابهم الخاص وهم بعيدون عن العمل بدوام كامل، وثانيهما أن مفهوم النشاط بدوام كامل يتعارض مع النموذج الاقتصادي لها.
- أن المناطق في تكيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر رابطة التبعية؛ والتي تتمثل في خضوع العامل لصاحب العمل، من حيث الامتثال لأوامره المتعلقة بتنفيذ العمل والخضوع لرقابته، بغض الطرف عما إذا كان العمل تقليدياً أو حديثاً.
- لا يستند تحديد علاقة العمل إلى شروط العقد التي صاغها المتعاقدون في عقودهم، وإنما بحقيقة العلاقة التعاقدية؛ فقد أكدت محكمة النقض الفرنسية أن وجود علاقة العمل لا يعتمد على الإرادة التي يُعبر عنها الطرفان، ولا على الاسم الذي أعطوه لاتفاقهم، ولكن يعتمد على الشروط الواقعية التي تحدد طبيعة النشاط المهني.

ثانياً: التوصيات:

- يجدر بنا إعادة النظر في الحماية الاجتماعية للعاملين في المنصات الرقمية، وغيرهم من العاملين في أنماط عمل جديدة، سيما صغار السن منهم، من خلال تجاوز المفاهيم التقليدية التي استقرت فقها وقضاء في الاستدلال على مظاهر التبعية.
- من الضروري تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية للعاملين في أشكال عمل جديدة، كالعاملين في المنصات الرقمية والعاملين الذين لم يتم دمجهم في المهن المنظمة، والعاملين الذين ليس لديهم مهنة لها طابع مستقل.
- ضرورة التوسع في مفهوم التبعية وعدم الاكتصار على المفهوم التقليدي لها، للإشارة إلى الحقائق التي تبين أن رابطة التبعية القانونية تعتمد على علاقة الخضوع أو إمكانية فرض صاحب العمل لسلطاته وإرضاخ العامل لها، أو عدم وجود استقلال حقيقي للعامل في مقابل صاحب عمله ولو كان يتمتع العامل بقدر من الحرية المنظمة في أداء عمله طالما وافق عليها صاحب العمل وبإمكانه الرقابة عليه سيما بالنسبة لبعض أنماط العمل الجديدة والتي تغيرت فيها ظروف أداء العمل.
- يمكن التوسع في فكرة التبعية ذاتها بحيث تفسر بمفهوم أوسع يضم إلى جوار فكرة الخضوع من قبل العامل لإشراف وتوجيه وتأديب صاحب العمل، فكرة اعتماد العامل على مقابل الخدمات التي يؤديها لحساب صاحب العمل. فنرى

أنه يجب الاعتداد بنوعي التبعية، القانونية والاقتصادية معاً، والمزج بينهما، فتتوافر رابطة التبعية لمجرد ممارسة صاحب العمل تجاه العامل سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه، وذلك بغض الطرف عما إذا كانت تبعية قانونية خالصة أم مزج بينهما وبين التبعية الاقتصادية.

- نهيب بالمشروع الوطني مسايرة الأنظمة القانونية المقارنة التي تجاوزت المفهوم التقليدي للتبعية في قانون العمل، وتبنت مفهوماً آخر يتسع لفئات عمالية عديدة تؤدي أشكالاً وظيفية لا يشملها المفهوم التقليدي، فهي لم تستبعد فكرة التبعية القانونية بل وسعت مفهومها، ومزجت بين بعض عناصرها وعناصر التبعية الاقتصادية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٢. د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣-٢٠٠٤.
٣. إياد العاني وآخرون: استراتيجيات الرقمنة للعالم العربي، ورقة عمل، فبراير ٢٠١٩.
٤. د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٩١.
٥. براهيم سنانو: مجموعة أدوات المهارات الرقمية، الاتحاد الدولي للاتصالات، ٢٠١٨.
٦. د. جلال محمد إبراهيم وآخرين: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، د.ن، ٢٠٠٣.
٧. د. رمضان صديق: الضرائب في عالم الاقتصاد الرقمي، دار النهضة العربية، ٢٠٢٠.
٨. د. سلامة عبد التواب عبد الحليم، د. جمال أبو الفتوح أبو الخير: قانون العمل المصري الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته)، بدون ناشر، ٢٠٠٦.
٩. أسارة عبد العزيز: مقالة بعنوان "تنامي اقتصاد المشاركة عبر المنصات الرقمية"، مجلة اتجاهات الأحداث، العدد ١٩، يناير- فبراير ٢٠١٧.
١٠. د. عبد الرزاق أحمد السنهوري (تنقيح: م. مصطفى محمد الفقي، د. عبد الباسط جميعي): الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، المجلد الثاني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨١.
١١. د. عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٣-٢٠٠٤.
١٢. د. عبد الودود يحيي: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.
١٣. د. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
١٤. د. علا فاروق صلاح عزام: المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، كلية الحقوق، جامعة حلوان، ٢٠١٢.
١٥. د. فاطمة محمد أحمد الرزاز: أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد التاسع، إبريل (نيسان)، القاهرة، ١٩٩٩.
- دروس في قانون العمل، بدون ناشر، ٢٠٠٤.
١٦. د. كمال بن سالم: "نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع / جوان ٢٠١٧، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ٢٠١٧.
١٧. د. محمد عبد الفتاح على محمد سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
١٨. د. محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، بدون ناشر، ص ١٩٩٤.
١٩. د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٣.
٢٠. د. محمد عجيز، د. سلامة عبد التواب: الوجيز في قانون العمل الجديد، د.ن، ٢٠٠٥.
٢١. نضال جمال مسعود جرادة: التبعية في علاقات العمل الفردية، دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٣.

٢٢. د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
٢٣. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكو): تقرير عن آفاق الاقتصاد الرقمي في المنطقة العربية، الأمم المتحدة، بيروت، ٢٠١٨.
٢٤. مجلس الوحدة الاقتصادية العربية بجامعة الدول العربية: الرؤية العربية للاقتصاد الرقمي، الطبعة الثانية، جامعة الدول العربية، ٢٠٢٠. ي. س لمجموعة البنك الدول
٢٥. مجموعة البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم، العوائد الرقمية؛ عرض عام، ٢٠١٦.
- ثانيًا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. A.Fabre: Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français, Droit social, n°8, 2018.
2. A.Fabre: Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français, Droit social 2018.
3. Amandine Sarfati: CHAUFFEURS UBER ET DROIT DU TRAVAIL: COMMENT OBTENIR LE STATUT DE SALARIÉ, LIXES OFFICE, PARIS, VENDREDI 15 JUIN 2018.
4. Angel Martinez-Sánchez and others: Telework adoption, change management, and firm performance, Journal of Organizational Change Management Vol.21, N°.1, 2008.
5. B. Teyssié, J-F. Cesaro et A.Martinon, Droit du travail - Relations individuelles, Lexis Nexis, 3ème édition 2014.
6. B.Bossu: Quel contrat de travail au XXIe siècle?, Droit social 2018 p.232, K. Van Den Bergh: Plateformes numériques de mise au travail :mettre fin à une supercherie, Revue de droit du travail, n°12, 2018.
7. B.Gomes: Lemodèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques, Droit ouvrier, septembre 2019, n°854.
8. B.Gomes: Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine Sociale Lamy, n°1847, février 2019.
9. B.Krief, « En étant un travailleur “contraint”, le chauffeur Uber devient un salarié », commentaire de l’arrêt CA Paris du 10 janvier 2019.
10. Bregeras G.: Malt veut généraliser la prévoyance auprès des freelances, Les Echos Executives, 13 mars 2019.
11. Bruce Hearn Mackinnon: Employer Matters in 2008, Sage, London, December 11, 2010.
12. Bruno Henriët: Les 35 heures et la relation de travail: vers un renouvellement du diagnostic social, Droit Social, N°5, Mai 2000.

13. C.Radé: Des critères du contrat de travail, protéger qui exactement, le tentateur? le sportif amateur? le travailleur?, N.p, 2013.
14. C.Radé: Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement, Le Tentateur, le sportif amateur, le travailleur?, Droit social, n°03, 2013.
15. CYNTHIA J. CRANFORD and others: The Gender of Precarious Employment, Canada, 2011.
16. Daniel Langé: Droit du travail, ellipses, paris, 2003.
17. David Melison: Dossier relation du travail et Internet, Panorama législatif et jurisprudentiel, le forum des droits sur l'internet, 26 janvier 2006.
18. Denis Pennel: Evolution des formes de travail et d'emploi, Vers une nouvelle réalité du travail, COE: Dares Analyses – N°005, Janvier 2015.
19. E.Dockès: Le salariat des plateformes, Droit ouvrier, n°846, janvier 2019, p.8, MC Escande-Varniol: Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, Recueil Dalloz, 2019.
20. Emmanuel Dockès: Droit du travail, 3^e édition, Dalloz, 2008.
21. Emmanuel DOCKÈS: Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt TakeEatEasy, HAL Id:hal-02070764, 18Mar2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>.
22. Escande-Varniol, Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, Recueil Dalloz 2019.
23. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, Droit du travail, Dalloz, 2018.
24. Gavin M. Jensen: Effects of telework and remote management on job performance outcomes, Ph.D.thesis, the Faculty of the Department of Psychology, San José State University, May 2010.
25. Georges Friedmann: Le Travail en miettes- Collection Idées (n° 51), Gallimard. PIPAME: Pôle interministériel de Prospective et d'Anticipation des Mutations, 2015.
26. Gilles Bélier: Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination, Droit Social, N°6 juin 1998.
27. Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote: 05,2004, 30 Octobre 2003.
28. Henry Stewart: Telework limited v Telework Group PIC, Brand Management, Vol.9, N°1, September 2001.
29. International Labour Office: Labour practices in the footwear, Report for discussion at the leather, textiles, Geneva, 2000.

30. J. Prassl: Uber devant les tribunaux: le futur du travail ou juste un autre employeur, RDT, Paris, 2017.
31. J.Icard: «La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant d'une plateforme numérique» Bulletin Joly Travail, 2019.
32. Jean Pélissier et autres: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2004.
33. Jean Tirole et Olivier Blanchard: Un concept émis pour la première fois dans "Protection de l'emploi et procédures de licenciement", Conseil d'analyse économique, Paris, 2003.
34. Jean-Emmanuel RAY: La légitime censure des télé-travaux forcés, Droit Social, N°12, 2001.
35. Jean-Emmanuel RAY: Quelques questions autour de la loi Aubry I, Droit Social, N° 9/10, 1998.
36. Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, Rapports individuels, volume 11, 13^e édition, Dalloz, paris, 2005.
37. Jim Griesemer: Introduction: The origins of organizational development, Journal of Management Development, Vol. 19, N°5, 2000.
38. JP Lhernould: Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat, Jurisprudence Sociale Lamy, n°468, 2019.
39. J-P Lhernould: Uber face au salariat: causes et conséquences; Jurisprudence sociale Lamy, n°470, 25 février 2019.
40. Kathy Gronowick Johansson: Effects of a Sense of Isolation on Productivity Among Office Workers, Managers, and Telecommuters, Ph.D.thesis, School of Management, Walden University, May 2007.
41. Lori J. (Sohns) Patterson: Stress in home-based working mothers: The role of boundary management and psychological type, Ph.D.thesis, the University of Cincinnati, 2002.
42. M. Julien et E. Mazuye: Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT 2018. P.189.
43. M. Julien et E. Mazuyer: Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT, Paris, 2018.
44. M. Julien et E.Mazuyer: « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT 2018.
45. M.Peyronnet, Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, Revue de droit du travail 2019.
46. M.Peyronnet: Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », Revue de droit du travail 2019.

47. Marc Véricel: L'employeur dispose-t-il d'un pouvoir normatif en dehors du domaine du règlement intérieur, Droit Social, N°12, 2000.
48. Marie-Laure onnée-Abbruciati et autres: Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres, BRUYLANT, Bruxelles, 2003.
49. Marja-Liisa Payne: The path from an administrative to a strategic function: A comparative study of human resource managers' competencies, Ph.D.thesis, Capella University, December 2005.
50. MC Escande-Varniol: « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », Recueil Dalloz, 2019.
51. MCEscande-Varniol: Un ancrage stable dans un droit du travail enmutation, Recueil Dalloz, 2019.
52. Nadège Meyer: L'ordre public en droit du travail, contribution à l'étude de L'ordre public en droit privé, L.G.D.J, Paris, 2006.
53. Nicolas AMAR et autres: La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis, RAPPORT, N°050R, Déc.2018.
54. Nicole Batt Ellison: Telework: the changing technology, geography and culture of work, Ph.D.thesis, Faculty of Graduate School, 1999.
55. P. Adam, « Plateforme numérique: être ou ne pas être salarié... », Lexbase Hebdo, éd.. B.Krief, « En étant un travailleur “contraint”, le chauffeur Uber devient un salarié », Bulletin Joly Travail n°02, 2018.
56. P.Le Maigat, « Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? » Gaz. Pal. 22 janv. 2019.
57. P.Lokiec: De la subordination au contrôle », Semaine Sociale Lamy, n° 1841, 17 décembre 2018.
58. PAR HAMTOU IBRAHIM: L'ubérisation : Analyse stratégique d'Uber et perspectives d'emploi, Université Catholique de Louvain, FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET DE COMMUNICATIONAnnée académique,2018.
59. Paul-Henri ANTONMTTEI: Les éléments du contrat de travail, Droit Social, N°4, Avril 1999.
60. Philippe WAQUET: Le pouvoir de direction et les libertés des salariés, Droit Social, N°12, Décembre 2000.
61. Pierre-Yves Gautier: Contrats spéciaux, Revue trimestrielle de droit civil, N°1, janv-mars, 2001.
62. Rapport «Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail - Pour un travail décent dans le monde en ligne». Bureau international du travail, 2019. Etude annuelle 2017 du Conseil d'Etat: « Puissance publique

- et plateformes numériques: accompagner l'Ubérisation», document d'études DARES n°2013 d'août 2017.
63. Rapporté aux formes particulières d'emploi, <http://www.latribune.fr/opinions/le-futur-selon-la-tribune/2045-le-dernier-titulaire-d-un-cdi-est->.
 64. Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2, October-March, 2003.
 65. Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2, October-March, 2003.
 66. Sondage OpinionWay «La reconversion professionnelle, l'entrepreneuriat et le travail indépendant » pour UAE –Fondation Le Roch Les Mousquetaires - Salon des Entrepreneurs – Janvier 2016.
 67. Stephanie Lynne Morrow: The Psychosocial Costs of Commuting: Understanding Relationships between Time, Control, Stress, and Well-Being, Ph.D.thesis, University of Connecticut, 2010.
 68. T. Pasquier: «Les plateformes numériques dans la tourmente», commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janvier 2019, Semaine sociale Lamy, n° 1845, 21 janvier 2019.
 69. T.Pasquier: De l'arrêt Formacad aux travailleurs ubérisés, Revue de droit du travail, 2017.
 70. Tara Fenwick: Escaping/Becoming Subjects: Learning to Work the Boundaries in Boundaryless Work, Springer, 2006.
 71. Tim Baker: The New Employee-Employer Relationship Model, Organization Development Journal, Volume 27, Number.1, 2009.
 72. Tung Duy Cu: A social relational model for firm- hosted virtual communities: The role of firm support, Ph.D. thesis, The Faculty of Old Dominion University, August 2008.
 73. Tyffen CADLOT: Les nouvelles technologies et flexibilité du travail, université Paris1, DEA Ressources Humaines et Politiques Sociales, 1999.
 74. Urwana Coiquaud: Le difficile encadrement juridique des travailleurs, autonomes en situation précaire :le cas des chauffeurs locataires de taxi, Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 64, n° 1, 2009.
 75. Van Den Bergh: Plateformes numériques de mise au travail :mettre fin à une supercherie, Revue de droit du travail 2018.

76. Vasyi Taras: Work-Related Acculturation: Change in Individual Work-Related Cultural Values Following Immigration, Ph.D.thesis, Haskin school of business, University of Calgary, Canada, 2008.
77. William J. Von Hagel Jr.: Precipitating events leading to voluntary employee turnover among information technology professionals, Ph.D.thesis, University of Phoenix, 2009.
78. Yvan Barel et autres: Autonomie du salarié et intention de départ, La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion Sarl, n° 237-238 – Ressources humaines, mai-août 2009.

ثالثاً: مجموعات الأحكام القضائية:

- أ. سعيد محمود الديب: مكتبة القاضي، تشريعات وأحكام جمهورية مصر العربية، أحكام محكمة النقض، ٢٠١١. راجع الموقع الإلكتروني: WWW.elwany.com
- عصمت الهواري: قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء ٤، ١٩٧٦، قضاء محكمة النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ٦، ١٩٨٥.
- م. د. خالد عبد الفتاح محمد: موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الأول، المركز المصري للبحوث والمراجع، القاهرة، ٢٠٠٩.
- الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصري:

<http://www.CC.gov.eg/Courts/Cassation-Court/Labor-Court.aspx>.

- COUR DE CASSATION: Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communications, Publication trimestrielle, Journaux Officiels, N°77, Janvier, Février, Mars, 2005.
- Cour de cassation: Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communications, Publication trimestrielle, Journaux Officiels, N°77, Janvier, Février, Mars, 2007.
- Jurisprudence- la révision contractuelle-2010-cc-1, www.instnf.fr-2010.

رابعاً: مواقع الانترنت:

- WWW.Legifrance.com.
- <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>.
- <https://www.uber.com/fr-BE/our-story>.
- https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/notes_explicativest.html
- Travailleurs des plateformes: liberté oui, protection aussi, AVRIL, 2019. <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-02070764>.
- <https://www.uber.com/fr-BE/our-story>.