جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
معهد العلمين للدراسات العليا
قسم القانون الخاص

أحكام مراقبة ربِّ العمل للعمالة عن بُعد

– دراسة مقارنة –

رسالة تقدم بها الطالب

حسين زهير محمد علي

إلى مجلس معهد العلمين للدراسات العليا

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون الخاص

بأشراف

الأستاذ الدكتور

عبد الرزاق أحمد محمد الشيبان

١٤٤٧هـ ٢٠٢٥م

بِسمِ اللهِ الرَّحمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ . . إِنَّ اللَّهَ كَانَ عليكُمْ رَقِيبًا ﴾

صدق الله العلى العظيم

سورة النساء – الآية ١

الإهداء

إلى أبي العزيز...

صوت الحكمة، وعون الطريق، ومصدر العزيمة في حياتي.

إلى أمي الحبيبة...

روح الطمأنينة، ومحراب الدعاء، وملاذ قلبي الدائم.

إلى أخي وأخواتي...

رفقاء الروح، سند العمر وشركاء الفرح.

إلى زوجتي الغالية...

شريكة الحلم، ونصف الروح، والداعمة الأولى في مسيرتي.

الى كل من دعا لي وسعى بخالص محبته لنجاحي.

أهدي هذا الجهد المتواضع راجيًا من الله القبول..

الباحث

شكر وعرفان

الْحَمْدُ لِلَّهِ عَلَى مَا انعَمَ، وَلَهُ الشُّكْرُ عَلَى مَا أَلْهَمَ وَالثَّنَاءُ بِمَا قَدَّمَ، مِنْ عُمُومِ نِعَمٍ إِبْتَدَأَهَا وَسُبُوغِ آلَاءٍ أَوْلَاهَا، جَمَّ عَنْ الْإِحْصَاءِ عَدَدَهَا وَنَأَى عَنْ الْإِدْرَاكِ أَمَدَهَا، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْخَلْقِ أَجْمَعِينَ نَبِيِّنَا وَشَفِيعِنَا وَطَبِيبِ قُلُوبِنَا أَبَا الْقَاسِمِ مُحَمَّدٍ (صلى الله عليه) وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ الطَّاهِرِينَ وَمَنْ اهْتَدَى بِهَدْيِهِمْ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ.

أتقدمُ بخالص الشكر وعظيم الإمتنان والعرفان إلى الأستاذ الدكتور(عبد الرزاق أحمد محمد الشيبان)، لتفضله بالموافقة للإشراف على هذه الرسالة، وعلى ما بذله من جهد كريم وتوجيه علميّ دقيق، أثناء مراحل إعداد هذا العمل، وأدعو الله له بدوام الصحة والتوفيق.

إمتناني وشكري لرئيس وأعضاء لجنة المناقشة الموقّرة، لتفضلهم بقراءة الرسالة وتزيينها بملاحظاتهم القيّمة التي أسهمت في إثراء الرسالة علميًا.

يدعوني الاعتراف بالجميل أن أُقدم الشكر والعرفان لمؤسسة بحر العلوم الخيرية، ومعهد العلمين للدراسات العلما في النجف الأشرف ممثلة بعميدها، وأساتذتها، وموظفيها كافة، بالخصوص لمن كان لهم الفضل في بناء المهارات العلمية والمعرفية للطلبة في السنة التحضيرية، كل من الدكتور الفاضل(عزيز كاظم جبر)،والدكتور(ضميرحسين المعموري) والدكتور(حسن محمد كاظم المسعودي)، الدكتور(أحمد سامي المعموري) والدكتور(صالح مهدي كحيط) والدكتوره (إهداء باسم داود)

أُقدم خالص شكري لأساتذة القانون المدني، أستاذنا الدكتور(حسن حنتوش رشيد/جامعة اهل البيت)، والدكتورة(سهام سوادي طعمة/الجامعة المستنصرية)، والمحامي الدكتور(عمار ضميم الزيدي)والمدرس المساعد(ايسر رزاق طلاع/جامعة الكوت) والرائد الحقوقي (محمد على جليل) على جهودهم الطيبة وإرشاداتهم المثمرة أثناء فترة اختياري لعنوان الرسالة.

كما يسرني ان اتقدم بعظيم الشكر و العرفان الى المهندس النووي(فاضل حاوي مزبان/ رئيس الهيأة الوطنية للرقابة النووية والاشعاعية والكيمائية والبايولوجية) على منحي ثقته الكريمة وقبوله طلبي لمواصلة دراساتي العلما في مرحلة الماجستير، كما اود ان اعبر عن بالغ امتناني للسيدة (مثال جسام سوادي مدير مديرية الشؤون الادارية والمالية في الهيأة) ومدير مكتب رئاسة الهيأة السيد(سلام سعدي محمد على) على تعاونهم ودعمهم المستمرين وتبسيط الاجراءات لتحقيق هذه الخطوة في مسيرتي العلمية .

وأخيراً يزيدني إعتزازاً ان أُقدم الشكر والعرفان إلى موظفي المكتبة المركزية في جامعة بغداد، ومكتبة مجلس القضاء الأعلى والمعهد القضائي، والمكتبة الحيدرية في النجف الأشرف، ومكتبة معهد العلمين، والجامعة المستنصرية، لما بذلوه من جهود سخية لتزويدي بالمصادر العلمية المختلفة حول موضوع الدراسة، والشكر والعرفان لكل من فاتني ذكر اسمه فليتكرم على بالعفو والسماح، والله وليّ التوفيق.

الباحث

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الآية القرآنية	أ
الإهداء	ب
شكر وعرفان	ج
قائمة المحتويات	د – هـ
الملخص	و
المقدمة	١ – ٦
الفصل الأول: ماهية العمل عن بُعد	٧ – ٦٩
المبحث الأول: مفهوم عقد العمل عن بُعد	٨ – ٤٣
المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بُعد	٩ – ١٨
الفرع الأول: التعريف اللغوي والفقهي لعقد العمل عن بُعد	٩ – ١٢
الفرع الثاني: التعريف التشريعي لعقد العمل عن بُعد	١٣ – ١٨
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد	١٩– ٤٣
الفرع الأول: خصائص عقد العمل عن بُعد	٢٠ – ٢٧
الفرع الثاني: مميزات عقد العمل عن بُعد	٢٧– ٣٣
الفرع الثالث :التبعية في عقد العمل عن بُعد	٣٣ – ٤٣
المبحث الثاني: أهمية العمل عن بعد وصوره	٤٤_٦٩

المطلب الأول: أهمية عقد العمل عن بُعد	٤٦ – ٦١
الفرع الأول: حماية الحياة الخاصة للعامل عن بعد من المراقبة التكنولوجية	٤٦ – ٥٢
الفرع الثاني: حماية الاتصالات والمراسلات الإلكترونية الخاصة للعامل عن بعد من رقابة صاحب العمل	٥٣ – ٥٦
الفرع الثالث: حماية المراسلات الإلكترونية الخاصة للعامل من مراقبة صاحب العم	٥٧– ٦١
المطلب الثاني: صور عقد العمل عن بعد	٦٢ – ٦٩
الفرع الأول: العمل عن بعدُ في المنازل	٦٢ – ٦٤
الفرع الثاني: العمل عن بُعد المتجول	٦٤ – ٦٥
الفرع الثالث: أنواع أخرى من صور العمل عن بُعد	٦٦– ٦٩
خلاصة الفصل الاول	٦٩
الفصل الثاني: أحكام انعقاد عقد العمل عن بُعد	٧٠ – ١٢٨
المبحث الأول: الايجاب والقبول الالكتروني في عقد العمل	٦٨ – ٨٧
المطلب الأول: خصوصية الايجاب والقبول عن بعد	٦٩ – ٧٩
الفرع الأول: خصوصية الايجاب عن بُعد	٧٠ – ٧٨
الفرع الثاني: خصوصية القبول عن بُعد	٧٨ – ٧٩
المطلب الثاني: سريان الايجاب والقبول عن بُعد	٧٩ – ٨٧
الفرع الأول: سريان الايجاب في عقد العمل عن بُعد	٨١ – ٨٤
الفرع الثاني: سريان القبول في عقد العمل عن بُعد	٨٤ – ٨٧
المبحث الثاني: احكام الرقابة والالتزامات القانونية في عقد العمل عن بُعد	٨٨ – ١٢٦

المطلب الأول: التزامات رب العمل	٨٩ – ١٠٧
الفرع الأول: التزام رب العمل بحماية البيانات الشخصية للعمل عن بُعد	٨٩ – ٩٥
الفرع الثاني: الالتزام بالأجر ونظامه القانوني	٩٥ – ١٠٢
الفرع الثالث: قروض رب العمل	١٠٢ – ١٠٧
المطلب الثاني: التزامات العامل عن بُعد	١٠٨ – ١٢٦
الفرع الأول: التزام العامل عن بُعد بساعات العمل المتفق عليها	١٠٨ – ١١٥
الفرع الثاني: الالتزام بالحفاظ على سرية المعلومات	١١٥ – ١١٨
الفرع الثالث: الالتزام بالتقيد بسياسات الأمن السيبراني والتواصل الفعال مع جهة العمل	١١٨ – ١٢٦
خلاصة الفصل الثاني	١٢٨
الخاتمة	١٢٨ – ١٣٢
قائمة المصادر	١٣٣ – ١٤٧
Abstract	A – B

المستخلص

أدت ثورة الاتصالات والمعلومات وما رافقها من انعكاسات العولمة إلى إحداث تغييرات جوهرية في طبيعة علاقات العمل، إذ تراجعت فكرة المكان والزمان كشرطين لازمين في عقد العمل التقليدي، وبرز في المقابل شكل جديد من أنماط العمل يتمثل في "العمل عن بُعد"، ويقوم هذا النظام على أداء العامل للأعمال الموكلة إليه من مكان مختلف عن مقر صاحب العمل أو المؤسسة، سواء من منزله أم أي مكان آخر، مستعيناً في ذلك بوسائل وتقنيات الاتصال الحديثة، التي أتاحت، إمكانية التواصل وإنجاز المهام دون الحاجة للتواجد المادي في موقع العمل.

يمثل العمل عن بُعد تحوّلاً ملحوظاً عن الإطار النمطي لعقد العمل، إذ لم يعد التزام العامل مرتبطاً بوحدة الزمان والمكان، بل أصبح جوهر الالتزام هو أداء العمل المكلف به وفق المعايير المتفق عليها، ومن ثم يثير هذا النمط العديد من الإشكاليات القانونية والتنظيمية، التي تستوجب البحث والتأصيل، لاسيما ما يتعلق منها بعناصر عقد العمل وأركانه الأساسية، كالارتباط بعلاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل، وحدود السلطة الرقابية للأخير في ظل البعد المكاني للعامل.

ويثير العمل عن بُعد أسئلة محورية حول المسؤوليات الملقاة على عاتق كل طرف: فمن يتحمل كلفة الأدوات والتجهيزات اللازمة للعمل؟ وهل تُعتبر ساعات العمل مرنة أم تخضع لضوابط محددة؟ وكيف تتم حماية العامل من المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها وهو يعمل من منزله أو من بيئة غير مجهزة بمعايير السلامة؟ إضافة إلى ذلك، تبرز إشكاليات الخصوصية الناجمة عن اعتماد وسائل تقنية في متابعة العامل ومراقبة إنتاجيته، وهو ما يتطلب موازنة دقيقة بين حق صاحب العمل في الرقابة، وحق العامل في حماية حياته الخاصة.

وما يزيد الأمر تعقيداً أنّ القوانين الوطنية في معظم الدول لا تزال قائمة على التصور التقليدي لعقد العمل، ما يجعلها عاجزة عن مواكبة المستجدات العملية المرتبطة بالعمل عن بُعد. ومن هنا تبرز الحاجة الملحّة، لتطوير تشريعات خاصة تراعي طبيعة هذا النمط من العمل، وتحدد بوضوح التزامات وحقوق كل من العامل وصاحب العمل، مع ضبط الجوانب المتعلقة بساعات العمل، والإجازات، والتعويضات، وأسس إنهاء العلاقة التعاقدية.

إن الاستفادة من العمل عن بُعد تبدو واضحة على مستويات متعددة، سواء بالنسبة للعامل الذي يحظى بمرونة أكبر في تنظيم وقته، أم بالنسبة لصاحب العمل الذي قد يحقق وفراً في النفقات التشغيلية غير أنّ هذه الإيجابيات لا يجب أن تحجب التحديات العملية والقانونية، التي تفرض على المشرع وضع نظام متكامل يوازن بين متطلبات الكفاءة والإنتاجية من جهة، وضمانات العدالة وحماية حقوق العمال من جهة أخرى.

وبذلك فإن دراسة العمل عن بُعد من المنظور القانوني تسعى إلى بيان أبعاده، وآثاره العملية، ورصد مواطن القصور في القوانين القائمة، واقتراح الحلول التشريعية والتنظيمية الكفيلة بإيجاد إطار قانوني متكامل يضمن نجاح هذا النمط الحديث من العمل، ويحقق مصلحة الطرفين معاً.

المقدمة

الْحَمْدُ لِلَّهِ خَالِقِ الْخَلْقِ، بَاسِطِ الرِّزْقِ، فَالِقِ الْإِصْبَاحِ ذِي الْجَلَالِ وَالْإِكْرَامِ وَالْفَضْلِ وَالْانعَامِ، الْحَمْدُ لِلَّهِ مَالِكِ الْمُلْكِ، مُجْرِي الْفُلْكِ، مُسَخِّرِ الرِّيَاحِ، دِيَان الدِّينِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى الْمَبْعُوثِ رَحْمَةً لِلْعَالَمِينَ خَاتَمِ الْانبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ (ﷺ) وَعَلَى آلِهِ مِنْ الْعِتْرَةِ الطَّاهِرَةِ آلَافِ التَّحِيَّةِ وَالسَّلَامِ. أما بعد:

إنّ البحث في مقدمة الدراسة الموسومة (أحكام مراقبة رب العمل للعمالة عن بُعد)، يُحتم علينا للإحاطة بمفهومها من كافة الجوانب تقسيمها وفقاً للفقرات الآتية:

أولاً/ التعريف بموضوع الدراسة:

شهد العالم تطوراً كبيراً في نطاق التكنولوجيا، مما أدى بدوره الى التأثير على مختلف النطاقات لا سيما نطاق العمل والعلاقات التعاقدية وقد نتج عن التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل ظهور انماط جديدة للعمل فلم يعد العمل في شكلة التقليدي هو النمط الوحيد وانما ظهر العمل عن بعدُ الى جانب انماط اخرى للعمل حيث إنه استحدث بسبب ذلك التطور المستمر، وبعد ظهور جائحة كورونا فرض على الناس التباعد الجسدي ولزوم المنازل وعليه كان لا بد من استمرارية العمل عبر استخدام وسائل التكنلوجيا الحديثة مثل الكمبيوتر والمحمول مما أدى الى ارتفاع نسبة الاقبال على العمل عن بعد في مختلف الاعمال وتبعاً لذلك سعت كثير من الدول الى تنظيم ذلك واعداد منصات تنظم العمل عن بعد وتعالج الثغرات الناتجة عنه، اذ شهد العالم انتشاراً واسعاً لنمط العمل عن بعدُ، واذا كانت الثورة الصناعية فقد أدت الى تحول الانسان من العمل إلبدوي الى استخدام الآلات ومن المصانع العائلية الى مصانع الكبرى، فأن الثورة الرقمية وانعكاسات العولمة على علاقات الانتاج قد افرزت اشكالاً جديدة من العمل لم تكن معروفة من قبل ومن هذه الاشكال العمل عن بعدُ حيث يكون مكان العمل هو منزل العامل، او مكان اخر خلاف المنشأة وقد تزايد اللجوء الى العمل عن بعدُ بشكل مُطرد نظراً لمزايا العمل المرن وساعات العمل الحرة ويؤمن فرص عمل للنساء وذوي الاحتياجات الخاصة ويوفر لا صحاب العمل اختصاراً للنفقات وأن العمل عن بعد من شأنه تخفيض التلوث والازدحام الناجم عن وسائط النقل لذا اليوم وجد ارباب العمل انفسهم امام خطر تعطل عجلة الانتاج وقد بات العمال

في وضع يهددهم بالبطالة لذا ظهر نظام العمل عن بعدُ كحل استثنائي من شأنه تلافي مخاطر تجمع العمال في مكان واحد.

ثانياً/ أهمية موضوع الدراسة وأسباب اختياره:

تظهر أهمية الدراسة نظراً لتزايد اللجوء الى العمل عن بعدُ كبديل للعمل النمطي، الذي يتطلب تواجد العامل في مكان تابع لصاحب العمل لما يحققه هذا الشكل من العمل من فوائد متبادلة للعامل ولصاحب العمل، حيث يحقق لصاحب العمل الاقتصاد في النفقات المتمثلة في تجهيز موقع العمل والاستفادة من الايدي العاملة الرخيصة، وتشغيل الايدي العاملة الرخيصة وتشغيل الكفاءات، ويحقق للعمال الاستفادة من العمل المرن، وتشغيل النساء وذوي الاحتياجات الخاصة ويمكن اللجوء الى العمل عن بعد في ظل توقف المعامل والشركات عن العمل بعد تفشي وباء كورونا والتحذير من تجمع العمال في موقع العمل

أما **أسباب** اختيار **موضوع الدراسة** يمكن إيجازها بما يأتي:

١) ازياد أهمية التكنولوجيا في جميع مجالات الحياة ومن ضمنها علاقات العمل.

٢) على الرغم من اهمية العمل في حياتنا اليومية الا ان البحوث والدراسات القانونية في العراق، التي تسلط الضوء على العمل عن بعدُ قليلة جداً.

٣) ان هذا الدراسة تهتم بتسليط الجهد البحثي على واقع افتراضي معاصر لجمهور كبير من العاملين والعمال والذين يكونون بأمس الحاجة الى تنظيم يفرض الحماية القانونية للعاملين في إطار العمل عن بعد.

٤) فضلاً عن ما تقدم هو غياب التنظيم التشريعي في العراق، إذ إن المشرع العراقي لم يقم بتنظيم هذا الموضوع في تشريع مستقل او ضمن التشريعات الموجودة في العراق.

ثالثاً/ إشكالية موضوع الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة في التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الذي اعطى القدرة فائقة للحركة المعلوماتية على المستوى العالمي فالعمل عن بُعد جاء نتيجة لثورة المعلوماتية وعصر العولمة وتجاوز مفاهيم (العمل عن بُعد) النظام القانوني التقليدي فالسؤال

يتبادر الى الاذهان، كيف يمكن لصاحب العمل أن يمارس سلطة الرقابة والاشراف والتوجيه على العامل في ظل عقد العمل عن بعد؟ وما هو التكييف القانوني لعلاقة التبعية في هذا العقد، فالأحكام المقررة لتنظيم العمل التقليدي غير منسجمة مع العمل عن بُعد، لأن قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ينظم في احكامه اوضاع مختلفة تماماً عن الاوضاع، التي حصلت بسبب الثورة المعلوماتية، ويظهر بواسطتها العمل عن بعدُ.

رابعاً/ تساؤلات موضوع الدراسة:

١) هل يخضع الموظف العامل عن بعد لأحكام قانون العمل التقليدي نفسه وهل تعد علاقة العامل عن بعدُ مع رب العمل هي علاقة عمل؟

٢) كيف يتم تنظيم العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل عن بعد؟

٣) ما هي حقوق العامل عن بعد من حيث الأجر، ساعات العمل، والتأمينات الاجتماعية؟

٤) من يتحمل مسؤولية تهيئة بيئة العمل (الأدوات، الإنترنت، المعدات)؟

٥) كيف تُحدد المسؤوليات في حال وقوع خطأ أو إهمال في أثناء أداء العمل عن بعد؟

٦) بما أنّ العمل عن بعد يكسر ثنائية "المكان والزمن"، فكيف يتم تحديد أوقات الدوام والإجازات؟

٧) ما هي الضوابط، التي تحكم مراقبة ساعات العمل الفعلية؟

خامساً/ نطاق موضوع الدراسة:

يدور **النطاق الموضوعي** للدراسة في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من حيث الحقوق والواجبات، مع تجاوز شرط التواجد في مكان محدد واعتماد أسلوب أكثر مرونة في تحديد الزمن وساعات العمل. كما يشمل توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة لإنجاز المهام، وضبط إلىات المراقبة والإشراف بما يراعي الخصوصية. ويدخل في هذا النطاق أيضاً الاهتمام بالسلامة المهنية للعامل عن بُعد، إضافة إلى ضرورة وضع تنظيم قانوني خاص يستجيب لخصوصية هذا النمط من العمل. أما **النطاق التشريعي** للدراسة يتضمن بشكل أساسي قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وقانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وقانون

العمل المصري الجديد رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥ الذي نظم انماط العمل الجديدة، وقانون العمل الفرنسي بموجب القانون رقم (٣٤٧-٢٠١٢) الصادر بتاريخ ٢٢اذار ٢٠١٢، الذي نظم العمل عن بعدُ في المادة (L.1222) مع الاستعانة بقوانين أخرى من ضمن التشريعات آنفاً، التي تم الاعتماد عليها بشكل ثانوي.

سادساً/ الدراسات السابقة:

الدراسات داخل العراق:

١) دلاوه ر صالح محمود، التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد، مجلة دراسات البصرة، السنة السادسة عشرة، العدد ٤٢، ٢٠٢١.
٢) آمال عبد الجبار حسوني، نادية كعب جبر، المسؤولية المدنية الناشئة عن العمل عن بعد في الدوائر الحكومية، مجلة جامعة تكريت للحقوق، مج ٩، ع١، ج١، ٢٠٢٢.
٣) حسين عزيز حسن الحميري، حماية العامل في عقد العمل عن بُعد من مخاطر التقنيات الحديثة، مجلة كلية القانون والسياسة، جامعة كركوك، مج١٣، العدد٤٩، ٢٠٢٤.
٤) محمد عبد الرحمن ابراهيم، نحو قانون ينظم العمل عن بعد في العراق، مجلة النهرين للعلوم القانونية، مج٢٦، ٢٠٢٤.
٥) حنان قاسم كاظم، علاقة التبعية عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، العدد ٥٤، ج٣.

الدراسات خارج العراق:

١) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ٢٠١١.
٢) علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، اطروحة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، ٢٠١٢م.
٣) محمد فاضل يبشا، الشغل عن بعد دراسة مقارنة في ضوء مدونة الشغل، رسالة دبلوم، جامعة الحسن الاول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، سطات،٢٠١٦.
٤) محمد فاضل يبشا، الشغل عن بعد دراسة مقارنة في ضوء مدونة الشغل، رسالة دبلوم،

جامعة الحسن الاول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، سطات، ٢٠١٦.

٥) نجلاء توفيق نجيب فليح، د. نادية محمد مصطفى، التكييف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، بحث مقدم الى مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، مج١، عدد١، ٢٠١٨.

٦) محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسات علوم الشريعة والقانون، مج٤٦، ٢٠١٩.

٧) بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، بحث منشور في المجلة الدولية للقانون، مج ٩، ع٤، ٢٠٢٠.

٨) آسيه المواق، العمل عن بعد بين رهان حماية الاستثمار وقصور الضمانات القانونية، مجلة قانون الاعمال والعقار، ج١، دار السلام للطباعة، الرباط، ٢٠٢١.

٩) امل شربا، محمد درويش درويش، الطبيعة القانونية للعمل عن بعد، دراسة مقارنة بين التشريعين السوري والفرنسي، مجلة جامعة البعث، مج٤٣، عدد٣٣، ٢٠٢١.

١٠) باسم محمد فاضل المدبولي، الحماية القانونية للعاملين عن بعد في ظل جائحة كورونا، المجلة القانونية، العدد ١١، بلا سنة نشر.

١١) عوض رسلان، التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد، مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والانسانية، ع ١٦، يناير، ٢٠٢٥.

١٢) يونس البزوتي، حماية حقوق العامل في عقد العمل عن بعد، مجلة القانون والاعمال الدولية، عدد٥٧، ٢٠٢٥.

سابعاً/ صعوبات موضوع الدراسة:

تمثلت هذه الصعوبات بعدم وجود تطبيقات قضائية في الوقت الحاضر لموضوع العمل عن بعدُ في العراق، وهذا ما لمسناه عن طريق مراجعة المحاكم الآتية: (محكمة التمييز الاتحادية، محكمة العمل في بغداد _ محكمة إستئناف الرصافة، محكمة العمل في بغداد _ محكمة إستئناف الكرخ).

ثامناً/ مناهج موضوع الدراسة:

لكي نصل إلى الغرض من هذه الدراسة، إتبعنا **المنهج الوصفي** عن طريق التعريف

بمفاهيم الدراسة (العمل عن بعدُ)، **والمنهج التحليلي** من خلال تحليل النصوص القانونية، وذكر آراء الفقهاء وتحليلها من الناحية الموضوعية، وبعض الأحكام القضائية المتيسرة، وأخيراً **المنهج المقارن** من خلال المقارنة بين التشريع العراقي، والمصري، الفرنسي، مع ذكر موقف بعض التشريعات في مواضيع معينة بحسب الحاجة ومنها التشريع الاردني، والمغربي، والسعودي، والامريكي، لكي نخرج من هذه المقارنة بأفضل النتائج.

تاسعا/ هيكلية موضوع الدراسة:

لمعالجة إشكالية الدراسة، أرتأينا تقسيم الرسالة على وفق خطة علمية محكمة تتكون من مقدمة، وفصلين كل فصل منهما يتضمن مبحثين ومن ثم كل مبحث يتضمن مطلبين، وخاتمة.

الفصل الأول عقدناه للحديث عن مفهوم العمل عن بُعد، وذلك في مبحثين: الأول نتكلم فيه عن ماهية العمل عن بعدُ من خلال بيان المقصود بعقد العمل وآثاره كمقدمة لفهم الموضوع الرئيسي، ومن ثم نتطرق الى علاقة التبعية في عقد العمل عن بُعد، والمبحث الثاني: علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد.

أما **الفصل الثاني** فقد عقدناه لبيان احكام انعقاد عقد العمل عن بعدُ، وذلك في مبحثين: الأول يخص الايجاب الالكتروني في عقد العمل عن بُعد، الذي يتضمن خصوصية الايجاب وسريانه والقبول الالكتروني ومفهومه، والمبحث الثاني: أحكام مراقبة رب العمل للعمالة عن بعد.