

## التبعية الرقمية في علاقات العمل من خلال المنصات

إعداد: الباحث / إبراهيم بهاء الدين عويدات | الجمهورية اللبنانية

دكتوراه في الحقوق - القانون الخاص / الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail: Ibrahimoueidat@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0005-9752-6686>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/8.s1.40>

تاريخ النشر: 2025/12/25

تاريخ القبول: 2025/12/22

تاريخ الاستلام: 2025/12/17

للاقتباس: عويدات، إبراهيم بهاء الدين، التبعية الرقمية في علاقات العمل من خلال المنصات، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد الثامن، العدد الخاص الأول، السنة 2، 2025، ص-ص: 873-898. <https://doi.org/10.70758/elqarar/8.s1.40>

### المُلخَص

أحدثت الثورة الرقمية تغييراً في الكثير من المفاهيم القانونية التقليدية، وبصورة خاصة في مفهوم التبعية وتطبيقاته. حيث أفرزت فئة من الأجراء لا تربطهم علاقة مباشرة بصاحب العمل بالمعنى التقليدي، بل يعملون بشكل مستقل ظاهرياً وهم في الواقع يخضعون لنوع من الرقابة الأكثر صرامة، من خلال التطبيقات الرقمية الموضوعة سلفاً.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على صورة التبعية الحديثة في علاقات العمل، بإعتبارها إحدى أبرز الإشكاليات الناتجة عن التحولات الرقمية في سوق العمل؛ فلم تعد العلاقة بين الطرفين محصورة في زمان ومكان محددين، بل أصبح الأجير ينفذ عمله بعيداً عن الرقابة المباشرة لصاحب العمل. بناءً على ما تقدم، تناولت الدراسة الطبيعة القانونية للرقابة الرقمية، وأثرها على تغيير مفهوم التبعية في المبحث الأول، من خلال الأخذ بالمفهوم الموسع للتبعية الذي يستدل عليه من مؤشر أو أكثر. وتناولنا في المبحث الثاني ما توصل إليه التشريع والإجتهاد في عدد من الدول، لا سيما في فرنسا، حيث استقرّ الإجهاد على أنّ عنصر التبعية مرتبط بمدى توفر التبعية الرقمية المتمثلة في خضوع الأجير لنظام رقابة إلكتروني يتحكّم بسلوكه. كما تطرقنا في المبحث الثالث إلى موقف المشرع اللبناني، من خلال نصوص القوانين التقليدية والتعديلات التي أدخلت حديثاً، والتي اعترفت للمرة الأولى بالرقابة عن بعد وبإمكانية تنفيذ الأجير لعمله دون التواجد المباشر في مكان العمل. وعلى غرار ذلك، أكدت الدراسة على ضرورة تدخل المشرع لسنّ قانون خاص ينظم العمل من خلال المنصات الرقمية بشكل متكامل. فضلاً عن تقديم مجموعة من الإقتراحات تهدف إلى الموازنة بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته الرقابية، وبين حق الأجير في الخصوصية.

**الكلمات المفتاحية:** التبعية الرقمية، علاقات العمل، المنصات الرقمية، التشريع اللبناني.

## Digital Subordination in Labor Relations through Platforms

**Author: Researcher / Ibrahim Bahaa el dine Oueidat | Lebanese Republic**

**PhD candidate in Law - private Law | Islamic University of Lebanon**

E-mail: Ibrahimoueidat@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0005-9752-6686>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/8.s1.40>

**Received : 17/12/2025**

**Accepted : 22/12/2025**

**Published : 25/12/2025**

**Cite this article as :** *Oueidat, Ibrahim Bahaa el dine, Digital Subordination in Labor Relations through Platforms, ElQarar Journal for Peer-Reviewed Scientific Research, vol 8, Special issue No 1, 2025, pp. 873-898. <https://doi.org/10.70758/elqarar/8.s1.40>*

### Abstract

The digital revolution has significantly transformed traditional legal concepts, particularly the concept of subordination in labor relations. It has resulted in the rise of a new category of workers who appear to work independently but are actually subject to rigorous forms of digital control via algorithmic programs and platforms.

This study focuses on the current form of subordination as one of the most significant difficulties posed by the digitalization of the labor market. Employment interactions are no longer limited to a single time or location, as employees are increasingly performing their jobs remotely and without direct physical supervision.

The study first examines the legal nature of digital monitoring and its impact on redefining subordination, using a broader notion derived from numerous indicators. It then examines comparative legislative and judicial approaches, particularly in France, where subordination is measured by the worker's adherence to electronic monitoring systems that restrict behavior. Finally, the study analyzes the Lebanese legislature's stance in traditional legal texts and new revisions that recognize remote employment and digital monitoring.

The study concludes by recommending specific legislation to regulate platform-based work while striking a balance between employers' supervisory rights and employees' right to privacy.

**Keywords:** labor relations, digital subordination, digital platforms, Lebanese legislation.

## المقدمة

يحتل العمل مكانًا بارزًا في حياة الإنسان، فهو إضافة إلى كونه مصدر أساسي لتأمين معيشة الفرد وعائلته، فإنه يعد المحرك الأول لعملية تطوّر المجتمع وازدهاره. وقد أولت معظم التشريعات الحديثة اهتمامًا بالغًا بتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والأجير، عبر السعي إلى إيجاد نوع من التوازن في العلاقة بين الطرفين، وتأمين الحماية الاجتماعية للأجير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

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

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

لكن مع دخول عصر المعلوماتية والتحول الرقمي الهائل الذي يشهده العالم منذ مطلع الألفية الثالثة، وما رافقه من تطور في مجال تنفيذ الأعمال، لم يعد الأجير محصورًا في زمان ومكان محددين، ولم يعد عنصر التبعية المتمثل في الرقابة والإشراف يُمارس بالشكل التقليدي المباشر. بل أصبحنا نعيش في ظل برامج رقمية أحدثت ثورة في أساليب العمل، وأصبحت الشركات كمنصة تبادل تربط بين مقدم الخدمة والزبون من خلال وسيط إلكتروني. مما أدى إلى ظهور المنصات الرقمية كوسيط مركزي جديد في تنفيذ الأعمال، وبدأ المشهد التقليدي لعلاقات العمل يتغيّر بشكل جذري. فلم تعد التبعية التقليدية كافية في هذا النوع من الأعمال، بل حلت محلّها رقابة إلكترونية دقيقة غير مرئية، تمارس بصورة سرية، من خلال تطبيقات وبرامج وأنظمة تقييم رقمية، تراقب العامل، وتقيّم نتيجة عمله، وتتحكم بمصيره المهني، دون حاجة لأي تدخل بشري<sup>(1)</sup>.

لقد أدت هذه الظاهرة إلى بروز فئة من الأجراء «الرقميين» الذين لا تجمعهم علاقة مباشرة بأصحاب

(1) Laurence TERRIEN, L'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail, Mémoire de DEA, Université de Nantes, Faculté de droit et des sciences politiques, 2001, P.5.

العمل بالمعنى التقليدي، في ظل انتشار صور وأشكال الرقابة والإشراف الحديثة المقررة لرب العمل، بل باتوا يعملون بشكل مستقل ظاهرياً ولكنهم في الواقع تحت رقابة وإشراف وتوجيهات تعتمد على تقنيات إلكترونية صارمة، تفرض عليهم الالتزام بقواعد محددة مسبقاً، وتقيم طريقة تنفيذهم للعمل بصورة دائمة، مما يجعلهم عرضة للاعتداء على خصوصيتهم، ويعرضهم للكثير من المخاطر، لا سيما في ظل صعوبة التمييز والتداخل بين الأوقات التي يمارس فيها الأجير عمله، وتلك المخصصة للراحة، مما يشكل خرقاً ومساساً بالحياة الخاصة للأجير، الأمر الذي يشكل سبباً لفسخ العقد من قبل صاحب العمل الذي يملك سلطة حجبهم، أو حرمانهم من الوصول الى المنصة؛ أي: حرمانهم من مصدر رزقهم الفعلي<sup>(1)</sup>.

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

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

إن قانون العمل التقليدي، الذي وُضع أساساً لحماية الطبقات العمالية باعتبارها الطرف الضعيف في مواجهة أصحاب العمل، يجد نفسه اليوم أمام علاقات يستخدم فيها أساليب تقنية حديثة يصعب تكييفها وفق القواعد التقليدية، مما دفع بالفقه والاجتهاد إلى البحث عن حلول مبتكرة تحاول إيجاد نوع من التوازن بين تأمين الحماية القانونية للأجير من جهة، وبين الحفاظ على دينامية الابتكار والمرونة التي تميز هذا النوع الجديد من العمل، من جهة أخرى<sup>(2)</sup>.

وإذا كان عقد العمل التقليدي يتميز بثلاثة عناصر أساسية: العمل، الأجر، والتبعية. ففي حالة المنصات الرقمية، يثير العنصر الأخير تساؤلات حول التبعية المطلوبة للقول بوجود علاقة عمل تابع، لأن التبعية في هذا الأسلوب من العمل ليست تقليدية، بل تأخذ طابعاً رقمياً، يتمثل في

(1) ناصر الهزاني، المنصات الرقمية وتعزيز المحتوى العلمي، تاريخ 24/12/2019.

<https://makkahnewspaper.com/article/1500356>

(2) Barbara GOMES, Take Eat Easy, une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes, semaine sociale Lamy, 14 decembre 2018, commentaire de l'arrêt Cass. Soc., 28 nov. 2018, N° de pourvoi: 17-20.079, P. 18.

التطبيقات التي تشرف على الأجير وتوجهه، وتحدد له السعر، وتقيم عمله، وتفرض عليه الجزاء في حال مخالفة التعليمات والأوامر<sup>(1)</sup>.

فالتبعية الرقمية التي تُمارَس عبر التطبيقات والبرمجيات، تشكّل اليوم إحدى أبرز الوسائل التي يستخدمها صاحب العمل في مراقبة العامل من خلال المنصات الرقمية. إلا أن هذه الرقابة تُثير جملة من المخاطر والإشكاليات القانونية، لا سيما تلك التي تتعلق بالتعدي على الحياة الخاصة للعامل، وحماية العامل من التعسف في إنهاء علاقته بالمنصة الرقمية، في ظل غياب الإشراف البشري التقليدي<sup>(2)</sup>. وتزداد آثار هذه المخاطر في الدول التي لا تزال تشريعاتها قاصرة عن مواكبة هذا التطور، ومنها لبنان الذي لم يضع بعد تنظيمًا قانونيًا متكاملًا لعلاقات العمل من خلال المنصات، أو ينظم كيفية ممارسة صاحب العمل لسلطاته في الإدارة والرقابة عبر استخدام الوسائل الحديثة لتقنيات الاتصالات والمعلومات المعتمدة في هذا النوع من الأعمال<sup>(3)</sup>.

لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة معالجة موضوع التبعية الرقمية في علاقات العمل، من خلال:  
مبحث أول: تحديد الطبيعة القانونية للرقابة الرقمية: آلياتها وأثرها على تغيير مفهوم التبعية في علاقات العمل.

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

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

(1) Bargain GWENOLA, Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques?, 19 Février 2019, P21. CJUE, 20 Décembre 2017, Association professionel ELITE Taxi Uber Systems Spain SL, aff C – 434/15, P. 39.

<https://id.erudit.org/iredutdit/1056302ar>

(2) Giorgio AGAMBEN, Qu'est-ce qu'un dispositif?, Paris, Payot et Rivages, 2007.

(3) حبيب الخوري، العلاقات المهنية الحديثة بين الواقع والنص: العمل المرن والعمل عبر المنصات الرقمية، مجلة القضاء الإداري في لبنان، مجلس شورى الدولة، منشورات الحلبي الحقوقية، 2023، ص 88.

## المبحث الأول: الطبيعة القانونية للرقابة الرقمية، آلياتها، وأثرها على تغيير مفهوم التبعية في علاقات العمل

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

لكن ظهور الأشكال الجديدة للعمل والتطور الذي طرأ على وسائل التنفيذ، أدى إلى الاختلاف في أساليب ممارسة السلطة في علاقات العمل، نظرًا لتعدد أشكال الرقابة في سياق العمل الذي يتم من خلال المنصات الرقمية بسبب التقنيات المتبعة لممارسة تلك السلطة، خاصةً وأن تلك السلطة تمارس من خلال برامج رقمية محددة سلفًا، مما يشكل النظر في النشاط الذي تقدمه المنصات معيارًا أساسيًا للتكييف، فتحوّلت التبعية من الإشراف البشري المباشر إلى رقابة رقمية آلية تُمارس عن بُعد، بواسطة التطبيقات الذكية<sup>(1)</sup>.

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

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

أولاً: تحديد مفهوم الرقابة الرقمية وتمييزها عن الرقابة التقليدية.

ثانيًا: عرض أبرز أدوات الرقابة الرقمية وآثارها القانونية.

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

(1) Jean Emmanuel RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, droit, 1992, Droit social, n°6, Juin, 1992, p.46

## أولاً: مفهوم الرقابة الرقمية وتمييزها عن الرقابة التقليدية

تُعَدُّ الرقابة التي يمارسها صاحب العمل إحدى أبرز مظاهر سلطته، وتتجلى تقليدياً من خلال الإشراف المباشر، إصدار التوجيهات والأوامر، وتحديد طريقة تنفيذ العمل ومكانه وزمانه.

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

لكن مع ظهور الأشكال الجديدة للعمل، والتطور الذي طرأ على وسائل التنفيذ، اختلفت أساليب ممارسة السلطة في علاقات العمل، نظراً لتعدد أشكال الرقابة في سياق العمل الذي يتم من خلال المنصات الرقمية بسبب التقنيات المتبعة لممارسة تلك السلطة، خاصةً وأنها تمارس من خلال برامج رقمية محددة سلفاً، فحلت محلها أشكال رقمية تعتمد على الذكاء الاصطناعي، والتطبيقات وأنظمة التتبع<sup>(1)</sup>.

وإذا كان الاجتهاد والفقهاء قد وضع معايير ومؤشرات للقول بوجود رابطة التبعية، لا سيما الخضوع لسلطة صاحب العمل والالتزام بتعليماته وتوجيهاته، تقديم المواد الأولية للأجير، الالتزام بتأدية العمل في الزمان والمكان المحددين، وتنفيذ العمل في إطار مشروع منظم، فإن هذه المؤشرات لا يشترط أن تكون مجتمعة في آن واحد<sup>(2)</sup>، ولا تكفي بطبيعتها الحال لإثبات وجود عنصر التبعية في العمل من خلال المنصات الرقمية، نظراً للخصوصية التي يتمتع بها لجهة استخدام التقنيات الحديثة، وتنفيذه عبر الوسائل المعلوماتية والتكنولوجية. وبالتالي لا بد من إيجاد معيار جديد يقوم على إعطاء قاضي الأساس سلطة تقديرية واسعة في إعادة تكييف العلاقة التعاقدية القائمة، وإعطائها الوصف القانوني الصحيح من خلال البحث في طبيعة العقد، وتقييم جميع الظروف المحيطة به لا سيما الجوانب التنظيمية والإدارية والرقابية والاقتصادية، وهذا المعيار يقوم على ركيزتين أساسيتين:

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

(1) تقرير منظمة العمل الدولية، بعنوان «الرقمنة والذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل في الدول العربية»، 2021.  
<https://www.ilo.org/ar/resource/news>

(2) حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة في قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر، صادر ناشرون، بيروت، 2008، ص 143.

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

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

وعلى هذا الأساس، يمكن تعريف «الرقابة الرقمية»، بأنها مجموعة من الوسائل التقنية المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تسمح لمشغل المنصة بتتبع الأجير، مراقبة أدائه، تقييمه، واتخاذ القرارات المناسبة بحقه في حال مخالفة المسار المحدد مسبقاً من خلال التطبيق، بمنعه من الدخول إليه مؤقتاً أو نهائياً، ويتم ذلك من دون أي تدخل بشري مباشر<sup>(1)</sup>.

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

يتضح لنا أن التبعية القانونية بمفهومها الحديث، تصلح لأن تكون معياراً مهماً يمكن للقاضي الاستناد إليه لتكييف العلاقة بين العامل والمنصة الرقمية، انطلاقاً من مؤشر أو أكثر من المؤشرات التقليدية مع المرونة في إثبات بعضها. خاصة، وأن استخدام الوسائل التقنية الحديثة تساعد في إثبات عنصرَي الرقابة والتوجيه، ليتبنى مفهوماً موسعاً لفكرة التبعية بحيث يستدل على وجودها من خلال بعض المقومات التي تتناسب طبيعة تنفيذ العمل في العصر الرقمي، لا سيما أن طبيعة هذه الأعمال تركز بصورة مباشرة على التطبيقات والبرامج التي تضعها المنصات بصورة مسبقة في متناول العامل الذي تدريبه على استخدامها لتنفيذ العمل، وتحقيق الغاية المرجوة، مما يشكل مؤشراً جوهرياً على توفر رابطة التبعية.

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

(1) تقرير اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL)، السادس عشر.

16<sup>ème</sup> Rapport d'activité de la CNIL, La documentation française, 1995, P 114.

[www.documentation-administrative.gouv.fr](http://www.documentation-administrative.gouv.fr)

## ثانياً: أدوات الرقابة الرقمية وآثارها القانونية

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

1. أنظمة التتبع GPS: تُستخدم بصورة خاصة من قبل المنصات التي تقدم خدمات النقل والتوصيل، حيث تسمح للمنصة بمراقبة ومتابعة تحركات الأجير، مدى التزامه بالمسار المحدد، وتحديد موقعه الجغرافي.
2. أنظمة تقييم الأداء: وهي أنظمة إلكترونية تقوم بجمع التقييمات والآراء التي يضعها الزبائن خلال تنفيذ الخدمة، وتقيّم من خلالها تصرفات الأجير ومدى إنتاجيته، تمهيداً لاتخاذ القرار التأديبي المناسب بحق الأجير المخالف، كمنعه من استخدام التطبيق، الحسم من الأجر، أو حجب بصوره نهائية من الدخول الى التطبيق.
3. الذكاء الاصطناعي التحكّمي: تعتمد عليه المنصة في إسناد المهام تلقائياً إلى الأجير الأنسب، كما تصدر تقارير تحليلية عن التنفيذ والتفاعل، وتراقب تصرفات الأجير بناءً على معايير محددة مسبقاً.
4. أنظمة الإنذار أو الإقصاء الآلي: قد تُعلّق المنصة حساب الأجير أو تمنعه من قبول المهام بمجرد استشعار انخفاض أدائه، من دون أي تدخل بشري، بناءً على تحليل البيانات الرقمية فقط. كما هو حال سائق UBER، فبالرغم من الحرية التي يتمتع بها في رفضه القيام بالرحلة، إلا أنه في حال بلغ عدد الرحلات المرفوضة حدًا معينًا، أمكن للمنصة حجب بصوره مؤقتة ولمدة محددة. وإذا تجاوز الرفض حدًا آخر أمكن حجب بصوره دائمة<sup>(1)</sup>.
5. كاميرات المراقبة: تمكن من متابعة الأجير ليس فقط أثناء تنفيذه للعمل المنوط به، بل في أكثر الأماكن خصوصية له، حتى أثناء تواجده في منزله<sup>(2)</sup>.
6. مراقبة الهاتف والبريد الإلكتروني: سمحت أنظمة الذكاء الاصطناعي بفعل تطور الأساليب التقنية في تنفيذ العمل بمراقبة عمال المنصات بشكل دقيق، فأتاحت لصاحب العمل تتبع نشاط البريد الإلكتروني للأجراء، ومراقبة اتصالاتهم الهاتفية، بحيث أصبح العامل تحت نظر التقنيات الجديدة في الإشراف والتوجيه بدل من أن يكون تحت نظر وأعين صاحب العمل<sup>(3)</sup>.

وبفضل نظام الرقابة عن بعد *Télésurveillance*، استطاع صاحب العمل ممارسة كامل سلطاته في الرقابة والتوجيه لا سيما التأكد من مدى التزام الأجير بأوقات العمل المطلوبة، ومدى اهتمامه

(1) Cass. soc., Arrêt n° 374 FP-P+B+R+I, 4 Mars 2020, N° de pourvoi, 19-13.316, Publié au bulletin.

(2) Nathalie CAZÉ-GAILLARDE, vie privé, In Rép., Droit pénal, Dalloz, Mai, 2005, N° 21.

(3) Jean Emmanuel RAY, Le droit du travail à l'épreuve des NTIC: Internet, intranet, télétravail, Édition liaisons, Paris, 2001, P. 17.

بالعمل، خاصة وأن أجهزة الكمبيوتر الموصولة عبر الإنترنت تمكنه من تتبع العامل عن بعد، وكأنهما موجودان في مكان واحد<sup>(1)</sup>.

وطالما أن العمل من خلال المنصات الرقمية يقوم على استخدام الوسائل الحديثة، فإن سلطات صاحب العمل في هذا النوع من الأعمال قد تغيرت بتغيير أشكال العمل الجديدة. فبالرغم من تمتع الأجير فيها بقدر كبير من الحرية والاستقلالية في تنظيمه وتنفيذه للعمل، فإن سلطة الرقابة بالمقابل أصبحت من أهم السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل على أجراءه، وتعتبر مؤشراً كبيراً للاستدلال من خلالها على تبعيتهم لصاحب العمل، الذي ما زال يتمتع بها كاملة بقدر كبير. وقد لحق هذه السلطة تطور بفعل استخدام الوسائل التكنولوجية، بحيث مكنت صاحب العمل من ممارستها بصورة أسهل وأسلس واستطاع تتبع عماله ومراقبتهم في أي زمان ومكان بالرغم من المسافة والبعد الجغرافي الموجود بينهما خلال تنفيذ العمل.

من الناحية القانونية، تطرح هذه الرقابة إشكالية جوهرية تتعلق بمدى استقلالية العامل، إذ رغم غياب التبعية القانونية المباشرة، فإن الرقابة الرقمية المستمرة تُنشئ نوعاً من «التبعية الرقمية»، ما قد يجعل العامل من خلال المنصة الرقمية في حالة مراقبة دائمة، مما يضيف على علاقته مع المنصة صفة العمل التابع، بالرغم من الاستقلالية الظاهرة التي يتمتع بها في تنفيذه لعمله<sup>(2)</sup>.

### ثالثاً: العلاقة بين الرقابة الرقمية ومفهوم التبعية القانونية

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

وإذا كان مفهوم عنصر التبعية يتمثل تقليدياً على أنه خضوع الأجير لتعليمات وتوجيهات صاحب العمل المباشرة، فإن بعض الأنظمة القانونية والاجتهاد باتت تعتبر أن الرقابة الرقمية تشكل دليلاً كافياً على وجود تلك التبعية<sup>(3)</sup>.

(1) Jean Emmanuel RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Op. Cit., P. 531-532.

(2) Cass. soc., 9 Janvier 2019, N° de Pourvoi: 17-24. 023, Non publié au bulletin, ECLI:FR:CCASS:2019:-SO00014.

/https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038069947

(3) علا عزام، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية، دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر 4 مارس 2020، مجلة البحوث القضائية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة حلوان ص 126.

ففي قضية Take Eat Easy، اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية أن وجود نظام تحديد الموقع الجغرافي، الذي يسمح للشركة بمراقبة العامل، ومراقبة الوقت الذي تستغرقه كل عملية، واحتساب عدد الكيلومترات التي تتطلبها كل عملية توصيل، يؤكد على خضوع العامل لإشراف ورقابة المنصة أثناء تنفيذ العمل، مما يُثبت وجود علاقة عمل تابع<sup>(1)</sup>.

وفي قضية Uber، رأت محكمة التمييز الفرنسية أن المنصة تفرض رقابة على الوقت، الأجر، وتوزيع المهام، وأن هذه الرقابة حتى ولو كانت من خلال التطبيق الإلكتروني، تؤدي الى اعتبار العلاقة بين السائق والمنصة علاقة عمل تابعة، بالرغم من الحرية التي يتمتع بها السائق في الدخول إلى التطبيق أو الخروج منه، وحرية في القبول أو رفضه لعدد من الرحلات<sup>(2)</sup>.

لذلك، باتت الرقابة الرقمية عاملاً جوهرياً في إعادة تعريف حدود التبعية القانونية، وفي تكييف العلاقة التعاقدية في بيئة المنصات الرقمية. هذا ما يستدعي إعادة النظر في قوانين العمل التقليدية، ومنها قانون العمل اللبناني، ليستوعب هذا التحول في طبيعة الإشراف والرقابة في علاقات العمل التي تنفذ من خلال استخدام الوسائل الحديثة لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

---

(1)Cass. soc., 28 Novembre 2018, N° de pourvoi: 17-20.079, ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737.

(2)Cass. soc., Arrêt n° 374 FP-P+B+R+I, 4 Mars 2020, N° de pourvoi, 19-13.316, Publié au bulletin.

## المبحث الثاني: كيفية تعاطي التشريعات المقارنة والاجتهاد مع هذا الأسلوب الجديد من العمل

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

### أولاً: تطور موقف الاجتهاد من فكرة التبعية لعمال المنصات الرقمية

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

وقد شكل قرار محكمة التمييز الفرنسية الصادر بتاريخ 28 تشرين الثاني 2018، في قضية عمال Take Eat Easy محطة مفصلية في هذا المجال، إذ رأت المحكمة أن وجود نظام تحديد الموقع الجغرافي والتقييم التلقائي يؤكد خضوع العامل لرقابة المنصة، الذي يسمح للشركة متابعة العامل ومراقبة الوقت الذي تستغرقه كل عملية توصيل، إضافة إلى احتساب عدد الكيلومترات. ثم أشارت المحكمة إلى أن وجود رابطة التبعية هي إشارة أساسية لوجود عقد العمل، وتتمثل بممارسة مشغل المنصة لسلطاته في الإدارة والرقابة والمحاسبة تجاه العامل<sup>(1)</sup>.

كما أكدت المحكمة العليا في بريطانيا في قضية منصة Uber، أن عنصر التبعية يمكن أن يتحقق من خلال التطبيقات التي تتحكم بسلوك العامل. واعتبرت المحكمة أن منصة Uber، تمارس سلطاتها في الرقابة والتوجيه والعقاب أيضاً من خلال استخدام نظام تقييم السائق من قبل الركاب على مدار الرحلات التي ينفذها، وأي سائق لا يحتفظ بمعدل تقدير مطلوب يتلقى إنذاراً، وفي حال لم يتحسن، تنهي Uber العلاقة معه. ناهيك أيضاً عن منعه من استخدام التطبيق لمدة معينة في حال رفض عدد معين من الرحلات<sup>(2)</sup>.

(1) Cass. soc., 28 Novembre 2018, op., cit.

(2) سارة عزام، نظرات على حكم المحكمة العليا في بريطانيا بخصوص سائقي Uber، 9 آذار 2021، <https://www.shuralawfirm.com>

وقد بلغ هذا التطور في الاجتهاد أوجه مع قرار محكمة التمييز الفرنسية الصادر في 4 آذار 2020 في قضية Uber، حيث اعتُبر أن السائقين العاملين من خلال هذه المنصة هم «عمال تابعون»، وأن الادعاء بأن السائق يعمل لحسابه الخاص هو غير صحيح، ومجرد وهم. فالمنصة هي في وضع من يرسل التوجيهات إلى السائق وتشرف على تنفيذ المهمة عبر اختيار الطريق الواجب سلوكها والتعرفة المفروض دفعها، إضافة إلى سلطاتها في توقيع الجزاء على السائق من خلال وقف التعامل معه وتكبيده المصاريف الإضافية في حال اختياره مسارًا غير مناسب، كل ذلك يؤدي إلى اعتبار السائق أجيرًا يخضع في تعامله مع شركة Uber لقانون العمل، وتطبق عليه أحكام التعويضات والإجازات والضمانات التي يكفلها قانون العمل باعتباره الطرف الضعيف في العقد. مما شكّل تحولًا نوعيًا في النظرة القانونية إلى علاقات العمل من خلال المنصات الرقمية<sup>(1)</sup>.

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

لذلك، يتضح من موقف الاجتهاد أنه لا اعتبار للعلاقة التي تربط المنصة الرقمية بالعامل من خلالها علاقة عمل، لا بد من توفر معايير وضوابط واضحة قوية تركز على طبيعة ممارسة النشاط المهني بكونه تابع وخاضع للرقابة.

وتجدر الإشارة هنا، إلى أن الفقه المقارن لعب أيضًا دورًا تأسيسيًا في ترسيخ مفهوم التبعية الرقمية، إذ دعا بعض الفقهاء إلى تجاوز معيار الرقابة التقليدية لصالح مفهوم التبعية الموضوعية، وهو ما عبّرت عنه المدرسة الفرنسية بشكل خاص، من خلال اقتراح اعتماد معايير جديدة تتلاءم مع بيئة العمل الرقمية، من خلال التوسع في مفهوم التبعية التقليدية لتصبح أكثر مرونة مع التطورات التكنولوجية، مع الاستعانة بمؤشر التبعية الاقتصادية أيضًا، كمؤشر ليكمل معيار الرقابة والإشراف ويعززها<sup>(2)</sup>.

وفي هذا الاتجاه اعتبر الفقيه الفرنسي Emmanuel Dockès أن «الخضوع لتطبيقات تحدّد وتراقب وتقيّم العمل هو بمثابة خضوع فعلي لإرادة صاحب العمل، حتى وإن لم تكن إرادة بشرية مباشرة، معتبرًا أن الرقابة الرقمية تؤسس لنموذج جديد من التبعية لا يمكن تجاهله في إطار العلاقات

(1) Cass. soc., Arrêt n° 374 FP-P+B+R+I, 4 Mars 2020, op. cit.

(2) Bernard BOSSU, La dépendance algorithmique: vers un nouveau critère de subordination? Droit Social, 2020, p 87.

التعاقدية<sup>(1)</sup>.

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

### ثانيًا: التنظيم التشريعي للرقابة الرقمية في القوانين المقارنة

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

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

ففي فرنسا، وعلى الرغم من أن قانون العمل لا يزال يشترط لقيام عنصر التبعية ممارسة صاحب العمل لسلطاته الثلاث الأساسية في الرقابة والتوجيه والتأديب، فإن الاجتهاد والفقه قد توسعا في المفهوم التقليدي لهذا العنصر، بحيث اعتمدا على بعض من هذه السلطات إلى جانب مؤشرات وقرائن أخرى تستمد من توفر عنصر التبعية الاقتصادية. وقد كرّس القانون الصادر في 8 آب عام 2016 هذا التوجه من خلال إضافته عنوانًا رابعًا إلى قانون العمل يتعلق بـ «العمال الذين يتعاملون مع المنصة من خلال الوسائل الإلكترونية»، حيث رتب مسؤولية اجتماعية على عاتق المنصة الرقمية، وتضمنت المواد من L.7341-1 إلى L.7341-6 تحديد المسؤوليات على المنصة لناحية حوادث العمل والتدريب والتغطية الاجتماعية، بهدف تأمين الحد الأدنى من الضمانات للعمال المعنيين.<sup>(2)</sup>

وتضمن القانون رقم 2018/771 الصادر في 5 أيلول 2018، بعض الأحكام التي تنظم العلاقة بين المنصة والعمال، أبرزها ما يتعلق بضرورة الشفافية في ما يخص أدوات تقييم الأداء الرقمي، ووجوب إبلاغ العامل بآليات التطبيقات المعتمدة والمؤثرة في طريقة عمله وتطوره المهني<sup>(3)</sup>.

(1) Emmanuel DOKES, Réinventer le droit du travail à l'ère numérique, Dalloz, 2019, p. 119.

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

(3) Art. L. 7342-6, Loi N° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 5 septembre, 2018.

كما صدر قانون النقل الفرنسي بتاريخ 24 كانون الأول 2019 متضمناً أحكاماً تلزم المنصات الرقمية بوضع «ميثاق» يخضع لموافقة السلطة الإدارية المختصة، ويتضمن الأسس التي من شأنها تحديد شروط وأوجه ممارسة مسؤولياتها الاجتماعية، حقوق وواجبات العمّال الذين يستخدمون تطبيقاتها، ومع النص صراحة على عدم اشتراط التبعية القانونية بين المنصة والعمال. غير أن المجلس الدستوري الفرنسي أبطل هذه الأحكام، معتبراً أنها تمسّ بصلاحيات القاضي في إعادة تكيف العلاقة القانونية وتحديد ما إذا كانت علاقة عمل تابعة أم لا، بناءً على المؤشرات والمعطيات المتعلقة في كل قضية على حدة<sup>(1)</sup>.

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

وقد نصت المادة L.721-1 من قانون العمل على أنه، «يعد عاملاً من المنزل كل من توافرت فيه الشروط التالية: القيام بعمل لحساب مؤسسة أو أكثر لقاء أجر محدد جزئياً، بغض النظر عن طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة...»، كما أكدت المادة ذاتها أن «عدم وجود رقابة مباشرة أو اعتيادية من رب العمل لا ينفي وصف العامل بالتابع<sup>(2)</sup>».

من هذا المنطلق، ورغم أن المشرع الفرنسي لم ينص صراحة على اعتماد معيار التبعية الرقمية، إلا أنه سعى من مجمل هذه القوانين التي أقرها إلى إدخال إصلاحات تشريعية تستجيب للتحوّلات التي فرضها هذا الأسلوب الجديد من العمل، ومنها ما تعلّق بالرقابة الرقمية من خلال التطبيقات ودورها في تحديد علاقة التبعية، مما يعتبر اعترافاً تشريعياً أولياً بواقع التبعية الرقمية، ويعكس توجّهاً إلى إضفاء حماية قانونية على العمال الذين يعملون في إطار مشروع خدمة منظّمة، حتى وإن لم يخضعوا لرقابة مادية مباشرة، طالما أن المنصة تمارس عليهم رقابتها من خلال استخدام أدوات حديثة، تحد من استقلاليتهم أثناء تنفيذهم لعملهم<sup>(3)</sup>.

أما على صعيد الاتحاد الأوروبي، فقد أعدت المفوضية الأوروبية مشروع توجيه في 9 كانون الأول 2021 بشأن تحسين ظروف العمل في المنصات الرقمية، وصدق من قبل مجلس الاتحاد الأوروبي بتاريخ 23 تشرين الأول من العام 2024، ونشر في الجريدة الرسمية للاتحاد بتاريخ 1 كانون الأول 2024. ينصّ صراحة على وجوب إبلاغ الأجير بالوسائل الحديثة المستخدمة لمراقبة أدائه، مع

(1) Conseil constitutionnel, Décision n°2019-794 DC du 20 décembre, 2019.  
<https://www.vie-publique.fr/les-rapports-du-conseil-detat>

(2) Code du travail français, article L.721-1.

(3) Thomas PASQUIER, De l'arrêt Formacad aux travailleurs ubérisés, Revue de droit du travail, 2, 2017, P 95.

إعطائه الحق في الاعتراض على الوسائل المستخدمة في حال التعسف وتعديها على خصوصياته.

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

في حين ذهبت إيطاليا إلى تعديل بعض مواد قانون العمل عام 2019، بهدف تأمين نوع من الحماية الاجتماعية للعمال الذين ينفذون أعمالهم من خلال المنصات الرقمية، من خلال تنظيم العلاقة بين الطرفين ووضع الشروط والقواعد التي من خلالها يتم استخدام الوسائل الإلكترونية في الرقابة ومدى تأثيرها على ظروف العمل<sup>(1)</sup>.

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

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

(1) Jean-Yves FROUIN, Avec le concours de Jean-Baptiste BARFET, Réguler les plateformes Numériques de travail, Rapport au Premier Ministre, 1er décembre 2020, P. 17.  
[https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/03/2020.12.01-\\_-Rapport-Frouin.pdf](https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/03/2020.12.01-_-Rapport-Frouin.pdf)

## المبحث الثالث: مدى مواكبة قواعد قانون العمل اللبناني لهذا الأسلوب من الأعمال

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

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

### أولاً: مدى إمكانية تكيف قواعد قانون العمل اللبناني مع واقع الرقابة الرقمية

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

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

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

خصص المشرع اللبناني الفصل الأول من الباب الأول من قانون العمل لعقد العمل، وأطلق عليه تسمية «عقد الاستخدام»، من دون أن يعطي هذا القانون تعريفاً له، والسبب يعود إلى أن مثل هذا التعريف كان قد أعطاه المشرع في قانون الموجبات والعقود الذي تناول أيضاً عقد الاستخدام في المواد 624 إلى 656 منه، وذلك تحت عنوان «إجارة الخدمة» أو «عقد الاستخدام». فقد عرّفت المادة 624 من قانون الموجبات والعقود إجارة العمل أو الخدمة بأنها: «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر، تحت إدارته، ومقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له».

ووضع قانون العمل في المادتين الأولى والثانية منه، تعريفاً لرب العمل وللأجير، حيث نصت المادة الأولى على أن: «رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما، في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح». بدورها عرّفت المادة الثانية، الأجير بأنه «كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهيّاً».

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

أمام هذا الواقع، كان لا بد من الرجوع إلى أحكام قانون العمل التقليدية في محاولة لتكييف قواعده مع هذا الأسلوب الجديد من العمل، لا سيما وأن عدداً متزايداً من العاملين في لبنان يزاولون أعمالهم من خلال تطبيقات رقمية لا تُخضع علاقاتهم لضوابط محددة لناحية الرقابة القانونية التي يخضعون لها، حيث يشعر الأجير وكأنه مراقب بصورة دائمة ودون قيود، عبر وسائل غير مرئية تقنياً، مما يعرضه لمخاطر التعدي على خصوصياته، نظراً لتداخل أوقات العمل مع أوقات الراحة في هذا النوع من الأعمال. ورغم بعض المحاولات الاجتهادية لتكييف قواعد العمل التقليدية بهدف تأمين حماية قانونية للعامل الرقمي<sup>(1)</sup>، إلا أن هذه المحاولات تبقى محدودة الأثر، في ظل غياب إرادة تشريعية واضحة لتعديل القواعد القائمة أو إصدار قانون خاص بالعمل الرقمي في لبنان.

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

إن الهدف من التكييف القانوني الصحيح لكل علاقة تعاقدية هو تأمين الحقوق التي يوفرها قانون

(1) مجلس عمل تحكيمي - بيروت، قرار رقم 482/2021، المرصد اللبناني للعدالة الاجتماعية، 2021.

العمل للأجير. وبالتالي، فإن تدخل القضاء في النزاعات التي تنشأ بين المنصات الرقمية وعمالها هي لإعطاء العلاقة وصفها القانوني الصحيح باعتبارها علاقة عمل عادية، أو أن العامل مستقل فيها، ويعمل لحسابه الخاص.

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

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

هذا الاتجاه يتماشى مع توجه الاجتهاد المقارن، لا سيما الفرنسي، الذي أقرّ بأن الرقابة الرقمية تُعدّ قرينة على وجود علاقة عمل تقليدية، حتى لو غابت الرقابة البشرية المباشرة<sup>(1)</sup>. إلا أن لبنان لا يزال يفتقر إلى اجتهاد صريح يعالج هذه المسألة، مما يُبقي العامل الرقمي في منطقة رمادية من حيث الحماية القانونية<sup>(2)</sup>.

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

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

بدأ المشرع اللبناني تعديلاته على المادة 1 من قانون العمل بتعريفه صاحب العمل، على الشكل التالي: «صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيرًا بموجب عقد استخدام خطّي أو شفهي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عينًا أو نصيبًا في الأرباح». كما عرّفت المادة الثانية الأجير بأنه، «كلّ رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبيّنة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضوريًا أو عن بُعد، وحتى ولو كان يستعمل

(1) Cass. soc., Arrêt n° 374, 4 mars 2020, op. cit.

(2) ريم زين، عقد العمل غير النمطي في القانون اللبناني: الواقع والتحديات، مجلة الحقوق اللبنانية، العدد 13، 2023، ص 115-117.

معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل».

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

وهذا ما أكده المشرع اللبناني بتعديل الفقرة الأولى من المادة 12، الذي عرّف بموجبها عقد العمل الفردي بأنه، «اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه ومراقبته مقابل أجر بغض النظر عن مكان العمل. وبالتالي، يكون الحضور إلى مكان العمل أو العمل عن بُعد يشمل كافة أنواع عقود العمل سواء أكان عملاً بدوام كامل أو جزئي أو موسمي».

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

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

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

يُضاف إلى ذلك أن التشريعات الأخرى ذات الصلة، مثل قانون المعاملات الإلكترونية وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي<sup>(1)</sup>، لم تُقارب بعد موضوع الرقابة الرقمية في سياق علاقات العمل، على الرغم مما تطرحه هذه الرقابة من إشكاليات تتصل بالخصوصية، وحماية البيانات الشخصية، والشفافية في معالجتها.

بالرغم من أهمية التعديلات المشار إليها، إلا أنها تبقى جزئية وغير كافية لمعالجة تعقيدات الرقابة الرقمية في علاقات العمل. فالمشرع لم يُحدّد أدوات الرقابة المشروعة، ولا طبيعة التطبيقات التي يمكن اعتمادها، ولا الحدود التي يجب أن تتوقف عندها تلك الرقابة حفاظاً على خصوصية العامل وبياناته الشخصية. لذلك نرى أنّ هذه خطوة أولية لوضع قواعد ترضى هذه العقود وتنظّمها، لكن كل هذه التعديلات بحاجة إلى بحث معمق لفهم أبعادها وتداعياتها على الرغم من أن قانون العمل

(1) قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي، تاريخ 10/10/2018، الجريدة الرسمية، عدد

البناني، ورغم دوره الأساسي في تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والأجراء، ما زال يعاني من قصور واضح في مواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي طرأت خلال العقود الماضية، فثغراته في حماية الأجراء، وضعف الضمانات لهم وغيرها من الشوائب الأخرى، تؤكد ضرورة تعديله بما يضمن حقوق جميع الفئات العاملة، ويعزز العدالة الاجتماعية، ويواكب معايير العمل الدولية.

### ثالثاً: الحاجة إلى تشريع متكامل ينظم الرقابة الرقمية

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

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

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

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

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

• تحديد دقيق للمفهوم القانوني للعمل من خلال المنصات الرقمية، بما يسمح بتمييزه عن

غيره من العقود الواردة على العمل، ومن خلاله وضع تعريف دقيق للرقابة الإلكترونية وأشكالها، ومشروعيتها. ينظمها ويحدد أدواتها، وضوابط استخدامها، والجهة المخولة بالإشراف عليها. ويكون ذلك عبر تبني مفهوم موسّع للتبعية، يشمل التبعية الرقمية أو التقنية، بما يسمح بإخضاع أكبر عدد ممكن من العمال لأحكام قانون العمل.

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

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

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

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

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

## الخاتمة

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

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

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

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

أما في لبنان، فرغم وجود محاولة أولية لتنظيم علاقات العمل الرقمية، إلا أن الإطار القانوني لا يزال قاصرًا عن مواكبة هذه التحولات، سواء من حيث النصوص التشريعية أو الاجتهادات القضائية. وقد شكّلت التعديلات التي أدخلت عام 2025 خطوة أولى في الاتجاه الصحيح، من خلال الإقرار بمفاهيم مثل عدم التواجد المباشر للعامل في مكان وجود صاحب العمل، والخضوع الفعلي المباشر لتبعيته ورقابته، بل اعتمد التبعية عن بعد، غير أن فعالية هذه التعديلات تبقى رهن التطبيق القضائي، والتفسيرات القانونية المتقدمة.

في ضوء ذلك، تبرز الحاجة الملحة إلى العمل على وضع قانون متكامل يأخذ بعين الاعتبار خصوصية العمل من خلال المنصات، وينظم العلاقة بين الطرفين عبر تحديد الحقوق والالتزامات المتبادلة التي تقع على عاتقهم، ولا سيما في ما يتعلق بخصوصيته، واستقلاله، وتأمين الضمانات والتأمينات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية له، باعتبار أن الرقابة الإلكترونية، وإن كانت وسيلة

ضرورة لإدارة وتنظيم العمل في البيئة الرقمية، إلا أنها قد تتحول إلى أداة مسيئة إذا تجاوزت الغاية منها، خصوصاً في ما يتعلق بحدود جمع البيانات الشخصية، ومدة الاحتفاظ بها، وضمان الشفافية في استخدامها. كما بيّنت أن التجارب المقارنة توفر نماذج متقدمة يمكن للبنان الاستفادة منها، خصوصاً لجهة ربط مشروعية الرقابة بمبدأ التناسب، وإلزام أصحاب العمل بإعلام العمال بآليات المراقبة.

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

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

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

## لائحة المراجع

- تقرير اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL)، السادس عشر .
- تقرير منظمة العمل الدولية، بعنوان «الرقمنة والذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل في الدول العربية»، 2021.
- حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة في قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر، صادر ناشرون، بيروت، 2008.
- حبيب الخوري، العلاقات المهنية الحديثة بين الواقع والنص: العمل المرن والعمل عبر المنصات الرقمية، مجلة القضاء الإداري في لبنان، مجلس شوري الدولة، منشورات الحلبي الحقوقية، 2023.
- ريم زين، عقد العمل غير النمطي في القانون اللبناني: الواقع والتحديات، مجلة الحقوق اللبنانية، العدد 13، 2023.
- سارة عزام، نظرات على حكم المحكمة العليا في بريطانيا بخصوص سائقي Uber، 9 آذار 2021.
- علا عزام، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية، دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر 4 آذار 2020، مجلة البحوث القضائية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة حلوان.
- قانون المعاملات الإلكترونية والبيانات ذات الطابع الشخصي، تاريخ 10/10/2018، الجريدة الرسمية، عدد 81.
- ناصر الهزاني، المنصات الرقمية وتعزيز المحتوى العلمي، تاريخ 24/12/2019.
- Barbara GOMES, Take Eat Easy, une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes, semaine sociale Lamy, 14 decembre 2018, commentaire de l'arrêt Cass. Soc., 28 nov. 2018, N° de pourvoi: 17-20.079.
- Bargain GWENOLA, Quel droit du travail à l'ère des plateformes numériques?, 19 Février 2019, P21. CJUE, 20 Décembre 2017, Association profesionel ELITE Taxi Uber Systems Spain SL, aff C – 434/15.
- Bernard BOSSU, La dépendance algorithmique: vers un nouveau critère de subordination? Droit Social, 2020.
- Emmanuel DOKES, Réinventer le droit du travail à l'ère numérique, Dalloz, 2019.
- Jean Emmanuel RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, droit, 1992, Droit social, n°6, Juin, 1992.

- Jean Emmanuel RAY, Le droit du travail à l'épreuve des NTIC: Internet, intranet, télétravail, Édition liaisons, Paris, 2001.
- Jean-Yves FROUIN, Avec le concours de Jean-Baptiste BARFET, Réguler les plateformes Numériques de travail, Rapport au Premier Ministre, 1er décembre 2020.
- Giorgio AGAMBEN, Qu'est-ce qu'un dispositif?, Paris, Payot et Rivages, 2007.
- Laurence TERRIEN, L'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la relation du travail, Mémoire de DEA, Université de Nantes, Faculté de droit et des sciences politiques, 2001.
- Loi N°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 2016.
- Nathalie CAZÉ-GAILLARDE, vie privée, In Rép., Droit pénal, Dalloz, Mai, 2005, N° 21.
- Thomas PASQUIER, De l'arrêt Formacad aux travailleurs ubérisés, Revue de droit du travail, 2, 2017.

#### المواقع الإلكترونية

1. [www.shuralawfirm.com](http://www.shuralawfirm.com)
2. [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)
3. [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)
4. [www.cnil.fr/en/home](http://www.cnil.fr/en/home)
5. [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)
6. [www.ilo.org/ar/resource/news](http://www.ilo.org/ar/resource/news)
7. [WWW.legiliban.ul.edu.lb](http://WWW.legiliban.ul.edu.lb)
8. [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
9. [WWW.makkahnewspaper.com](http://WWW.makkahnewspaper.com)
10. [www.vie-publique.fr/les-rapports-du-conseil-detat](http://www.vie-publique.fr/les-rapports-du-conseil-detat)