

جامعة البحرين

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق



القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد

(دراسة مقارنة في ظل تشريعات دول الخليج العربي)

أطروحة مقدمة جزءاً من متطلبات الحصول على درجة (الماجستير)

في (برنامج الماجستير في القانون الخاص)

إعداد

الباحثة: عائشة يوسف محمد العجيل

الرقم الجامعي: 20190240

إشراف

د. عوض الله شيبه الحمد السيد

(أستاذ القانون الدولي الخاص المساعد)

العام الجامعي

2024\2025



جامعة البحرين
University of Bahrain

كلية الحقوق

قسم القانون الخاص

برنامج الماجستير في القانون الخاص

نموذج رقم (2)

صفحة الاعتماد من قبل لجنة التحكيم

ناقشت الطالبة عائشة يوسف محمد العجيل . الرقم الجامعي (20190240)، الأطروحة التي استكمل بها متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص والمعنونة بـ (القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد- دراسة مقارنة في ظل تشريعات دول الخليج العربي).

وذلك في يوم الثلاثاء الموافق 4 مارس 2025.

وتوصي اللجنة بمنحه درجة الماجستير في القانون الخاص، بتقدير (PASS)

(لجنة المناقشة)

الاسم	التوقيع
د. عوض الله شبيب الحمد	مشرفاً
أ.د. عبدالله سيف هلال السبيعي	ممتحناً خارجياً
د. محمد وليد المصري	ممتحناً داخلياً

الختم



استمارة إيداع البحث

Form Code: UDNGS024

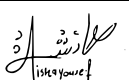
اسم الباحث:	ليجعال دمح م ف سوي ة شئاع
عنوان البحث:	ة سارد -دع ب ن ع ي لودلا لمعلال دقع يلع قي بطتال بجالاولا نوناقلا يبرعلال جيلخلال لود تاع يرشت لظ ي ف ة نراقم
سنة النشر:	م 2025-2024
القسم الأكاديمي:	صاخال نوناقلا ي ف ريسجالا
الكلية:	قوقحل ةيلك
البريد الإلكتروني:	20190240@stu.uob.edu.bh
رقم الاتصال:	966502599952+ و 97333087005+

إقرار الباحث بالموافقة على الشروط التالية:

يحق لجامعة البحرين إتاحة وتوفير الرسالة أو الأطروحة المذكورة أعلاه في مكتبة الجامعة أو من خلال موقع الإسهامات البحثية للجامعة أو على نطاق أوسع في الخارج، كما يمكن إعادة طباعة الرسالة إذا اقتضت الحاجة، أو رقميتها مع إتاحتها على شبكة الإنترنت وذلك حسب تقدير إدارة الجامعة.

تنطبق هذه الشروط على جميع النسخ بما في ذلك النسخ الإلكترونية.

تعتبر هذه الرسالة أو الأطروحة من المواد المحمية التي تخضع إلى حقوق النشر والتأليف، ولا يجوز عمل أي اقتباس من الرسالة بدون توثيق المصدر.

توقيع الباحث:		التاريخ:	16\4\2025
---------------	---	----------	-----------

الملخص:

قُيِّمَت دراسة في القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بُعد؛ لكون مفهوم العمل يشهد تحولاً ملحوظاً يعزى إلى اعتماد أساليب العمل الدولية عن بُعد؛ حيث تسعى دول مجلس التعاون الخليجي إلى تكييف نظم العمل وتطويرها لتلائم التحديات الحديثة، ويتمثل تحول العمل الدولي عن بُعد في تكامل العمل مع التكنولوجيا الحديثة.

وترصد الدراسة تحليل موقف التشريعات في مجلس التعاون لدول الخليج العربية التي تنظم عقود العمل الدولية عن بُعد، كما يتعين علينا فهم كيفية تنظيم هذه العقود والوقوف على تطبيقاتها في النظام في ظل التحول الحديث نحو العمل عن بُعد.

ويترتب على عقد العمل الدولي عن بُعد ظهور بعض الإشكاليات؛ ابتداء من الأضرار المتعلقة بحقوق العامل ومشكلة الفصل التعسفي له، أو أي مشكلة قد تنشأ خلال مدة هذا العقد؛ حيث تكمن المشكلة في تحديد الطبيعة القانونية لهذا العقد، ومعيار الصفة الدولية له، والقانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بُعد، ومدى موقف تشريعات دول الخليج العربي منه.

ولقد اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج المقارن للمقارنة والتوضيح بين تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي العربي، والعمل على التطرق إلى نظم العمل المختلفة في الدول العربية والأجنبية من القوانين والاتفاقيات ذات الصلة بموضوع الدراسة لتناولها والعمل على عرضها في الدراسة، وهو ما دفعنا لطرح بعض من التساؤلات عن مفهوم عقد العمل الدولي عن بُعد، ومفهوم العمل عن بُعد، ومعيار الصفة الدولية في هذه العقود، والقانون الواجب التطبيق بنظر المنازعات التي قد تنشأ عنه.

إن عقد العمل الدولي عن بُعد ينشأ بالإرادة الحرة للعامل وصاحب العمل؛ ولأطراف العقد الحرية في وضع الشروط المتعلقة بالعمل، والأجر، ومكان العمل ونوعه، وكيفية تنفيذ العقد؛ ولذلك فإن لإرادة الأطراف دوراً مهماً في تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد، كما اتفقت التشريعات الوطنية على إعطاء الأولوية لقانون الإرادة ليكون القانون الواجب التطبيق على النزاع، وفي حالة غياب اتفاق الأطراف على تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد فقد اعتمدت غالبية التشريعات الوطنية ضابط إسناد موضوعي لتحديد القانون الواجب التطبيق يتمثل في اختيار قانون مكان إبرام العقد، أو اختيار قانون بلد تنفيذ العقد.

الكلمات الدالة:

عقد العمل، عقد العمل الدولي، العمل عن بُعد، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، القانون واجب التطبيق، تنازع القوانين، قانون، نظام، نظرية التركيز، قانون الإرادة، قواعد الإسناد، قانون بلد التنفيذ، قواعد البوليس.

قال الله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ..."

صدق الله العظيم [المائدة: ١]

الإهداء

إلى أجمل امرأة عصامية وهبني الله إياها، مستشعرة حب الله تعالى لي أن منحني إياها، تعلمت منها كيف تكون القوة بالأفعال لا بالأقوال، ومازلت أتعلم منها جميع مبادئ الحياة والنجاح الباهر، كانت لي الحياة والأمان الدائم والداعمة لكل خطوات نجاحي وعثراتي...

إلى الوفية، وبلسم روحي، صديقة دربي، أتمنى لك العمر المديد بالصحة والعافية والمسرات؛

أمي

إلى وطني الحبيب المملكة العربية السعودية، إلى جنود الله في الأرض، وكلّ من تعلمت منهم حرفاً، أو منحوني من أوقاتهم لرسم طريقي في النجاح والتميز الأسر...

فشكراً للجميع

الباحثة

عائشة بنت يوسف العجيل

الشكر والتقدير

من لا يشكر الناس لا يشكر الله؛ لذلك أتقدم بالشكر الجزيل لمن أرشدني في طريق هذه الرحلة، وكان لي نعم المرشد لي في نهايات رحلتي الدراسية؛ إلى الدكتور عوض الله شيبه الحمد السيد، أستاذ القانون الدولي الخاص المساعد، مشرف رسالتي العلمية، أشكرك لوقتك وجهدك ومساعدتي لإخراج هذه الرسالة بأبهى حلة؛ فكنت نعم الموجّه، ولم تبخل عليّ بعلمك الغزير ووقتكم الثمين؛ متعك الله بالصحة والعافية.

قائمة المحتويات:

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الملخص
أ	الكلمات الدالة
ب	الآية القرآنية
د	الإهداء
هـ	الشكر والتقدير
١	المقدمة
٢	أهمية الدراسة
٢	فرضية الدراسة
٢	أهداف الدراسة
٣	منهج الدراسة
٣	مشكلة الدراسة
٤	خطة الدراسة
٧	المبحث التمهيدي ماهية عقد العمل الدولي عن بعد
٧	تمهيد وتقسيم
٨	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل الدولي عن بعد.

الموضوع	رقم الصفحة
المطلب الثاني: خصائص عقد العمل الدولي عن بعد.	١٣
المطلب الثالث: معيار الصفة الدولية في عقد العمل الدولي عن بعد.	١٨
الفصل الأول	
موقف الفقه والقضاء المقارن من مسألة تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بُعد	٢٣
تمهيد وتقسيم	٢٣
المبحث الأول: موقف الفقه المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد	٢٥
المطلب الأول: أعمال نظرية قانون الإرادة في عقد العمل الدولي عن بعد.	٢٦
الفرع الأول: مفهوم نظرية قانون الإرادة.	٢٦
الفرع الثاني: كيفية تعيين قانون الإرادة.	٢٩
الفرع الثالث: قانون الإرادة يتنافى مع خصوصية عقد العمل الدولي.	٣٤

الموضوع	رقم الصفحة
الفرع الرابع: تطبيق القانون الأفضل لمصلحة العامل.	٣٦
المطلب الثاني: عقد العمل الدولي عن بعد في إطار نظرية التركيز:	٣٨
الفرع الأول: ضوابط الإسناد الأكثر ارتباطاً بعقد العمل الدولي.	٣٩
الفرع الثاني: ضابط الإسناد الأكثر ارتباطاً بأطراف عقد العمل الدولي.	٤١
الفرع الثالث: ضابط قانون مكان التنفيذ الأكثر صلاحية لإحكام عقد العمل.	٤٢
الفرع الرابع: معضلة تطبيق قانون مكان التنفيذ على عقد العمل الدولي.	٤٥
المبحث الثاني: تحديد موقف القضاء المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد.	٥١
المطلب الأول: موقف القضاء في الدول الأوروبية.	٥٢
المطلب الثاني: موقف القضاء في الدول العربية.	٦١
الفصل الثاني:	٧١

الموضوع	رقم الصفحة
القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد في تشريعات وقضاء مجلس التعاون لدول الخليج العربية	٧١
تمهيد وتقسيم	٧١
المبحث الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من الكويت وقطر	٧٣
المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الكويتي.	٧٤
الفرع الأول: موقف التشريع الكويتي.	٧٤
الفرع الثاني: موقف القضاء الكويتي.	٧٦
المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء القطري.	٧٩
الفرع الأول: موقف التشريع القطري.	٧٩
الفرع الثاني: موقف القضاء القطري.	٨١
المبحث الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من سلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة	٨٥

الموضوع	رقم الصفحة
المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء العماني.	٨٦
الفرع الأول: موقف التشريع العماني.	٨٦
الفرع الثاني: موقف القضاء العماني.	٨٨
المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الإماراتي	٩٠
الفرع الأول: موقف التشريع الإماراتي.	٩٠
الفرع الثاني: موقف القضاء الإماراتي.	٩١
المبحث الثالث: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين	٩٥
المطلب الأول: النظام الواجب التطبيق على عقد العمل في المملكة العربية السعودية.	٩٦
الفرع الأول: موقف التشريع السعودي.	٩٦
الفرع الثاني: موقف القضاء السعودي.	٩٩
المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في مملكة البحرين	١٠٤

الموضوع	رقم الصفحة
الفرع الأول: موقف التشريع البحريني.	١٠٤
الفرع الثاني: موقف القضاء البحريني.	١٠٦
الخاتمة	١١٤
النتائج	١١٦
التوصيات	١١٨
قائمة المراجع	١١٩

المقدمة

في عصرنا الحالي يشهد مفهوم العمل تحولاً ملحوظاً يعزى إلى اعتماد أساليب العمل الدولية عن بُعد؛ حيث تُحدّد هذه النقطة بمفهوم جديد للعمل؛ فتسعى دول مجلس التعاون الخليج العربية إلى تكييف نظم العمل وتطويرها لتلائم التحديات الحديثة، ويتمثل تحول العمل الدولي عن بُعد في تكامل العمل مع التكنولوجيا الحديثة؛ مما يمكّن من إيجاد بيئة عمل آمنة ومناسبة للموظفين، وهذا التحول يندرج تحت سقف إعادة تصور كيفية تنظيم العمل وتنفيذه.

وتُعَدُّ القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل الدولي عن بُعد أمراً حيوياً، فهي تحمي حقوق العمال، وتحدّد الواجبات المترتبة على الأطراف المعنية؛ ويجب أن تكون هذه التشريعات مرنة لمواكبة التطورات التكنولوجية وضمان استدامة العمل؛ ففي سياق العمل الدولي عن بُعد يتعين تحديد كيفية حماية حقوق العمال، والتعامل مع قضايا الخصوصية وتسوية النزاعات؛ بالإضافة إلى ذلك يتطلب التحول الفعّال في هذا المجال تعزيز التعاون الدولي وتبادل الخبرات لتعزيز فهم مشترك للتحديات القانونية المتعلقة بالعمل عن بُعد؛ حيث إن العمل الدولي عن بُعد يُعدّ عاملاً رئيسياً في تشكيل مستقبل العمل وتعزيز المرونة والاستدامة في أسواق العمل الحديثة؛ فعقد العمل الدولي عن بعد قد يكون مع ربّ عمل داخل موطن العامل، وقد يكون خارج نطاق موطنهم، وفي هذه الحالة تكمن المشكلة في حادثة مثل هذه العقود التي سوف تجعلنا نقف أمام مشكلة في القانون الواجب التطبيق في المنازعات العمالية التي قد تنتجها مثل هذه العقود؛ لكون عقد العمل الدولي والعقود الدولية تمتاز بخصوصية تختلف عن باقي العقود من ناحية تحديد الصفة الدولية على العقد.

وفي الوقت الحالي يُعدّ العمل الدولي عن بُعد مصدراً أساسياً للعمل، ومع ذلك فإن شعبية من يقابلها النقص في البحوث ذات الصلة؛ فكانت الحاجة لتفسير هذا النقص الدافع وراء هذه الأطروحة؛ حيث لا توجد دراسة سابقة أجريت حول هذا الموضوع (القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد في ظل تشريعات مجلس التعاون دول الخليج العربية).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في جانبين أساسيين:

- الأول: أهمية وحداثة موضوع البحث؛ فضلاً عن أن معظم الدول العربية وتشريعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية على وجه الخصوص تبنت مفهوم العمل عن بعد؛ مما يشكّل انتقالاً نوعياً في فهم العمل وتنظيمه، ويعكس هذا الاتجاه أهمية دراسة عقود العمل الدولية عن بُعد الذي يشهد اهتماماً كبيراً من قبل الخبراء والباحثين.

- الجانب الآخر: رصد وتحليل موقف التشريعات الخليجية التي تنظم عقود العمل الدولية عن بُعد، كما يتعين علينا فهم كيفية تنظيم هذه العقود والوقوف على تطبيقات هذا النظام في ظل التحول الحديث نحو العمل عن بُعد، ويعد التفاعل مع عقود العمل الدولية عن بُعد أمراً لا مفر منه في ظل التقدم التكنولوجي، ويتطلب منا التحضير والتكيف مع هذا التطوير الجديد دون الركوع إلى ظروف زمنية محددة.

فرضية الدراسة:

تتناول هذه الدراسة عقد العمل الدولي عن بعد بطرح مفهومه، والإشكاليات التي قد يطرحها هذا العقد؛ وهو ما يدفعني لطرح التساؤلات الآتية: ما مفهوم عقد العمل الدولي عن بعد؟ ما مفهوم العمل عن بعد؟ ما معيار الصفة الدولية في هذه العقود؟ ما القانون الواجب التطبيق بنظر المنازعات التي قد تنشأ عنه؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بحث النقاط الآتية:

- الإحاطة بموضوع عقد العمل الدولي عن بعد.
- معرفة مفهوم عقد العمل الدولي عن بعد.
- معرفة معيار الصفة الدولية لعقد العمل الدولي عن بعد.

- تحديد موقف تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي العربي من عقد العمل عن بعد.
- معرفة القانون الواجب التطبيق في عقود العمل الدولية عن بعد.
- تحديد الحلول عند عدم وجود قاعدة إسناد في تشريعات دول مجلس التعاون الخليج العربي.

منهج الدراسة:

حتى أتمكن من معالجة الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة، فقد اعتمدت المنهج المقارن للمقارنة والتوضيح بين تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي العربي، والعمل على التطرق إلى نظم العمل المختلف في الدول العربية والأجنبية من القوانين والاتفاقيات ذات الصلة بموضوع الدراسة لتناولها والعمل على عرضها في الدراسة.

مشكلة الدراسة:

إن موضوع عقد العمل الدولي عن بعد من الموضوعات التي سيُعامل بها بكثرة؛ لتوجّه معظم الدول إلى مثل هذه العقود، وقد يترتب على هذا الأمر ظهور بعض الإشكاليات عند التعامل مع عقد العمل الدولي عن بعد؛ ابتداء من الأضرار المتعلقة بحقوق العامل ومشكلة الفصل التعسفي له، أو أي مشكلة قد تنشأ خلال مُدّة هذا العقد؛ حيث تكمن المشكلة في تحديد الطبيعة القانونية لهذا العقد، ومعيار الصفة الدولية له، والقانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، ومدى موقف تشريعات دول الخليج العربي منه.

خطة الدراسة:

المبحث التمهيدي: ماهية عقد العمل الدولي عن بعد.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل الدولي عن بعد.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل الدولي عن بعد.

المطلب الثالث: معيار الصفة الدولية في عقد العمل الدولي عن بعد.

الفصل الأول: موقف الفقه والقضاء المقارن من مسألة تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد.

المبحث الأول: موقف الفقه المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي:

المطلب الأول: أعمال نظرية قانون الإرادة في عقد العمل الدولي عن بعد.

الفرع الأول: مفهوم نظرية قانون الإرادة.

الفرع الثاني: كيفية تعيين قانون الإرادة.

الفرع الثالث: قانون الإرادة يتنافى مع خصوصية عقد العمل الدولي.

الفرع الرابع: تطبيق القانون الأفضل لمصلحة العامل.

المطلب الثاني: عقد العمل الدولي عن بعد في إطار نظرية التركيز:

الفرع الأول: ضوابط الإسناد الأكثر ارتباطاً بعقد العمل الدولي.

الفرع الثاني: ضابط الإسناد الأكثر ارتباطاً بأطراف عقد العمل الدولي.

الفرع الثالث: ضابط قانون مكان التنفيذ الأكثر صلاحية لإحكام عقد العمل.

الفرع الرابع: معضلة تطبيق قانون مكان التنفيذ على عقد العمل الدولي.

المبحث الثاني: تحديد موقف القضاء المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد:

المطلب الأول: موقف القضاء في الدول الأجنبية.

المطلب الثاني: موقف القضاء في الدول العربية.

الفصل الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد في تشريعات وقضاء مجلس التعاون لدول الخليج العربية:

المبحث الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من الكويت وقطر.

المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الكويتي:

الفرع الأول: موقف التشريع الكويتي.

الفرع الثاني: موقف القضاء الكويتي.

المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء القطري:

الفرع الأول: موقف التشريع القطري.

الفرع الثاني: موقف القضاء القطري.

المبحث الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من سلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة:

المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء العماني:

الفرع الأول: موقف التشريع العماني.

الفرع الثاني: موقف القضاء العماني.

المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الإماراتي:

الفرع الأول: موقف التشريع الإماراتي.

الفرع الثاني: موقف القضاء الإماراتي.

المبحث الثالث: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين:

المطلب الأول: النظام الواجب التطبيق على عقد العمل في المملكة العربية السعودية.

الفرع الأول: موقف التشريع السعودي.

الفرع الثاني: موقف القضاء السعودي.

المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في مملكة البحرين:

الفرع الأول: موقف التشريع البحريني.

الفرع الثاني: موقف القضاء البحريني.

الخاتمة.

النتائج.

التوصيات.

المبحث التمهيدي

ماهية عقد العمل الدولي عن بعد

تمهيد وتقسيم:

لقد ظهرت أنواع جديدة من العقود التي تتم عبر الوسائل التكنولوجية ومن خلال الإنترنت، ولم يعد عقد العمل التقليدي الشكل الوحيد للعمل، فقد ظهر عقد العمل عن بعد؛ مما يقتضي الوقوف على العمل عن بعد، وبيان ماهيته، وتحديد خصائصه ومعيار الصفة الدولية في؛ لذلك سوف أقسم هذه المبحث إلى:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل الدولي عن بعد.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل الدولي عن بعد.

المطلب الثالث: معيار الصفة الدولية في عقد العمل الدولي عن بعد.

المطلب الأول

مفهوم عقد العمل الدولي عن بعد

هناك عدة تعريفات تبين المقصود بعقد العمل عن بعد في الاتفاقيات الدولية، والقانونين الوضعية، وفقهاء القانون نوجزها فيما يلي:

أولاً: تعريف عقد العمل عن بعد في القوانين:

لم تغفل القوانين الوضعية عن تعريف عقد العمل عن بعد، فتناول نص المادة 9-1222-L من القانون العمل الفرنسي تعريف عقد العمل عن بعد أنه: « أي شكل من أشكال تنظيم العمل؛ حيث يتم تنفيذ العمل الذي كان من الممكن -أيضاً- تنفيذه في مقر صاحب العمل بواسطة موظف خارج هذه المباني على أساس تطوعي باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات»¹.

كما تناولت بالتعريف تشريعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية العمل عن بعد، فقد عرفت المادة الأولى من تنظيم العمل عن بعد السعودي العمل عن بعد أنه: «عبارة عن أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات»².

¹ Article L1222-9-« Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160709/#LEGISCTA000006160709.

² قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (٧٩٢) بتاريخ ١٢/٢/١٤٣٦ هـ الخاص بتنظيم العمل عن بعد في دولة المملكة العربية السعودية.

كما عرّف دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة مفهوم العمل عن بعد أنه: « العمل الذي يتم تأديته بعيدًا عن المكتب بشكل دائم أو جزئي، أو حسب الطلب؛ حيث يكون الاتصال ما بين الموظف وجهة عمله إلكترونيًا؛ أي: من خلال استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية في الحكومة الاتحادية، أو تلك الخاصة بالجهة الاتحادية من التزام الموظف وجهة عمله بالتوجيهات الصادرة من الجهات المختصة بهذا الشأن وفي الحالات الطارئة التي تتطلب تأدية الأعمال من خارج مقر العمل عوضًا عن التواجد كليًا أو جزئيًا في مكاتب العمل، ولا يعني العمل عن بعد وفق هذا المفهوم بأنه منح أي نوع من أنواع الإجازات المصرح بها»^١.

ثانيًا: تعريف عقد العمل عن بعد فقهيًا:

هنالك عدة تعريفات فقهية لعقد العمل عن بعد؛ فقد عرّف (كريست جاكسون Krista Jaakson) العمل أنه: «عمل لحساب المنشأة في أي مكان بمساعدة وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والتكنولوجيا الأخرى؛ سواء أكان العمل في المنزل، أم في مركز العمل عن بعد، أو في أي مكان»^٢؛ إلى جانب ذلك (نيلز Nilles) عرّف العمل عن بعد أنه: «تنظيم العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تمكّن الموظفين والمديرين للوصول إلى أنشطتهم العمالية من المواقع النائية»^٣.

كما عرّف عقد العمل عن بعد من قبل الأستاذ (جفري إليمو Jeffrey A. Mello) أنه: «الاتفاق الذي يبرم ويوقع بين طرفي العقد لأداء العمل المؤدى في الأماكن البديلة، ووفقًا للشروط التي تضعها المنشأة؛ والتي تطبق على العاملين»^٤.

^١ دليل تطبيق (العمل عن بعد) في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، مارس ٢٠٢٠، صادر من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ص ٤.

^٢ Krista Jaakson and Epp Kallaste; beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework. Blackwell publishing. Oxford. 2010.p197

^٣ Nilles, J. (1998), Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce (New York: Wiley).

^٤ Jeffrey A. Mello: Managing Telework Programs Effectively, Employ Respons Rights J, Springer Science and Business Media, LLC, 2007, P247.

وعرّف الفقهاء العرب العمل عن بعد أنه: «نوعية الأعمال التي تتم باستخدام تقنية المعلومات والاتصال وما نتج عنها من ممارسة للعمل وسهولة تنفيذه بدون ضرورة للتواجد الفعلي بين طرفي العمل»^١.

وفي تعريف آخر عرّف عقد العمل عن بعد أنه: «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بُعد في أماكن بديلة لأماكن العمل التقليدية، تحت إشراف ورقابة صاحب العمل لقاء أجر»^٢.

وهذا التعريف أبرز عناصر عقد العمل الأساسية، وهو عنصر التبعية والأجر؛ ولكن هذا التعريف لم يوضح نطاق العمل عن بعد؛ فنطاق عقد العمل عن بعد يتمثل بالأعمال التكنولوجية، ولا يمتد هذا العقد للأعمال الجسدية التي تتطلب المجهود البدني^٣.

ويرى اتجاه آخر في الفقه أن عقد العمل عن بعد هو «العقد الذي يبرم بين عامل ما وصاحب عمل، أو الذي يكون فيه تنفيذ العامل لعمله خارج مقر العمل المعتاد وبعيداً عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، وذلك عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة»^٤.

ويعرفه بعض آخر من الفقهاء أنه: «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل بعيداً عن مقر صاحب العمل مستخدماً وسيلة تكنولوجية متى سمحت طبيعة الأعمال بذلك لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر»^٥.

كما يعرفه بعض من الفقهاء أنه: «نقل العمل إلى العامل بدلاً من نقل العامل إلى العمل»^٦.

كما يعرف العمل عن بعد أنه: «طريقة مرنة للعمل تغطي مجاًلاً واسعاً من أنشطة العمل، وجميعها تتضمن العمل بعيداً عن صاحب العمل، أو بعيداً عن مكان العمل التقليدي المعتاد، ولجزء كبير

^١ عبد العزيز الزومان ومحمد العقيلي وآخرون، العمل عن بعد علمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر الوطني السابع للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، إبريل ٢٠٠٤، ص ٢.

^٢ علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٦٧.

^٣ حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ٢٠٢١، ص ٥٧.

^٤ نجلاء توفيق نجيب ونادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

^٥ حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص ٥٧.

^٦ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤، ص ٩٠.

من وقت العمل، ويمكن أن يكون بدوام كلي أو جزئي لكون العامل يرتبط بوسائل الاتصال الحديثة للإبقاء على اتصال مستمر مع صاحب العمل أو الرؤساء في العمل»^١.

ثالثاً: تعريف عقد العمل عن بعد في الاتفاقات الدولية:

وفيما يتعلق بالمعاهدات والمنظمات الدولية وموقفها من عقد العمل عن بعد فقد عرف المنتدى الدولي لمنظمة العمل الدولية عقد العمل عن بعد أنه: «نظام عمل يؤدي فيه العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج؛ حيث يكون العامل بمعزل عن الاتصال مع باقي العمال، ويتم الاتصال بموقع العمل الرسمي من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة»^٢.

ويُعدّ الاتفاق الأوروبي المؤرخ في ٢٥ يوليو ٢٠٠٢ أول من تناول تعريف العمل عن بعد وتنظيمه قانونياً على مستوى الاتحاد الأوروبي منه، فقد عرّفه على أنه «أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو كليهما وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات؛ حيث ينفذ العمل خارج إطار محل العمل المعتاد»^٣.

ولقد ذكرت اتفاقية ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ عبارة العمل في المنزل وتعني بها: «العمل الذي يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل»^٤.

ويشترط في عقد العمل عن بعد الدولي أن يكون العمل مأجوراً، فقانون العمل يحكم العلاقات التي تنشأ عن العمل المأجور؛ أي: العمل الذي يقوم به شخص بقصد الحصول على مقابل أو أجر؛ والنص صريح في قانون العمل على حصول العامل على أجر مقابل عمله^٥؛ فالأجر هو العوض الذي يحصل عليه العامل مقابل عمله، ومتى توافر هذا العوض، وعدت العلاقة علاقة عمل، وخضعت لقانون العمل أيًا كانت طبيعة هذا العوض نقدًا أو عينًا، وأيًا كانت التسمية التي تطلق

^١ مايك جري وآخرون، دليل العمل عن بعد، ترجمة عمر بن عبد الرحمن العيسى، مركز البحوث، الرياض، ٢٠٠١، ص ٣٩.

^٢ مشار إليه في محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٢١، ص ٢٦-٢٥.

^٣ مشار إليه، في المرجع السابق، الموضع نفسه، ص ٢٦-٢٥.

^٤ مؤتمر العمل الدولي - الاتفاقية ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ - اتفاقية بشأن العمل في المنزل، المادة ١، ص ١.

^٥ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص ٩٠.

عليه أجرًا، أو مرتبًا، أو ماهية، أو أتعابًا، ولا تهم الطريقة التي يتحدد بها هذا العوض على أساس وحدة زمنية؛ كالشهر، أو الأسبوع، أو اليوم، أو على أساس الإنتاج بالقطعة.

ويعد العمل مأجورًا بالرغم من السكوت عن الأجر إذا اقترن السكوت بإحدى قرينتين؛ الأولى: أن يكون العمل مما لم تجر العادة بالتبرع به؛ والأخرى: أن يكون العمل داخليًا في مهنة من أداه.

كما يشترط في عقد العمل عن بعد أن يكون العامل في أدائه لعمله تابعًا لصاحب العمل؛ والتبعية المقصودة -هنا- التبعية القانونية التي تعني خضوع العامل في أداء عمله لسلطة رب العمل وإشرافه؛ ولهذا فإن عمل المقاول لا يخضع لقانون العمل لأنه ليس عملاً تابعًا لتبعية قانونية.

وبالإضافة إلى ما سبق ذكره نرى أنه ينبغي توافر ضابطين رئيسيين حتى نكون بصدد عمل عن بعد أو عمل إلكتروني، وهذا الضابطان هما^١:

- أن يؤدي العمل خارج الزمان والمكان المعتادين في الشركات في وقت محدد أو جزء على الأقل عن وقت العمل؛ سواء أدى العامل العمل من منزله، أو المكاتب الافتراضية، أو المقار الإلكترونية كمكاتب خدمة رجال الأعمال.
- أن يكون هناك انفصال في المكان والزمان بين العامل والمؤسسة أو مقر العمل؛ مع ضرورة التواصل عن طريق تقنيات الاتصال الحديثة.

^١ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، إبرام عقد العمل الإلكتروني دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربي، مصر،

٢٠١٧، ص ٩٤-٩٥.

المطلب الثاني

خصائص عقد العمل الدولي عن بعد

يتسم عقد العمل الدولي عن بعد أنه من العقود المرنة التي تعتمد على وسائل الاتصال والإعلام في إنجاز العمل، وأخيراً الرقابة الافتراضية والإشراف غير المباشر على العامل عن بعد، وسوف أتناول هذه الخصائص بشيء من التفصيل كما يلي:

أولاً: مرونة عقد العمل الدولي عن بعد:

إن من أهم فوائد عقد العمل الدولي عن بعد المرونة التي تتمتع فيها الوظيفة عن بعد، فيتم العمل عن بعد في مجال مكاني وزماني فاصل بين رب العمل والعامل؛ أي: إن العامل يعمل في مكان مختلف عن مكان وجود رب العمل^١؛ فالعامل يحظى بمرونة فائقة في أدائه لعمله الموكل له من قبل رب العمل؛ حيث يستطيع العامل القيام بواجباته في المنزل من أجل رب العمل، أو أي مكان آخر يختاره؛ كالمقهى، أو المطعم، أو مكان استراحة؛ أو عمل في مبنى مجهز جيداً^٢.

وأرى أنه مما يميز عقد العمل عن بعد أنه لا يتطلب الوجود المادي والفعلي للعامل كما في العمل بصورته التقليدية؛ حيث إن هذا مما يُميّز العمل بالمرونة والكلفة القليلة مقارنة في العمل بصورته التقليدية، كما أنه ساعد على توفير الوقت والجهد على كلا طرفي علاقة العمل؛ الأمر الذي بدوره أسهم في زيادة الإنتاجية ورفع كفاءتها؛ بالإضافة إلى أنها ألغت فكرة الحدود الجغرافية؛ مما أسهم بتوافر فرص عمل متعددة لعدد من العمال، وفي الوقت نفسه أصبح باستطاعة صاحب العمل الاستعانة بخبرات وكفاءات عالمية دون الحاجة إلى تكبد عناء السفر ونفقاته.

^١ نجلاء توفيق نجيب فليح ونادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٢٠٥

^٢ بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، كلية القانون، جامعة قطر، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، ٢٠٢٠م، ص ١٣٥.

ثانيًا: العمل الدولي عن بعد من العقود التي تعتمد على وسائل الاتصال والإعلام في إنجاز

العمل:

من أهم المميزات التي يمتاز فيها عقد العمل الدولي عن بعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات؛ مثل: المواقع، والبريد الإلكتروني، والإنترنت، والحاسوب المحمول، والهواتف المحمولة وغيرها مما يساعد في تعديل أساليب العمل التقليدية^١.

ويعد عقد العمل الدولي عن بعد عقدًا إلكترونيًا لأنه ينفذ من خلال الوسائل الإلكترونية، وشبكة الإنترنت التي تتميز أنها شبكة دولية مفتوحة؛ ولكون أن عقود العمل الدولية عن بعد تعتمد على الوسائل الإلكترونية لإتمام العمل؛ فإن العديد من تشريعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية اهتمت بتناول اصطلاح كلمة إلكتروني في قوانين المعاملات الإلكترونية لديها حيث عرّف هذا المصطلح كما يلي:

عرف النظام السعودي كلمة إلكتروني أنها: «تقنية استعمال وسائل كهربائية، أو كهرومغناطيسية، أو بصرية، أو أي شكل آخر من وسائل التقنية المشابهة»^٢.

وفي الإمارات عرّف المشرع كلمة إلكتروني أنها: «ما يتصل بالتكنولوجيا الحديثة، ويكون ذا قدرات كهربائية، أو رقمية، أو مغناطيسية، أو لاسلكية، أو بصرية، أو كهرومغناطيسية، أو مؤتمتة، أو ضوئية، أو ما شابه ذلك»^٣.

وتناول -كذلك- مشرع سلطنة عمان اصطلاح إلكتروني وعرّف أنه: «أية وسيلة تتصل بالتقنية الحديثة وذات قدرات كهربائية، أو رقمية، أو مغناطيسية، أو لا سلكية، أو بصرية، أو كهرومغناطيسية، أو ضوئية، أو قدرات مماثلة لذلك»^٤.

^١ سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مقال منشور بمجلة المناهج القانون المغربي، عدد ١٣، ٢٠٠٣م، ص ٦٥.

^٢ المادة الأولى نظام المعاملات الإلكترونية لعام ١٤٢٨هـ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ بتاريخ ٨ / ٣ / ١٤٢٨ قرار مجلس الوزراء رقم ٨٠ بتاريخ ٧ / ٣ / ١٤٢٨ في دولة المملكة العربية السعودية، الجريد الرسمية: العدد ٤١٤٤ تاريخ الإصدار ١٤٢٨/٣/٢٥هـ.

^٣ المادة الأولى من القانون الاتحادي لدولة الإمارات رقم ١ لسنة ٢٠٠٦ بشأن قانون المعاملات والتجارة الإلكترونية تاريخ الإصدار ٢٠٢١/١٩/٢٦، الجريدة الرسمية: (١ملحق) العدد ٧١٢ تاريخ ٢٠٢١/١٩/٢٦م.

^٤ المادة الأولى من المرسوم السلطاني العماني رقم (٦٩/ ٢٠٠٨) بشأن إصدار قانون المعاملات الإلكترونية في دولة سلطنة عمان الجريد الرسمية، العدد ٨٦٤ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/١٥/١٧.

ومن ناحية أخرى تناول المشرع الكويتي مصطلح إلكتروني وعرفه أنه: «كل ما يتصل بتكنولوجيا المعلومات وذو قدرات كهربائية، أو رقمية، أو مغناطيسية، أو بصرية، أو كهرومغناطيسية، أو ضوئية، أو أي وسائل أخرى مشابهة سلكية أو لاسلكية، وما قد يستحدث من تقنيات في هذا المجال»^١.

وعرف المشرع القطري الإلكتروني في المادة الأولى من المرسوم القطري بقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٠ أنها: «تقنية استعمال وسائل كهربائية، أو كهرومغناطيسية، أو بصرية، أو أي شكل آخر من وسائل التقنية المشابهة»^٢.

أما المشرع البحريني فقد عرف إلكترونية أنها: «تقنية استعمال وسائل كهربائية، أو مغناطيسية، أو بصرية، أو بايوومترية، أو فوتونية، أو أي شكل آخر من وسائل التقنية المشابهة»^٣. ونستنتج من التعريفات السابقة لمصطلح الإلكتروني وعي مجتمعات دول مجلس التعاون الخليج العربي بأهمية التقنيات الإلكترونية ومدى الحاجة لها في عصرنا الحالي.

ثالثاً: الرقابة الافتراضية والإشراف غير المباشر على العامل عن بعد:

إن أداء العامل لعمله عن بعد يقوم على أساس فكرة أداء العامل لعمله خارج أماكن العمل المعتادة؛ مما ينتج عنه صعوبة مراقبته بشكل مباشر من جانب صاحب العمل؛ فمن المعتاد أن تكون مراقبة صاحب العمل للعامل والإشراف على عمله وتوجيه مباشرة؛ ولكن تنفيذ العمل من خلال وسائل الاتصال الإلكترونية الحديثة حثمت أن يكون هنالك شكل آخر من المراقبة غير المباشرة على نشاط العامل الذي يعمل عن بعد^٤.

^١ المادة الأولى من قانون رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٤ وذلك بشأن المعاملات الإلكترونية، قرار مجلس الوزراء رقم ٨٠ بتاريخ ٣ / ٧ / ١٤٢٨ في دولة الكويت، الجريدة الرسمية: العدد ١١٧٢ السنة الستون - ٦٩ بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٣ م.

^٢ المادة الأولى من المرسوم القطري بقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٠ وذلك بشأن إصدار قانون المعاملات والتجارة الإلكترونية في دولة قطر ٢٠١٠/١٨/١٩، الجريدة الرسمية: العدد ٩، تاريخ النشر ٢٠١٠/١٩/٢٨.

^٣ المادة الأولى من المرسوم البحريني رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٢ بشأن المعاملات الإلكترونية في دولة البحرين، الجريدة الرسمية: العدد ٢٥٤٨ تاريخ النشر ٢٠٠٢/١٩/١٨ م.

^٤ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣١.

^٥ المرجع السابق، نفس الموضوع، ص ٣٢ وما بعدها.

ومن ناحية أخرى يمكن القول إن مفهوم علاقة التبعية قد يؤهل صاحب المنشأة إلى استخدام سلطته بالرقابة والإشراف على الموظف عن بعد بشكل غير مباشر، ويتم هذا عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة مع أن أداء هذا الموظف لعمله من مكان مختلف عن المكان التقليدي للعمل^١؛ بهدف التأكد من أداء سير العمل وخضوع العامل لأوامر رب العمل وتوجيهاته، وقد تساعد الرقابة غير المباشرة على تحسين نوعية العمل المقدم وكفاءته من الموظف بسبب عدم وجود التصادمات التي قد تحدث بين الرئيس والمرؤوس؛ وفي الوقت نفسه لا تحرم رب العمل من ممارسة سلطة الإشراف والرقابة المطلوبة منه؛ وهذا لا يعني أن الموظف أو العامل لا يقع تحت المراقبة خلال أداء عمله؛ بل يُراقب المشغل - صاحب العمل - من خلال الوسائل التكنولوجية كالكاميرات التي كان لها دور كبير في تسهيل مراقبة العمل والإشراف عليه^٢.

ويتضح لنا مما سبق ذكره أن عقد العمل عن بعد قد يتسم بالعديد من الخصائص التي تميزه عن عقد العمل التقليدي؛ ومن هذه الخصائص ما يلي:

١- البعد الذي يفرق بين مكان المؤسسة ومكان تنفيذ العمل: إذا كنا لا نتصور في عقد العمل التقليدي إلا مؤسسة العمل باعتبارها مكانًا لتنفيذ أداء العامل لعمله فإنه أضحى من الطبيعي في خضم تطور وسائل الاتصال الحديثة التي أصبحت مجالاً مرناً لأداء العمل عن طريقها، وهو ما ينسجم والعمل عن بعد باعتباره نمطاً جديداً في عالم العمل؛ وهذا يحقق مرونة واستقلالية أكثر في العمل.

٢- اعتماد التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال إحدى وسائل لتنفيذ العمل: قد ساعد انتشار وسائل الإعلام والاتصال على تقريب الحدود جغرافياً، ومما لا شك فيه أن استخدام الإنترنت أصبح من السمات؛ بل من الضروريات في حسن التنظيم على مستوى روابط كثيرة، وتبين من ذلك أن العالم بدأ يتحرك بسرعة في اتجاه التكنولوجيا،

^١ أزهار محمود لهماود، القانون الواجب التطبيق في منازعات العقود الدولية، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ٩، العدد ٣٤، ٢٠٢٠م، ص ١٧٩ - ٢٠١.

^٢ بارودة خالد وعجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة العمل والتشغيل، العدد ٤، مجلد ٥، كلية الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، ٢٠٢٠م، ص ١٨٣.

فظهر لحيز الوجود العمل عن بعد باستخدام هذه الوسائل التكنولوجية الحديثة دون عناء التنقل من مكان العمل وإليه.

٣- استحالة المراقبة المادية المباشرة للعامل: إن تطور وسائل الإعلام والاتصال الحديثة ساعد في تبين العمل عن بعد باعتباره أسلوبًا متطورًا وحديثًا في أداء العمل. وإذا كان قانون العمل التقليدي مؤسسًا على الحضور الفعلي للعامل على أرضية مؤسسة العمل؛ والذي يسهم ويسهل مسألة مراقبته، ومدة عمله، وجودة هذا العمل، وتقدير مهاراته إلا أن وسائل التكنولوجيا الحديثة قد ساعدت في استحالة المراقبة المادية المباشرة لنشاط العامل من قبل صاحب العمل؛ نتيجة تباعد مقر المؤسسة عن مكان أداء العمل؛ ومن جانب آخر فإن سلطة صاحب المنشأة بمراقبة العامل والإشراف عليه ممكنة إلكترونيًا عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة .

المطلب الثالث

معييار الصفة الدولية في عقد العمل الدولي عن بعد

بادئ ذي بدء فإن موضوع مسألة تنازع القوانين في نطاق علاقات العمل الدولية من المسائل التي أشعلت جدلاً فقهيًا في القانون الدولي الخاص؛ بسبب خصوصية علاقات العمل التي تتصف بالتنظيم الأمر لمسائل علاقات العمل، ويعود هذا لكون الدول تقوم وتسعى باستمرار للتدخل في تنظيم علاقات العمل ولاسيما بما يخص النظام العام الاجتماعي؛ بهدف وضع ضمانات للحماية الاجتماعية للعاملين؛ لأن العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة العمالية، إضافة إلى أن هنالك تطورًا مستمرًا للتنظيم الدولي لعلاقات العمل، وهذا مما أدى إلى استبعاد نسبي لقانون الإرادة من مجال تطبيقه على عقد العمل الدولي، والبحث عن قاعدة إسناد خاصة تتناسب مع خصوصية علاقات العمل^١.

وبناء على ما تقدم ذكره نجد أنه لحل مثل هذه المشكلات المختصة بتنازع القوانين بشأن عقد العمل الدولي يستلزم -في البداية- تعيين معايير معينة لعقد العمل الدولي التي يتطلب تناولها تحليلها على عدة أسس مستقاة من مبادئ القانون الدولي الخاص، وعلى ركيزة ما يتم فعله بما يخص معايير العقد الدولي شرطًا لقانون الإرادة؛ فعند الحديث عما يترتب من الاعتراف والإقرار بالصفة الدولية لعقد العمل الدولي؛ فإننا نكون أمام العديد من النتائج التي هي في غاية من الأهمية؛ فالبعض منها هو تمكين الأطراف وقدرتهم على تحديد القانون المختص وفقا لاختيارهم، كما يمكنهم من الاتفاق على الاختصاص القضائي الدولي، ويمكنه -كذلك- من اللجوء إلى تحكيم الدولي المباشر، أو حتى يمكنهم من اختيار الجهة القضائية الأجنبية التي يحتمل أن تحل النزاعات القائمة؛ ومن جانب آخر إذا لم يثبت أي من الطابع الدولي لعقد العمل فإنه تلقائيًا لن تثبت معه أي من النتائج التي تناولناها سابقًا^٢.

وهناك عدة معايير لإضفاء الصفة الدولية على العقد الدولي، منها اشتماله على عنصر أجنبي؛ سواء تعلق هذا العنصر بموطنهم، أو بجنسية المتعاقد، أو بإبرامه، أو بتنفيذه؛ حيث نتوقف

^١ كمال بن سالم، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الدولي الخاص الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل،

مجلد ٧، العدد ٢، ٢٠٢٢، ص ٢٣.

^٢ المرجع السابق، نفس الموضوع، ص ٢٤.

دولية العقد على مدى التطرق لصفة الأجنبية إلى عناصره القانونية المختلفة، فإذا اتصلت أحد هذه العناصر بالعلاقة التعاقدية بدولة أجنبية أو أكثر فإنها تكتسب الطابع الدولي لتعلقها بأكثر من نظام قانوني واحد^١، وهناك اتجاهان رئيسيان في هذا الصدد؛ أحدهما ذهب إلى ترك هذه المسألة للقاضي الوطني؛ على أن هذه المسألة يصعب وضع معيار منضبط لها من الناحية القانونية؛ أما الاتجاه الآخر فذهب إلى ضرورة وضع معيار محدد لتحديد دولية العقد^٢.

ولقد اختلف الفقه حول المعيار الذي يضفي الطابع الدولي على العقد؛ فهناك من يرى أن الأخذ بالمعيار الاقتصادي يجعل العقد دوليًا إذا كان متعلقًا بمصالح التجارة الدولية، متجاوزًا حدود الاقتصاد الوطني؛ فالعقد الدولي يعرف أنه الذي يرتبط بمصالح التجارة الدولية مثل عقود الاستيراد والتصدير^٣؛ ومن ثمَّ وفقًا لهذا المعيار فإنه يجب لتحديد مدى ماهية دولية العقد النظر إلى موضوع العقد. واتجاه ثانٍ أخذ بالمعيار القانوني عندما يرتبط العقد بأكثر من نظام قانوني واحد بحيث يكون في العقد عنصر أجنبي^٤؛ مثل: اختلاف جنسية الطرفين المتعاقدين، أو اختلاف موطنهما، أو اختلاف مكان إبرام العقد عن مكان تنفيذه؛ أما الاتجاه الثالث فأخذ بالمعيار المختلط؛ بسبب الاختلاف في تحديد المقصود بالعقد الدولي، فقد ذهب اتجاه فقهي إلى ضرورة الأخذ بالمعيار المزوج مع الأخذ بالمعيارين الاقتصادي والقانوني في الوقت نفسه، وهذا هو الرأي السائد الذي أخذ به القضاء الفرنسي؛ وبناء على هذا المعيار يكون العقد دوليًا إذا كانت الصفة الأجنبية تتصل بعنصر من عناصر العقد الجوهرية «المعيار القانوني»؛ وفي الوقت نفسه يكون العقد متصلًا بمصالح التجارة الدولية «المعيار الاقتصادي»^٥.

وبالإضافة إلى ما سبق ذكره فعند تحليل هذين المعيارين يمكننا القول إنه متى ما اعتبرنا أن العقد يعد دوليًا وفقًا للمعيار القانوني فإنه هذا لا يعني حتمًا أن يكون المعيار الاقتصادي دوليًا، بينما العكس غير صحيح؛ فالمعيار القانوني يتميز أنه أوسع نطاقًا من المعيار الاقتصادي، مما

1 Niboyt, trait de droit international, Deuxième édition, Moulin, L. , 2018, T.5, P,54.

^٢ أحمد السعيد الزقود، أصول قانون التجارة الدولية، الطبعة الثانية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر ٢٠١٠ ص ٣٦.

^٣ خالد شويرب، القانون الواجب التطبيق على العقد التجاري الدولي، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة ٢٠٠٨/

٢٠٠٩، ص ١٨.

^٤ طالب حسن موسى، قانون التجارة الدولية، الطبعة السابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ٢٠١٠ ص ٣٩.

^٥ سعد الدين محمد، العقد الدولي بين التتويج والتوطين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة حسينة بن بوعلي الشلف، ٢٠٠٧/٢٠٠٨ ص ٢١، أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص النوعي، دار

النهضة العربية القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٥٧

يقودنا إلى القول إنه يترتب على ذلك استبعاد إعمال المعيار الاقتصادي على عقد العمل الدولي؛ لأن العقود الدولية بالمعنى الاقتصادي تقوم على أساس تأثير العقد على النطاق الاقتصادي في العلاقات الدولية.

مراحل تطور المعيار القانوني لاستنباط الطابع الدولي لعقد العمل:

حتى نتمكن من التعرف على كيفية اكتساب العقد لطابع الدولي فإنه لابد من معرفة اشتراطات الفقه لإضفاء الصفة الدولية؛ فقد اختلف أنصار المعيار القانوني حول العناصر القانونية الأجنبية الواجبة الاعتبار لإضفاء الصفة الدولية على العلاقة التعاقدية بين اتجاهين؛ فالاتجاه الأول الفقه التقليدي، ومفاده أن العقد يعد دوليًا إذا دخلت الصفة الأجنبية في أي عنصر من عناصر العقد حتى ولو كان هذا العنصر غير جوهري فيه، فإذا أردنا تطبيق هذا الشرط على عقد العمل فإنه سوف يكون العقد ذا طابع دولي إذا تعلق العنصر الأجنبي بأطراف العقد؛ أي: بمجرد أن يكون أحد طرفي العقد متمتعًا بجنسية أجنبية أو موطنه بالخارج، أو أبرم العقد بدولة أجنبية، أو كان من المقرر تنفيذه في دولة أجنبية؛ وفي ذلك يرى لوسران وبروان أن العقد يتمتع بالصفة الدولية من خلال الأعمال المتعلقة باتفاقه، أو تنفيذه، أو من حيث جنسية أطرافه، أو موطنهم، أو محل إقامتهم، وقد يرتبط بأكثر من نظام قانوني؛ فالعقد الدولي هو العقد الذي يقوم على عنصر أجنبي بعيدًا عن ماهيته^١؛ في حين أن الاتجاه الثاني الفقه الحديث قد تخلص عن المفهوم التقليدي للمعيار القانوني؛ لكونه يجعل من المعيار القانوني يتسم ويوصف بالصلاية بسبب وجود أعمال أحكام القانون الدولي الخاص، ويكون هذا لتوافر العنصر الأجنبي في الرابطة العقدية بعيدًا عن أهمية الرابطة المطروحة وطبيعتها؛ فهي آلية من السهل اصطناعها.

ومن جانب آخر نجد أن الفقه الحديث قد وضع اشتراط الارتباط الموضوعي لعناصر العقد بأكثر من نظام قانوني؛ فهذا الاشتراط يجعلنا أمام مؤثر يؤثر في تحريك قواعد التنازع لحل مشكلة تنازع الأنظمة القانونية؛ والمقصود بذلك أنه يقتضي التركيز الموضوعي للعلاقات القانونية، وأن نتأكد من ارتباطها بأنظمة القانونية، وعدم الأخذ

^١ طالب حسن موسى، قانون التجارة الدولية، مرجع سابق، ص ٣٩.

بالأوصاف التي يضيفها عليها أطراف العلاقة؛ مما يعني أن هذا المعيار يعمل على تخويل القاضي الصلاحية لتحديد الطابع الدولي للعقد؛ أي: إن القاضي المعروض عليه النزاع لديه من الصلاحيات التي تمكنه من تحديد القانون الذي يحكم موضوع العقد المبرم بين الأطراف؛ وحتى يتمكن القاضي من عمل هذه المهمة فإنه يبقى ملزماً بالوقوف عن العناصر الموضوعية التي يرتبط بها العقد، وهو ما نجده من جانبنا ما يتوافق مع النظرية الموضوعية في تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد^١.

ويرى جانب من الفقه أن مكان تنفيذ عقد العامل هو العنصر المؤثر والجوهري في عقد العمل؛ لأن مكان تنفيذ العمل هو المكان الذي يتركز فيه النشاط المهني للعامل؛ ومن ثمَّ يكون عقد العمل دولياً إذا كان مكان تنفيذ العقد في الخارج^٢.

وأخيراً نجد أن المعيار القانوني يؤدي إلى تطبيق القواعد الداخلية الخاصة بدولة معينة على عقد العمل، ويحكم هذا العقد كل القواعد القانونية الواردة في تشريع تلك الدولة بما فيها القواعد الآمرة التي تهدف إلى حماية حقوق العمال ورعاية مصالحهم^٣؛ فمن أهم سمات عقد العمل أنه ذو طابع اجتماعي؛ بمعنى أنه لا بد من مراعاة حقوق العمال واحترامها، وأن يلتزم العقد بالقواعد القانونية الآمرة التي تكفل عدم الخروج على مصالح العمال، وهو ما نسميه بالنظام العام الاجتماعي^٤.

ويمكن أن نستخلص مما سبق ذكره أن المعيار القانوني هو المعيار الأفضل لتحديد الصفة الدولية لعقد العمل الدولي عن بُعد، كما أن الصفة الدولية تُحدد وفقاً لعدة عوامل؛ مثل جنسية الأطراف، مكان التنفيذ، الإشراف، القانون المطبق، طريقة دفع الأجر؛ ومن الأهمية أن يتضمن العقد تحديداً دقيقاً لهذه العناصر لضمان وضوح الحقوق والالتزامات القانونية بين الأطراف، كما أن عقد العمل الدولي عن بعد يتخلف عن عقود العمل الدولية التقليدية من حيث الصفة الدولية؛

^١ حبار محمد، القانون الدولي الخاص، الرؤى للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٣، ص ١٤٨.

^٢ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٨، ص ٣٥ وما بعدها.

^٣ سعد الدين محمد، العقد الدولي بين التدويل والتوطين، مرجع سابق ص ٢١، أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص النوعي، مرجع سابق، ص ١٦٠.

^٤ أحمد البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٥٩٤.

فمن ناحية مكان العمل نجد أنه في عقد العمل الدولي التقليدي يُنفّذ العمل فيه داخل دولة مختلفة عن دولة موطن العامل أو صاحب العمل؛ حيث ينتقل العامل بالعادة إلى دولة أخرى لمباشرة للعمل بها؛ في حين أن عقد العمل الدولي عن بعد يُنفّذ فيه العمل بشكل افتراضي من بلد العامل دون الحاجة إلى انتقاله إلى بلد صاحب العمل؛ مما يعني أن العامل سيؤدي مهام عمله عبر شبكة الإنترنت والتقنيات الإلكترونية الحديثة.

الفصل الأول

موقف الفقه والقضاء المقارن من مسألة تحديد القانون الواجب

التطبيق على عقد العمل الدولي عن بُعد

تمهيد وتقسيم:

استقر الفقه والقضاء فيما يخص تنازع القوانين بصدد عقد العمل على أهمية إخضاعه لقانون دولة معينة، واستبعاد فكرة العقد المتجرد من أي قانون للحكمة التي نادى بها النظرية الشخصية، ويعود هذا لما قد يترتب على البعد الإنساني والاجتماعي لعلاقة عقود العمل من تبعات خطيرة.

وبناء على ما تقدم ذكره نجد أن أنصار النظرية الشخصية نادوا بتحرير العقد الدولي من حكم القانون، وأخضعوه لمبدأ سلطان أو قانون الإرادة الذي يتولى تنظيمه عن طريق ما يُوضع من بنود وشروط دون الحاجة إلى الرجوع لأي قانون؛ وذلك يعود أن اتصال العقد الدولي بأكثر من نظام قانوني يؤدي إلى نتيجة مهمة مفادها أنه لا يوجد قانون يملك الادعاء أنه صاحب الاختصاص لحكم هذا العقد؛ وعلى هذا النحو فإن العقود تخرج من دائرة التنازع لتخضع لمطلق سلطان الإرادة^١.

ولما كان عقد العمل الدولي كسائر العقود فقد كان من البديهي أن يخضع لمبدأ قانون أو سلطان إرادة الأطراف في اختيار القانون الواجب التطبيق في حالة نشوء نزاعات بشأنه؛ إلا أن خصوصية عقد العمل الدولي حالت دون أن يكون قانون الإرادة مناسباً لحكمه؛ مما استدعى البحث عن أسس قانونية بديلة لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل؛ وفي هذا السياق لُجئ إلى نظرية التركيز الموضوعي التي تقوم على إسناد عقد العمل الدولي إلى القانون المرتبط بمركز الثقل فيه من خلال ضوابط الإسناد المختلفة^٢.

^١ خالد محمد السيد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مرجع سابق ص ٢١٦.

^٢ أزهار محمود لهماود، القانون الواجب التطبيق في منازعات العقود الدولية، مرجع سابق، ص ١٧٩ - ٢٠١.

وفي ضوء الاتجاهات السابقة، وبناء على طبيعة عقد العمل الذي يتطلب تنظيمه وفق القواعد الآمرة، وعلى أساس وجود قواعد البوليس وتشريعات القانون العام في مكان تنفيذ عقد العمل وهو أمر لا يمكن استبعاده؛ فقد عُدَّ قانون مكان تنفيذ عقد العمل القانون الأنسب ليحكمه^١.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد اختلف موقف الفقه والقضاء المقارن في القانون الدولي الخاص عند النظر في مسألة تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، وهذا هو ما سوف نتطرق لمناقشته في هذا الفصل، وبناء عليه فقد قُسم هذا الفصل إلى بحثين كالآتي:

المبحث الأول: موقف الفقه المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد.

المبحث الثاني: موقف القضاء المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد.

^١ أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص ١٥.

المبحث الأول

موقف الفقه المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي

عن بعد

إن عقد العمل الدولي عن بعد ينشأ في الأساس بموجب إرادة حرة من خلال تلاقى إرادة طرفي العقد العامل وصاحب العمل على إبرام العقد؛ والأصل هو سريان المعيار التقليدي على عقد العمل، وهو ضابط قانون الإرادة حيث يخضع عقد العمل للقانون المحدد في العقد.

ويثور التساؤل حول القانون الواجب التطبيق على عقد العمل عن بعد في حالة عدم تحديد الأطراف القانون الواجب التطبيق على العقد، وهل تسري قواعد الإسناد الخاصة بالالتزامات التعاقدية على عقد العمل عن بعد التي تتمثل في قانون بلد إبرام العقد، وقانون مكان تنفيذ العقد، أم يُلجأ إلى ضوابط إسناد شخصية بحيث يطبق قانون جنسية الأطراف المشتركة، أو قانون الموطن المشترك للأطراف؛ فمن المتصور عدم اتفاق الأطراف على القانون الواجب التطبيق على عقد العمل صراحة، وهنا يلتزم القاضي باستخلاص الإرادة الضمنية للأطراف فإن تعذر على القاضي أن يستخلص الإرادة الضمنية للأفراد فإن الفقه وضع عدة ضوابط للإسناد يمكن من خلالها معرفة القانون الواجب التطبيق، وتتمثل ضوابط الإسناد المتعارف عليها والتي يتصل بعضها بعقد العمل ذاته؛ والبعض الآخر يتصل بأطراف علاقة العمل، وعلى إثر ذلك سيُقسّم هذا المبحث إلى مطلبين؛ ففي المطلب الأول سوف أتحدث عن أعمال نظرية قانون الإرادة في عقد العمل الدولي عن بعد؛ أما في المطلب الثاني فسأتناول عقد العمل الدولي عن بعد في إطار نظرية التركيز.

المطلب الأول

أعمال نظرية قانون الإرادة في عقد العمل الدولي عن بعد

الفرع الأول: مفهوم نظرية قانون الإرادة

قانون الإرادة هو أصل حقوق الإنسان باعتبارها أداة قانونية خاصة وتمثلها عدة مبادئ في النظم القانونية العربية، منها مبدأ حرية التعاقد، واحترام إرادة الأطراف المتعاقدة في تفسير العقد وتنفيذه، وهو القانون الذي يُعبر من خلالها عن إرادة الأطراف المتعاقدة^١.

وبواقع الأمر اتفقت معظم القوانين في الوقت الحاضر على أن هنالك قاعدة لخضوع العقد ذي العناصر الأجنبية لقانون الإرادة، فقد أصبحت هذه القاعدة حجر الأساس لدى الفقه الحديث لأغلب الموضوعات ذات الالتزامات العقدية في نظام العقود الدولية، كما نجد أن الفقه قد أورد عدّة تعريف لقانون الإرادة؛ فقد عرفه أحد الفقهاء أنه: «القانون الذي اختاره الطرفان لتطبيقه على علاقتهما التعاقدية لحكم جميع المسائل المتعلقة بالعقد^٢» وعرف الآخر قانون الإرادة أنه: «القانون الذي اختاره الطرفان صراحة أو ضمناً لحكم العقد^٣»

ومما يؤخذ على هذين التعريفين أن الأول في بدايته تُطَرّق به لعبارة: (القانون الذي تم اختياره من قبل الطرفين)؛ حيث نرى من جانبنا أن هذا الاختيار -في حقيقة الأمر- لا يتم من قبل الطرفين كليهما؛ إنما يتم من قبل الطرف الأقوى في العلاقة العقدية في عقد العمل الدولي عن بعد وبشكل تلقائي ودون إبداء أي اختيار من قبل الطرف الآخر الذي هو تحت تأثير الحاجة للعمل أو لخدماته التي يتعاقد من أجلها وعليها؛ لأنه يكون بأمسّ الحاجة إليها.

^١ زبيدة عبد الهادي، القواعد المادية لمنازعات عقود التجارة الدولية في الأنظمة العربية في إطار الاتفاقات الدولية دراسة مقارنة، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، جامعة الأمير سلطان الأهلية، المجلد الثالث، العدد الثاني، مارس ٢٠١٧، الرياض، ص ١٥٥.

^٢ بشار محمد الأسعد، عقود الاستثمار في العلاقات الدولية الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى بيروت، لبنان، ٢٠٠٦م، ص ٩٥.

^٣ جابر جاد عبد الرحمن، تنازع القوانين، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩م، ص ٥٣٤.

ومما يستنتج من ذلك أن القانون الذي سوف يُختار هو القانون الذي سوف يحقق مصالح أحد الأطراف دون الطرف الآخر؛ وفي الشق الآخر من التعريف ذُكرت عبارة: (على جميع المسائل المتعلقة بالعقد)، وهو أمر من صالح المتعاقدين وجدير بالنظر؛ لأنه يجعل قانون الإرادة ينطبق على المسائل المتعلقة بتكوّن العقد وآثاره وانقضائه.

في حين أن التعريف الثاني ينطبق عليه ما تقدم ذكره في التعريف الأول، وزيادة على ذلك فقد لم يتناول التعريف الثاني في ذكره ما يمكن أن يُطبّق عليه قانون الإرادة من العقود؛ ولكن من جانب آخر عندما ذكر التعريف الثاني عبارة صراحة وضمناً، فقد بيّن صور التعبير التي من خلالها يُعبّر عن القانون الواجب التطبيق وفقاً لإرادة الأطراف بالعقد.

كما عرّف قانون الإرادة أنه: «الاعتراف للأطراف بحق اختيار وتحديد القانون واجب التطبيق على عقودهم وإعطائهم الحرية الكاملة وعدم تقييدهم»^١.

ومما يؤخذ على هذا التعريف تجاهله رأي أنصار النظرية الموضوعية التي تقيد إرادة الطرفين المتعاقدين، وتتص على اشتراط وجود علاقة بين العقد والقانون الذي يختاره الطرفان، والإشارة إلى الصياغة التي تقر بحق الطرفين في اختيار وتحديد القانون الواجب التطبيق على العلاقة التعاقدية فإن هذا التعريف يعطي أحد طرفي العقد أو كليهما الحرية المطلقة في اختيار القانون الذي يلتزمان بتطبيقه على العلاقة التعاقدية، وهو ما له تأثير واضح على فكرة النظرية الشخصية؛ لذلك يمكن الاستنتاج أن هذا التعريف يميل إلى النظرية الشخصية.

ومع أن مبدأ قانون الإرادة يحقق مصالح المتعاقدين إلا أن هذا المبدأ قد تعرض للانتقاد الجوهري في أن الأطراف عند اختيارهم لقانون عقدهم فهم يعملون عملياً بوضع قواعد إسناد خاصة بهم حيث نستطيع مقارنتها بقواعد التنازع التي تضعها السلطات في الدولة؛ فأطراف العقد بهذا الفعل يجعلون أنفسهم على قدم المساواة مع الدولة من جهة، ويتخلصون من سلطتها ومراقبتها من جهة أخرى بفرضهم تطبيق القانون الذي يختارونه^٢، وهذا ما دفع العميد باتيفول إلى القول: "إن الأطراف

^١ أحمد عبد الكريم سلامة، قانون العقد الدولي مفاوضات العقود الدولية- قانون الإرادة وأزمته، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٥٧.

^٢ محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، مرجع سابق ص ١٨١.

لا يختاروا القانون الواجب التطبيق مباشرة؛ إنما يقصر دورهم على تركيز العقد في بلد يختارونه بهدف تطبيق قانونه^١.

ولقد رد أنصار قانون الإرادة أن اختيار الأفراد لقانون العقد إنما هو يتم استناداً إلى الموافقة الضمنية التي تُعدّ مسبقاً لمختلف الدول المقصودة.

ونرى أن مشكلة تنازع القوانين من مشكلات التي لا تثار أمام القاضي إلا إذا كانت العلاقة المطروحة تتصف بالطابع الدولي؛ إذ إن العقد الداخلي يخضع في جميع الأحوال للقانون الداخلي؛ أي: قانون البلد الذي نشأ به هذا العقد وتحت ظروفه، واختيار الأطراف للقانون الأجنبي ستجعل من قواعد هذا القانون بمنزلة بنود تعاقدية لا يجوز لها أن تخالف قواعد الأمر للقانون الداخلي؛ حيث إن تعبير الأطراف واختيارهم للقانون يعد تعبيراً عن إرادة الأطراف ورغبتهم في الاختيار لا بوصفه قانوناً^٢.

وإن ما تقدم بيانه يقودنا إلى الحديث عما جاء في اتفاقيات روما لسنة ١٩٨٠ بالفقرة الثالثة من المادة الثالثة^٣ منها التي تحدثت عن القانون الواجب التطبيق على الالتزامات العقدية وأكدت على التزام الأطراف باحترام القواعد الآمرة في القانون الوطني للدولة التي تجتمع فيها جميع جوانب العقد^٤.

وفي مبدأ حرية الإرادة للأطراف في اختيار القانون الذي يحكم قانون العمل الدولي عن بعد سمحت اتفاقية روما لعام ١٩٨٠^٥ في المادة الثالثة المتعلقة بالقانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية للمتعاقدین اختيار قانون دولة ما سواء أكانت طرفاً في الاتفاقية أم لا، حيث نجد أن هذه المادة أقرت سريان القانون الذي يقع اختيار المتعاقدين عليه على العقد، كما لا بد أن يكون هذا الاختيار صريحاً مستخلصاً بطريقة مؤكدة من نصوص العقد أو ظروف التعاقد^٦، وقد نصت مادة

^١ مشار إليه في محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، مرجع سابق، ص ١٨١.

^٢ سلام هادي جاسم، رسالة ماجستير (فكرة العقد الدولي الطليق وتأثيرها بالقواعد الموضوعية الدولية)، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١١، ص ١٩٨.

^٣ اتفاقية روما لعام ١٩٨٠ المتعلقة بالقانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية.

^٤ عوني محمد الفخري، اتفاقية روما لسنة ١٩٨٠ بشأن القانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية، مكتبة بغداد، ٢٠٠٧م، ص ١٩٦.

^٥ المادة الثالثة من اتفاقية روما لعام ١٩٨٠ المتعلقة بالقانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية.

^٦ مهني عزمي أبو مغلي، منصور عبد السلام الصرايرة، القانون واجب التطبيق على عقود الاستهلاك الإلكترونية ذات الطابع الدولي، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد، العدد ٤١، عمان ٢ - الأردن، سنة ٢٠١٤، ص ١٣٤٠.

أخرى من اتفاقية جنيف للتحكيم التجاري الدولي لسنة ١٩٦١ في مادتها السابعة أن «الأطراف أحرار في تحديد القانون الذي يتعين على المحكمين تطبيقه على النزاع»^١؛ في حين نجد أن المادة السابعة من اتفاقية لاهاي^٢ التي تحدثت عن القانون الواجب التطبيق على عقود البيع الدولي للبضائع لعام ١٩٨٦ نصّت على أن «يحكم البيع القانون المختار من الأطراف اتفاق الأطراف فيما يتعلق باختيار القانون الواجب التطبيق على عقودهم، ويجب أن يكون صريحاً، أو يمكن استنتاجه بوضوح من نصوص العقد، أو سلوك الأطراف، أو بالنظر إليهما معاً».

و"يجد مبدأ قانون الإرادة أساسه في قاعدة التنازع نفسها"^٣، كما أن قانون الإرادة يسري على عقد العمل الدولي عن بعد.

الفرع الثاني: كيفية تعيين قانون الإرادة:

في الفقه التقليدي تخضع عقود العمل كسائر العقود الأخرى للقواعد العامة المطبقة على هذه العقود، ومنها أن القانون المنطبق على هذه العقود يخضع لمبادئ القانون أو سلطة الإرادة (نظرية قانون الإرادة)؛ حيث إن إرادة أطراف العلاقة العقدية هي التي تتولى اختياره باعتبارها ضابطاً للإسناد في قاعدة التنازع المطبقة على الالتزامات التعاقدية.

ولقد برر الفقه ما اتجه إليه من بيان بحرص المشرع في قانون العقد على ضمان احترام إرادة المتعاقدين، وهذا الأمر يوجب احترامها، ولا يحول دون ذلك القيود والحدود التي فرضها المشرع، ويعود ذلك لأن هذه الأخيرة تلعب دور الحماية ضد أي أخطار تطبيق القانون الأجنبي بعد تعيين الإرادة للقانون الواجب التطبيق^٤؛ وعلى نقيضها من العلاقات القانونية التي تحكم الأفراد داخل الدولة الواحدة؛ والتي تكون جميع عناصرها محلية، ومن ثمّ تخضع للقانون المحلي؛ فإن القانون الذي يحكم العلاقات التي تنشأ عن العقود الدولية يترك حرية الأفراد مجالاً في توجيه نشاطهم بالشكل الملائم

^١ اتفاقية جنيف الأوروبية للتحكيم الدولي ١٩٦١، ٢١/٤/١٩٦١، المادة السابعة، نسخة أطلع عليها في ٢٥/١٢/٢٠٢٣ من موقع المعهد الأمريكي للتحكيم التجاري الدولي <https://www.aifca.com/2017/04/15/الاتفاقية-الأوروبية-للتحكيم-التجاري/>.

^٢ المادة السابعة من اتفاقية لاهاي لعام ١٩٨٦ التي تحدثت عن القانون الواجب التطبيق على عقود البيع الدولي للبضائع.

^٣ محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، مرجع سابق، ص ١٨٢.

^٤ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٦٣، ومؤلف آخر: الأسس العامة للتحكيم الدولي والداخلي في القانون الخاص في ضوء الفقه وقضاء التحكيم، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٠، رقم ١٣٠، ص ٢٣٠.

لذلك؛ وبالإضافة إلى اتفاقهم على شروط العقد يجب عليهم أن يحددوا من خلال الاتفاق القانون الواجب التطبيق الذي سيحكم العلاقة التعاقدية بينهم، وهو ما يعرف بمبدأ القانون أو سلطان الإرادة؛^١ حيث تلعب إرادة الأطراف المتعاقدة دوراً محورياً في مجال القانون الدولي الخاص؛ إما وسيلة لحل نزاع الرابطة التعاقدية من سيادة القانون، أو إخضاعها لسلطته، ومن ثَمَّ فهي تعد ضابط الإسناد في قاعدة التنازع الخاصة بالعقود الدولية؛ لأن مبدأ الفقه في القانون الدولي الخاص يعني أنه إذا كان العقد المراد إبرامه قد يخضع لقوانين بلدان مختلفة فإن الأطراف أحرار في تقرير القانون الواجب التطبيق على العقد؛^٢ أما في حال عدم اتفاق المتعاقدين في عقود العمل الدولية على انتقاء القانون الذي يحكم عقودهم صراحة، وتعد في الوقت ذاته تحديد إرادتهم الضمنية واستخلاصها فهذا لا يمنع القاضي من الفصل بالنزاع من طرفه؛ إلا إن كان القاضي تحت طائلة العقوبة المقررة عن جريمة إنكار العدالة فمن اللازم عليه أن يعمل على تطبيق الحلول المناسبة بالرغم من الصعوبة التي قد تلاحقه عند تحديد هذا القانون.^٣

ومما لا ريب فيه أن القاضي لا يتقضى عن إرادة الأطراف الحقيقة في حال غيابها؛ إنما يعمل على البحث عن إرادة المتعاقدين المفترضة؛ بمعنى أن القاضي سوف يفرض عليها إرادة ليست موجودة بالحقيقة لكي يستنتج ويستنبط من خلالها إسناد العلاقة التعاقدية لضوابط إسناد محددة؛ أي: إنه عندما لا تكون إرادة الأطراف واضحة سيسعى القاضي إلى البحث عن تلك الإرادة، وتحديد القانون الحاكم من خلال البيانات الضمنية عن الإرادة^٤؛ فعلى سبيل المثال عندما يتضمن العقد شرطاً مستمداً من قانون بلد معين، أو ينص على أن المنازعات الناشئة عن العقد تخضع للولاية القضائية لمحاكم بلد معين...^٥؛ فالصعوبة تكمن في العقد عند عدم إعلان المتعاقدين عن إرادتهم

^١ سكيل رقية، التكييف، القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعية في عقد العمل عن بعد)، المجلة الجزائرية للحقوق، والعلوم السياسية، المجلد ٧، العدد ١، ٢٠٢٢م، ص ٥٣٣ - ٥٢١.

^٢ عدلي محمد عبد الكريم، النظام القانوني للعقود المبرمة بين الدول والأشخاص الأجنبية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة أبي بكر تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١١م، ص ١٤٧.

^٣ محمد بلق، قواعد التنازع والقواعد الموضوعية في عقود التجارة الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي الخاص، جامعة أبي بكر بالفايد تلمسان، ٢٠١١م، ص ٥٠-٥١.

^٤ أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص النوعي، مرجع سابق، ص ١٢٤، هشام علي صادق، القانون الواجب التطبيق على عقود التجارة الدولية، الطبعة الثانية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠١م، ص ١٢٢ وما بعدها.

^٥ غالب علي الداودي، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين تنازع الاختصاص القضائي الدولي تنفيذ الأحكام الأجنبية دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١م، ص ٢١٧ و ٢١٨.

بتطبيق قانون معين في العقد، فعند سكوت المتعاقدين فإننا نرجع إلى توضيح إرادتهم الضمنية، ويُعبّر عن هذا السكوت إما بإعطاء الصلاحيات للقانون مباشرة في تحديد ذلك القانون، أو إعطاء الصلاحيات للقضاء لتحديد ذلك عن طريق دراسة طبيعة هذا العقد الذي يربط هؤلاء المتعاقدين واستعراض عناصره وظروفه، وهي أمور تسند لقاضي الموضوع، ولا تخضع بهذه الدراسة بصفة عامة لرقابة المحكمة العليا^١؛ غير أنه في حال التعبير الضمني عن الإرادة سوف تنعدم الإرادة الصريحة في العقد الأصلي؛ وبناء على ذلك فإنه ثمة علامات وقرائن قد تكون مستمدة من داخل العقد أو من خارجه، وهي التي يعتمد عليها القاضي؛ مثل: ضوابط الإسناد التي بدورها تكشف عن الإرادة، فتقوم هذه العلامات والقرائن؛ فمنها ما هي عامة في كل العقود؛ مثل مكان إبرام العقد، أو مكان تنفيذه؛ ومنها ما هي مختصة بالعقد نفسه خاصة؛ كمضمون العقد، أو عملية الدفع، أو محل العقد، أو الاختصاص القضائي؛ ومن هذه العلامات -كذلك- ما تكون مكملّة؛ مثل: الجنسية المشتركة للمتعاقدين، أو الموطن المشترك، أو مركز الأعمال المشتركة بين المتعاقدين^٢.

وليس من الممكن فرض اختيار قانون العقد منذ لحظة إبرام العقد؛ حيث يحق للأطراف المتعاقدة تعديل الاتفاق في أي وقت واختيار قانون آخر يخدم مصالحهم على أفضل وجه؛ وهذا منصوص عليه بوضوح في القانون السويسري الذي يسمح للطرف المتعاقد بتحديد القانون الحاكم بعد إبرام العقد حتى أمام القاضي إذا لزم الأمر^٣.

وتسمح اتفاقية روما لعام ١٩٨٠^٤ -أيضاً- للمتعاقد بتصحيح الأخطاء في تحديد قانون العقد وتعديل العقد إذا رغب في ذلك كما في المادة ٢/٣.

^١ محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، مرجع سابق، ص ١٨٢.

^٢ خضراوي الهادي وجعير بشير، اختيار قانون الإرادة وتحديد مدى ملاءمته لعقود الدولة الاستثمارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، المجلد ٩، العدد ١/ الجلفة، مارس ٢٠١٦، و ١٣٣.

^٣ كمال بن سالم، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الدولي الخاص الجزائري، مرجع سابق، ص ٣٢.

^٤ المادة الثالثة من اتفاقية روما لعام ١٩٨٠ المتعلقة بالقانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية.

ويعد ضابط الإسناد الأكثر تداولاً للبحث عن القانون الواجب التطبيق في عقد العمل مكان التنفيذ متى ما كان محدداً وثابتاً؛ وفي حالة لم يكن هنالك مكان تنفيذ ثابت ومحدد فإن الاستناد في هذه الحالة يكون إلى قانون مكان إبرام العقد، أو قانون مقر العمل^١.

ويمكن أن نستخلص مما سبق أن إرادة الأطراف المتعاقدة في اختيار القانون المنطبق على عقد العمل الدولي عن بعد قاعدة إسناد تتنازع القوانين في العقود الدولية؛ وفي حالة عدم وجود الإرادة وسكوت الأطراف المتعاقدة تكون الإرادة الضمنية للأطراف المتعاقدة مطلوبة، وسيُبحث عنها من وقائع العقد وظروفه بغض النظر عما إذا كانت الإرادة حرة أو مقيدة في اختيار القانون المنطبق.

ومما ينبغي ملاحظته في هذا الشأن أن بعضاً من الفقهاء الفرنسيين أقرّوا أنه في حال غياب إبداء المتعاقدين الصريح لقانون الإرادة فإننا نستنتج منه أن المتعاقدين قد أبدوا اتفاقهم ضمناً على إخضاع عقودهم لقانون مكان إبرامه؛ من جانب آخر فهو يعد -بوجه عام- القانون الذي يعد واضحاً لهم أكثر من أي قانون آخر؛ غير أنه يجب أن يحكم العقد دون إعماله في مسألة أهلية المتعاقدين، ويعود ذلك لاعتباره تابعاً لجماعة الأحوال الشخصية، إلا أنه -كذلك- لا يُعمل في المسألة المتعلقة بالنظام العام، ويقصد من هذا أن عقود العمل تشكل علاقة محضة خاصة تخضع لقاعدة التنازع التي تخضع لها العقود؛ مما يستنتج من ذلك أنها تخضع لقانون الإرادة الصريحة أو الضمنية^٢.

ومما تجدر الإشارة إليه أن هؤلاء الشراح لا يفرقون في العقود المماثلة لعقد العمل بين ما قد تتضمنه من أحكام ملزمة وأخرى مكملية، ويسمحون للإرادة في كلا الأمرين أن تختار القانون الواجب التطبيق؛ بل ويكتفون بإعطاء أمثلة دون الاهتمام بتنفيذها على عقد العمل^٣؛ فالأصل في

^١ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٣٦-٣٣٥.

^٢ Batifol.H et Lagarde. p. Droit international privé II, L.G.D.J, 1976 n291. مشار إليه في هامش

^١ من كتاب محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، صفحة ٣٣٦.

^٣ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٣٧.

العقود الدولية - بصفة عامة - أنها تخضع لمبدأ قانون الإرادة، فقاعدة قانون الإرادة من القواعد المسلّم بها في الفقه وفي غالبية التشريعات الوطنية والدولية والاتفاقيات الدولية^١.

والجدير بالذكر من جهة أخرى أن جانبًا من الفقهاء اتجه إلى تقييد مبدأ قانون أو سلطان الإرادة في عقد العمل الدولي، وفسّروا هذا التقييد استنادًا إلى أن عقد العمل يحكم في بعض من جوانبه القانون الخاص؛ ومن ناحية أخرى بقواعد القانون العام والأمن؛ غير أن هذا يجعلنا أمام وجوب أن يُحدّد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل تبعًا لطبيعة الموضوع المثار؛ ففي حال كانت هذه الأخيرة تندرج ضمن القانون الخاص فإنه ينبغي علينا الأعمال بقواعد التنازع وإخضاعها لمبدأ قانون أو سلطان الإرادة؛ أما في حال كانت هذه الموضوعات تتبع القانون العام فإنها تكون في منأى عن قانون الإرادة، ولا تتبع إلا لقانون مكان تنفيذ عقد العمل^٢.

ونقصد من ذلك أن قانون العمل يحتوي على أحكامٍ تتبع للقانون العام والحرية التعاقدية، وقواعد أخرى حمائية لصيقة بالنظام العام المطلق؛ حيث لا يمكن لإرادة الأطراف أن تخالفها ببندهم التعاقدية من خلال استبعاده، أو من خلال اختيار قانون لا ينسجم مع هذه القواعد^٣؛ غير أن يجد البعض الآخر يجد أن عقد العمل يحتوي على أحكامٍ تنظيمية وتعاقدية، فينبغي التمييز بين قواعد تنظيم العمل وما هو مسند لإرادة الأطراف؛ فقواعد تنظيم العمل تقتضي إعمال طريقة تحليل القوانين وتطبيق الأحكام الملزمة في قانون القاضي الوطني تطبيقًا مباشرًا، فعند ضرب مثال على ذلك فإن عقد العمل المؤبد هو عقد عمل مخالف لنظام العام بشكل مطلق أيًا كانت جنسية العمال، وأيًا كان القانون الذي اختارته الأطراف، ويعود أساس ذلك إلى أن هذه القاعدة ترفض أي وجه من وجوه العبودية للعامل، وهذه القاعدة مرتبطة بالنظام العام الدولي الذي يفرض نفسه دائمًا عندما يحاول رب العمل التهرب من قواعد ربط النزاع الوطنية^٤؛ أما في غير ذلك من الموضوعات العقدية التي

^١ مهند أحمد الصانوري، دور المحكم في خصومة التحكيم الدولي الخاص، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠١، ص ١٣٣.

^٢ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٦٧.

^٣ آدمون نعيم، الموجز في القانون الدولي الخاص وفقًا للتشريع والاجتهاد في لبنان، الطبعة الثانية، بيروت ١٩٩٣، ص ١٤٦.

^٤ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٣٩-٣٣٨.

تتفرد بها إرادة الأطراف في عقد العمل فتعقب منزلتها حل التنازع في موضوع العقود، فيتبع بصدد كل منها فكرة الإسناد للدولة التي فيها يُنفذ العقد.

ويستنتج مما سبق من التمييز السابق الصعوبة التي تطرحها من حيث تحديد الجوانب التابعة للقانون العام (نظام العام) والجوانب التابعة للقانون الخاص، ويعود ذلك لأثر تدخل الدولة في العلاقات الخاصة التي تنظمها فروع القانون الخاص بطريقة أزلت معها معالم التمييز بين القانون الخاص والقانون العام، وهذا ما جعل جانباً من الفقه الحديث يبين أن قانون العمل يعد قانوناً مختلطاً يلتقي فيه القانون الخاص والقانون العام؛ وهذا الأخير هو الذي يطغى على ترتيب عقد العمل^١.

ومن جانب آخر فإن هذا الأمر من شأنه أن يقوم بتجزئة العقد مما يفقده التجانس المطلوب عند تنفيذ قانون الإرادة الذي اختير من قبل المتعاقدين وبين قواعد النظام العام التي تؤمن الحماية للطرف الضعيف؛ وبناء على ذلك وعند التضارب بين قانون الإرادة والقانون الواجب التطبيق بفعل القواعد الإقليمية يمكن للقاضي الناظر في النزاع أن يختار القانون الأحسن لمصلحة العامل^٢؛ فضلاً عن أن قانون الإرادة لا ينطبق على الموضوعات المنظمة بموجب قواعد البوليس، أو القواعد ذات التطبيق الضروري، وذلك استناداً لاعتبار إخضاع القانون لمحل التنفيذ لعقد العمل؛ أما ما يخص الموضوعات التي لا تنظم بموجب القواعد ذات التطبيق الضروري فإنها تتبع لمبدأ قانون أو سلطان الإرادة في تحديد القانون الواجب التطبيق^٣.

الفرع الثالث: قانون الإرادة يتنافى مع خصوصية عقد العمل الدولي:

نظراً لكون أن عقد العمل الدولي لا يحقق المساواة الحقيقية بين الطرفين لكون العامل في وضع أضعف؛ مما يجعل منحه حرية اختيار القانون مجرد حرية شكلية؛ في حين يفرض عليه في الواقع

^١ حفيظة السيد الحداد، النظرية العامة في القانون القضائي الخاص الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩، ص ٢٢٦-٢٢٧.

^٢ Pigeoniere. L et Loussouran.Y, Précis de droit international privé, Dalloz, 9e ed, Paris, 1976, no 353, p 661.

^٣ عبد الله الضمور، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما ١ بشأن الالتزامات التعاقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، العدد التسلسلي ٣٠، ٣٠ شوال، ذو القعدة ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠م، ص ٤٠٦.

القبول بشروط مفروضة من صاحب العمل تؤدي إلى استغلاله؛ لهذا السبب رفض غالب الفقه إعمال مبدأ سلطان أو قانون الإرادة في موضوع تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية، وعللوا استنادهم لذلك إلى أن مساواة إرادة المتعاقدين في المساومة في وضع شروط العقد هي -في واقع الأمر- غير موجودة وليست متحققة في عقد العمل الذي لم يكن خلال تلك المرحلة الليبرالية سوى النماذج الأكثر ارتباطاً لعقد الإذعان منه للعقود الرضائية^١.

ونرى أن العامل لم يكن له أي قدر على المساومة مثلما يمتلكها رب العمل، وحتى لو توفرت هذه الفرصة للمساومة للعامل فإنه سوف يُميز من عامل لآخر، ويكمن هذا التمييز في المهارات التي يمتلكها العامل والتي تجعله أهلاً للتفاوض، فلا يستوي العامل ذو الخبرة والمهارات العالية بالعامل العاطل الذي لا يمتلك خبرة ومهارات قوية؛ فالعامل ذو المهارات العالية يُبحث ويُتقصى عنه ويُشغل من خلال المكاتب المتخصصة، وهذه الفئة قليلة جداً مقارنة بالفئة قليلة الخبرة^٢.

وفي كنف رواج الشركات متعددة الجنسيات التي عازمت على تنفيذ القوانين الحازمة لليبرالية والمركزة حول الفعالية والعائد الاقتصادي، وتبجيل قيم الفرد وعدم المبالاة بالبعد الإنساني لعلاقات العمل، والركض وراء تحقيق مصالحها الاقتصادية، وزيادة رأس مالها وتعزيز قدرتها على المنافسة لم يعد هنالك مجالاً للشك في أن عقد العمل الدولي ليس إلا نتيجة إرادة واحدة متسلطة نخلص إلى أنها إرادة رب العمل باعتباره الطرف الأبرز والأقوى بهذه العلاقة؛ مما جعل رب العمل الأساس في وضع شروط العقد وتنظيم آثاره؛ مما يقود إلى أن القانون الواجب التطبيق على العقد هو ذلك الذي يُفضّل ويُختار بموجب إرادة مفردة من قبل رب العمل الذي سوف تهيمن شروطه على هذا العقد، وسوف يفرض من جهة أخرى القانون الأقل فائدة من القانون الذي تقتضيه العدالة للعامل^٣.

كما نجد أن جانباً من الفقه قد برّر ضرورة عدم إعمال قانون الإرادة في عقد العمل الدولي إلى أن غالبية تشريعات دول العالم تتدخل في تنظيم علاقات العمل بموجب قواعد آمرة؛ بهدف توجيه آثارها على نحو يكفل تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المسطرة من قبلها؛ فأولها يكمن في وضع

^١ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١١، ص ٣٠.

^٢ محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل " أزمة عقد العمل " (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٤٧، يوليو ٢٠١١، ص ٦٧.

^٣ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٧٩.

علاقات العمل في مسلك لا يتنافى مع التوجه الاقتصادي والاجتماعي للدولة؛ أما النقطة الأخيرة فنكمن في وقاية وحماية العمال باعتبارهم الأطراف الأضعف في علاقات العمل، وحتى نحقق المساواة الاقتصادية والاجتماعية بين جميع أطراف العلاقة^١.

ومما لا شك فيه أن عقود العمل لابد أن تنتمي للقواعد الأمرة التي تضعها وتفرضها الدولة دون الالتفاف لمبدأ قانون أو سلطان الإرادة الذي يبقى دوره منحصرًا في موضوع التعاقد أو عدم التعاقد للدخول في علاقة العمل؛ إضافة لتنظيم الموضوعات الخاضعة للقوانين الاختيارية أو المكملّة؛ ولهذا السبب يجب أن يخضع عقد العمل الدولي عن بعد لقوانين حمائية تحدّ من حرية اختيار القانون المطبق.

الفرع الرابع: تطبيق القانون الأفضل لمصلحة للعامل

إن عقد العمل له خصوصية تجعل مبدأ قانون الإرادة محاطًا بالعديد من الضوابط التي تهدف إلى حماية العامل من تعسف صاحب العمل تجاهه؛ ولذلك يُستبعد قانون الإرادة إذا كان هناك قانون آخر يمنح العامل حقوقًا أفضل؛ ففي حالة تعدد ضوابط الإسناد يجب على القاضي أن يبحث عن أفضل القوانين التي تمنح العامل حقوقًا أفضل، فإذا كان قانون مكان تنفيذ العقد يوفّر للعامل حماية أكثر من قانون الإرادة ففي هذه الحالة يجب استبعاد قانون الإرادة ليطبق بدلًا منه قانون مكان تنفيذ العقد^٢؛ أما إذا كان هناك نص في قانون آخر يعطي للعامل حقوقًا أفضل من قانون الإرادة فيجب على المحكمة المختصة أن تطبق هذا القانون؛ ولكن إذا كان هذا القانون أجنبيًا عن القاضي فيجب على العامل أن يتمسك بتطبيق أحكام هذا القانون، ويجوز للعامل أن يتمسك أمام المحكمة ويشير إلى أن قانون الإرادة المختار لا يتضمن الحقوق الواردة في قانون بلد تنفيذ العقد، وله أن يتمسك بتطبيق أحكام قانون بلد تنفيذ العقد إذا كان مثل هذا القانون يتضمن معاملة أفضل للعامل.

^١ محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، المرجع السابق، ص ٦٩-٧٠.

^٢ عبد الله الضمور، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما ١ بشأن الالتزامات التعاقدية، مرجع سابق، ص ٤٢٥.

وأخيراً يمكن أن نستخلص أن الفقه التقليدي تعامل مع قضية تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية على شقين؛ فمنهم من تعامل معه وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، وهناك جانب آخر رفض التعامل مع مبدأ سلطان الإرادة؛ لكونهم أدركوا الحاجة إلى وضع قيود لحماية العامل؛ ومع ذلك فإن هذا الطرح بحاجة إلى تحديث في ظل انتشار العمل الدولي عن بُعد، بحيث تُطوّر معايير جديدة تشمل البعد الرقمي ومصلحة العامل أساساً لتحديد القانون المطبق؛ والحل الأمثل من جانبنا هو الاعتماد على نظام مرن يسمح للأطراف باختيار القانون بشرط ألا يحرم العامل من الحد الأدنى من الحقوق المقررة في دولته، مع إمكانية تدخل القضاء لاختيار القانون الأكثر حماية له عند غياب الإرادة الصريحة.

المطلب الثاني: عقد العمل الدولي عن بعد في إطار نظرية التركيز

يعود أساس فكرة التركيز الموضوعي إلى الأستاذ الألماني "سافيني" الذي نادى بنظرية التركيز التي تطورت بعد ذلك من خلال الفقيه الفرنسي "باتيفول" الذي تبنى وجوب التركيز المكاني للرابطة التعاقدية على خطى حال التعاقد ووقع الأحداث الخارجية في كل حالة على حدة؛ لأن إرادة المتعاقدين لا تعين القانون الواجب التطبيق على العقد وحال التعاقد؛ غير أنه متى ما كان تركيز العلاقة بهذه الهيئة فإن القانون الذي قرره المتعاقدون هو الذي يُنفذ على العقد، ومما لا ريب فيه أن نظرية الأستاذ "باتيفول" الذي نادى على دور الإرادة في تعيين القانون الواجب التطبيق تظل مكوناً مؤثراً لتركيز العلاقات في مكان معين، فوفقاً لهذه النظرية يُبحث عن العناصر المميزة لعلاقة العمل، وتحديد العنصر الذي يمثل مركز الثقل فيها، فقد يكون العنصر المؤثر في العقد هو مكان إبرام العقد؛ ومن ثَمَّ يكون القانون الواجب التطبيق، وقد يكون العنصر المؤثر في العقد هو محل تنفيذ الالتزامات العقدية؛ فيكون قانون الدولة التي ينفذ فيها عقد العمل هو القانون الواجب التطبيق^١.

ولم تسلم هذا النظرية من الانتقاد، وهو ما دفع فريق من الفقه الحديث لاقتصار أعمالها في حالة السكوت على إرادة المتعاقدين في اختيار القانون الواجب التطبيق؛ إلا أن هذه الانتقادات الموجهة لهذه النظرية لم تكبحها من التطبيق؛ فهي مازالت معترفاً بها من قبل القضاء وشتى الأنظمة القانونية؛ بالإضافة إلى تأكيدها من طرف الفقه الدولي المعاصر^٢.

ولقد نصت العديد من قواعد الإسناد في القوانين المقارنة على مكان تنفيذ العقد قانوناً واجب للتطبيق على عقد العمل الدولي، كما نصت عليه المعاهدات الدولية كما في المادة ٦ من قواعد روما التي نصت على مكان تنفيذ العقد وعدته ضابط إسناد موضوعي لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في حالة عدم اتفاق الأطراف على القانون الواجب التطبيق.

^١ الطيب زورتي، النظام القانوني للعقود الدولية في القانون الجزائري والمقارن، الجزء الأول، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، ١٩٩١، ص ٢٤١؛ منير عبد المجيد، الأسس العامة للتحكيم، مرجع سابق، رقم ٣٥ ص ٢٣٧ وما بعدها.

^٢ منير عبد المجيد، الأسس العامة للتحكيم، مرجع سابق، ص ١١٦.

ولتحديد مكان تنفيذ العقد يجب -أولاً- تحديد مكان العمل الذي يؤدي فيه العامل العمل المتفق عليه، وإذا حدد العقد مكان العمل فلن توجد مشكلة لتحديد مكان تنفيذ العقد؛ ولكن تنور الإشكالية في حالة انتقال العامل مؤقتاً لدولة أخرى لتنفيذ العمل؛ كأن ترسل الشركة الأم العامل لإحدى فروعها في دولة أخرى، وهنا يطرح تساؤل نصّه: هل يُطبّق قانون مكان العمل الرئيسي وهو قانون الدولة التي يوجد على إقليمها الشركة الأم، أم يُطبّق قانون الدولة التي يوجد على إقليمها الفرع؟

وبالرجوع إلى المعاهدات الدولية التي تعرضت لحل هذه الإشكالية نجد أن قواعد روما بشأن الالتزامات التعاقدية قد أخذت بمفهوم مكان العمل المعتاد، فإذا لم يتفق الطرفان على القانون الواجب التطبيق على العقد فإنه يُطبّق قانون الدولة التي يجرى تنفيذ عقد العمل فيها^١ ولذلك نادى الفقه في هذا الخصوص بالبحث عن ضوابط الإسناد المتعلقة بعقد العمل الدولي، وضوابط الإسناد المتعلقة بأطراف عقد العمل الدولي؛ فالعناصر المؤثرة في العقد قد تتعلق بالعقد ذاته، وقد تتعلق بأطراف العقد.

وبناء على ما سبق ففي نطاق عقد العمل الدولي يُتكل على نظرية التركيز الموضوعية في شأن تحديد القانون الواجب التطبيق من خلال البحث عن ضوابط الإسناد المتعلقة بعقد العمل الدولي، وضوابط الإسناد المتعلقة بالمتعاقدين في عقد العمل الدولي؛ فالعناصر المؤثرة في العقد قد تتعلق بالعقد ذاته، وقد تتعلق بأطراف علاقة العمل.

الفرع الأول: ضوابط الإسناد الأكثر ارتباطاً بعقد العمل الدولي:

تتمثل ضوابط الإسناد المتعلقة بعقد العمل الدولي في ضابطين هما: قانون مكان إبرام العقد، وقانون مركز الإدارة الرئيسي.

^١حسن الهداوي، تنازع القوانين - المبادئ العامة والحلول الوضعية في القانون الأردني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠١، ص ١٤٧.

١- تطبيق قانون مكان إبرام العقد:

وفقاً لمدرسة الأحوال الإيطالية القديمة فإن العقد الدولي كان يخضع سابقاً لقانون مكان إبرام العقد، وقد بررت مدرسة الأحوال الإيطالية هذه القاعدة بفكرتين؛ الأولى أن أطراف العقد على علم بقانون مكان إبرامه، ومن الصعب أن نطبق على العقد قانوناً آخر يجهله الأطراف؛ والفكرة الأخرى أن المتعاقدين قد قبلوا ضمناً تطبيق هذا القانون لإبرامهم العقد في هذا المحل^١؛ وحتى لو كان لمكان إبرام العقد مناصرون في كل من الفقه والقضاء إلا أنه بالنسبة للقضاء الفرنسي فلم يُعدّ قاعدة إسناد في عقد العمل، وذلك لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، وهو ما يوضح ضعف قانون مكان الإبرام مرتكزاً لتحديد القانون الواجب التطبيق في هذه العلاقات^٢.

وفي هذا يرى "Szasy" أن قانون مكان إبرام العقد بعيد كل البعد عن الملاءمة التي قد ترتبط لتحديد القانون الواجب التطبيق القانون المختص في دائرة قانون العمل الدولي؛ لأن جميع الصور المكانية للعلاقات القانونية تكون خاضعة لقانون العمل، فيكون مكان الإبرام الأقل فعالية، وإن كان يؤخذ بمكان إبرام العقد لتحديد القانون الواجب التطبيق في العلاقات العقدية إلا أنه لم يؤخذ بهذا الضابط بخصوص عقد العمل الدولي؛ في حين أن "Kronheim" ذهب إلى أن القضاء الفرنسي الذي يحبذ -بوجه عام- قانون مكان الإبرام في العلاقات التعاقدية لم يُعمله إطلاقاً في علاقات العمل^٣.

ولتقادي هذه العيوب التي يصدرها ضابط محل الإبرام ذهب اتجاه آخر إلى اعتماد استعمال قانون مركز الإدارة الرئيسي ضابط إسناد في علاقات العمل لتقادي شوائب أعمال ضابط محل الإبرام.

^١ حسن الهداوي، تنازع القوانين-المبادئ العامة والحلول الوضعية في القانون الأردني، مرجع سابق، ص ١٤٧.

^٢ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

^٣ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٨٨-٨٩.

٢- تطبيق قانون مركز الإدارة الرئيسي للعمل:

لقد ذهب اتجاه آخر إلى الأخذ بقانون مركز الإدارة الرئيسي الذي توجد به الإدارة الفعلية لجهة العمل^١، وهناك من يعرف مركز الإدارة الرئيسي أنها: " المكان الذي تتواجد به أجهزة الشخص الاعتباري المختصة بإصدار القرارات المتعلقة به؛ كمجلس الإدارة، والجمعية العامة، والإدارة المالية، والأجهزة الإدارية الأخرى"^٢؛ ولكن في الواقع لا يمكن الأخذ بمركز الإدارة الرئيسي قاعدة إسناد لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي؛ لأن هذا الضابط سيؤدي إلى تطبيق قانون صاحب العمل وهو الطرف الأقوى في عقد العمل؛ فهذا الضابط يؤدي إلى عدم تطبيق القواعد القانونية الآمرة في بلد تنفيذ العقد التي تهدف لحماية العامل ورعاية حقوقه^٣.

الفرع الثاني: ضابط الإسناد الأكثر ارتباطاً بأطراف عقد العمل الدولي

لقد اختلف الفقه والتشريعات المختلفة التي تشمل القانون الشخصي باعتباره قانون الإرادة حول طبيعة هذا القانون؛ ويكمن اختلافها في تحديد القانون الشخصي المطبق على علاقة العمل، فبعضها يأخذ بقانون جنسية الأطراف، وبعض آخر يطبق قانون موطن أطراف العقد^٤. وفي نطاق علاقات العمل قد ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار الجنسية المشتركة لأطراف ضابطاً أساسياً للإسناد لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، ويرى هذا الرأي أن قانون مكان تنفيذ العقد لا يطبق إلا في حالة اختلاف جنسية الأطراف؛ ووفقاً لهذا الرأي فإن قانون الجنسية المشتركة للأطراف هو الذي يؤكد الحماية الحقيقية للعامل في عقد العمل^٥؛ إلى جانب ذلك من المعوق الاعتماد على ضابط الجنسية المشتركة لأطراف العقد واتخاذ ضابط الإسناد الأساسي لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل؛ فضابطا الجنسية والموطن متغيران، ومن الممكن أن يؤدي تطبيقهما للتحايل على القانون الواجب التطبيق من خلال تغيير جنسية الأطراف أو حتى موطن أحدهما في

^١ عدلي محمد عبد الكريم، النظام القانوني للعقود المبرمة بين الدول والأشخاص الأجانب، مرجع سابق، ص ١٠١

^٢ بشار محمد الأسعد، عقود الاستثمار في العلاقات الدولية الخاصة، مرجع سابق، ص ٣١

^٣ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١١٣.

^٤ حسن الهداوي، تنازع القوانين، المبادئ العامة والحلول الوضعية في القانون الأردني، مرجع سابق، ص ١٥.

^٥ بشار محمد الأسعد، عقود الاستثمار في العلاقات الدولية الخاصة، مرجع سابق، ص ٣١.

المدة ما بين إبرام العقد وقيام النزاع فيه؛ فمعايير الإسناد الشخصية تفتح الباب أمام التحايل على القانون الواجب التطبيق على النزاع^١.

ومن جهتنا نؤيد الرأي الذي يذهب لعدم الاعتماد على ضابط الجنسية المشتركة لأطراف العقد لاتخاذ ضابطاً للإسناد الأساسي وذلك لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل؛ لأن البعض سيتخذ هذا الضابط مخرجاً وطريقاً للتحايل على النظام لتحديد القانون الواجب التطبيق.

الفرع الثالث: ضابط قانون مكان التنفيذ الأكثر صلاحية لإحكام عقد العمل الدولي

تنظم مختلف دول العالم علاقة العمل وفقاً للقوانين اللازمة المعمول بها لحماية الموظفين لأداء أنشطتهم المهنية، وإدراج علاقات العمل المنفذة داخل أراضيها ضمن الإطار الوطني للدول للضمان الاجتماعي والاقتصادي؛ إلا أنه يجب اعتماد قانون مكان التنفيذ مرجعاً عاماً لضابط إسناد تحديد القانون الذي يجب أن ينطبق عليه عقد العمل، وأي قانون يُعدّ هو القانون الأكثر ارتباطاً بالأخير والأكثر ملاءمة لظروفه الخاصة؛ غير أنه -أيضاً- هنالك بعض المشكلات في العملية التي تحدث عند تطبيق هذا الضابط وتنفيذه، ومن بين هذه المشكلات -على سبيل المثال- أنها قد تكون في العديد من الأماكن التي تُنفذ فيها عقود العمل، ولا يمكن تحديد المكان الرئيسي للأداء لتعذر ذلك، كما أنه قد أثرت إشكالية أخرى تتمثل في إمكانية تطبيق قواعد البوليس وقواعد القوانين الأجنبية من جهة القاضي الوطني المعروضة عليه، وهي تلك المنازعات المتعلقة بعلاقات عمل تُنفذ في الخارج^٢.

أولاً: أساس قانون مكان التنفيذ والقيود الواردة عليه:

استقر أغلب الفقه -إلى حد كبير- على اختيار استخدام قانون مكان التنفيذ الذي يُنفذ فيه عقد العمل ضابطاً للإسناد العام لتعيين القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية؛ حيث إنه يركز على اعتبارات عملية تدعم هذا الاختيار، وإذا كان عقد العمل الدولي يحكمه القانون الذي

^١ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١٠٥ وما بعدها.

^٢ مشوار حمزة، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير الأكاديمية، شعبة الحقوق، التخصص علاقات دولية خاصة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ٢٠١٦م، ص ٢٦.

يُنَفَّذُ بموجبه فقد يُستبعد -في بعض الأحيان- هذا الأخير لصالح قانون أكثر فعالية للعامل، ويوفر له المزيد من الحماية والأمن^١.

١- أساس تطبيق قانون مكان التنفيذ على عقد العمل الدولي:

لقد تُبَيَّنَت فكرة الاختصاص التشريعي لقانون مكان التنفيذ من قبل معظم الفقه والقضاء، فتناول تطبيق هذه الفكرة إما بالطريقة الآمرة الإلزامية لتطبيق قانون مكان التنفيذ، أو من خلال نظرية التركيز؛ واصفة المكان أنه يمثل البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تنفذ فيها علاقات العمل، فمكان التنفيذ يوثق الرابطة الفعالة والصلة المتينة بين كل من العقد في مجموعة ومصالح الخصوم في هذا المكان؛ غير أن أي عمل ينجز على أراضي دولة معينة فمما لاشك فيه أنه لا بد أن يخضع لقانون هذا الاقليم؛ لأن الإسناد لقانون مكان التنفيذ المعين يمكن أن يكون أفضل لضمان الاتساق مع القانون العام لمكان العمل، ولا سيما فئة العقود المنظمة التي بموجبها تتدخل الدولة بين الأفراد لأغراض سياسية أو اجتماعية، أو أسباب اقتصادية بغض النظر عن العوامل الخارجية الأجنبية التي تحيط بها؛ بيد أنه لا تطبق قاعدة الإرادة، وهذا يعتمد على أن العقد يخضع حتماً لقانون البلد الذي يرتبط به فإن عناصر الارتباط خاصة بذلك البلد؛ وهذا البلد عادة ما يكون مكان التنفيذ^٢.

ويمكن القول إن هذا المكان يتحقق فيه مركز الثقل في العلاقة؛ حيث إن العقد يصبح حقيقة ملموسة يفترض أنه القانون الخاص بالعقد الملائم لحكم العلاقة التي تنشأ في ظله، فيكون قانون العقد المناسب لحكم العلاقة الناشئة بموجبه؛ ومن ناحية أخرى فإن إخضاع علاقة العمل لقانون مكان التنفيذ يتطابق مع الاختصاص التشريعي لقواعد قانون العمل، وهذا التوحيد ضروري؛ لأن نطاق النصوص الآمرة في علاقة العمل أوسع من القواعد الأخرى التي تحكم هذه العلاقة؛ وإخضاع عقد العمل لقانون موحد هو في الحقيقة إذا كان ذلك مرغوباً فيه فإن أفضل وسيلة لتحقيق ذلك هو تحديد قانون لا يمكن تجنب تطبيقه ولو جزئياً، وهذا القانون هو قانون مكان تنفيذ عقد العمل

^١ مشوار حمزة، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٢٧-٢٦.

^٢ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٥٠.

الذي لا مفر من تدخله؛ سواء باسم النظام العام، أو باسم قانون البوليس والأمن، وكما لوحظ أعلاه فإن ضابط قانون مكان التنفيذ يكشف عن مزايا لا توجد في أي نظام آخر من النظم المقترحة التي تطبق في شأن القانون الواجب التطبيق على علاقات العمل^١.

٢- استثناء (القانون الأكثر كفاءة للعامل قيّدًا على قانون مكان التنفيذ):

يرجع أصل تطبيق القانون الأكثر كفاءة للعامل لتوافقه مع قوانين العمل الحديثة في الدول المختلفة من جانب اتباعها سياسة حماية العاملين من الجانبين الاقتصادي والاجتماعي، وإقامة التوازن المطلوب بين مصالح الدول والعاملين، ويعود هذا الأمر لكون العاملين يمثلون الجزء الأكبر من المجتمعات وأصحاب العمل تحقيقًا للمصالح العام للمجتمع وللجماعة؛ حيث إن ذلك سيوجب إضفاء صفة المشروعية على كل مخالفة تؤدي إلى وضع أفضل بالنسبة لحقوق العاملين التي أمانا، وعندئذ تكون المخالفة جائزة ومتفقًا عليها مع صحيح القانون، ويرجع هذا الأمر لتمييز الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل بمنزلة نسبية وليست مطلقة، ويقودنا ذلك إلى الخاصية الموجودة في التشريعات الداخلية في معظم الدول التي تتمثل بفرض الوضع الأمثل للعاملين، وكما أنه هو الأساس الذي يتركز عليه تشريع العمل في القانون الداخلي، وبذلك لا بد ألا يتغير في النطاق الدولي؛ وعلى إثر ذلك يكون لقانون أو لسلطان الإرادة مخالفة القواعد القانونية في علاقات العمل حتى بالرغم من صفتها الآمرة لتلك القواعد طالما كان في هذه المخالفة فائدة أكبر للعمال، ولا يقدح من ذلك أنه إذا اتفق المتعاقدان على إخضاع عقود العمل المبرم بينهما لقانون غير قانون مكان التنفيذ فليس هنالك ما يمنع من تنفيذ أحكام هذا القانون ليس بوصفه القانون الذي يحكم الموضوع؛ ولكن باعتبار أن أحكامه تعد بمصلحة الموظف، وتُعدُّ شروطًا أفضل اتفق عليها المتعاقدان في عقدهما^٢.

وبناء على ما تقدم ذكره يمكننا ضرب مثال على ذلك كأن يكون هنالك اتفاق بين العامل ورب العمل على أن تكون مدة إجازته السنوية ٤٥ يومًا وفقًا للقانون الذي اتفق عليه كل من العامل

^١ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١٢١.

^٢ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٥٢.

وربّ عمله في العقد؛ من جانب آخر هي أيام تزيد عن الإجازات المقررة في قانون مكان التنفيذ، فلو فرضنا أن مكان التنفيذ في المملكة العربية السعودية فإن مدة هذه الإجازة المتفق عليها تزيد عن المدة المنصوص عليها بنظام العمل السعودي.

ونرى أنه من ناحية أخرى يقوم الإدماج على مبدأ قانون أو سلطان الإرادة بحيث إن تكرار أحكام القانون المدمج في متن العقد أو بالإحالة إلى ذلك القانون بدلاً من تكرار أحكامه، ولا يشترط في الإلزام أن تكون هناك صلة بين القانون وعلاقة العمل؛ فالعلاقة في مضمونها تظل محكومة بهذا القانون، وللمتقاضي أن يستبعد أي تعديل أو إلغاء تشريعي قد يطرأ على هذا القانون في تاريخ لاحق على إنشاء العلاقة أو تكوينها، وله -كذلك- أن يستبعد أي قواعد متعارضة مع القواعد التشريعية بما فيها هذا القانون دون غيره حتى لا تتعارض مع مصالح الموظفين المطلوب الوصول إليها، ومن المناسب عدم المساس بهذا القانون من أجل جعل مصالح الموظفين عميقة^١.

ومن جهة أخرى يجوز تعديل هذا القانون أو اختيار قانون آخر من قبل الطرفين في أي وقت؛ مما يعطي - إلى هذا الحد - دوراً صحيحاً لإرادة الفسخ أو التعديل، وتقدير صحة الاتفاق الذي يتم بموجب هذا الاختيار في ضوء أن مبدأ الاتفاق ذاته يتم في ضوء قانون القاضي الذي يستمد منه؛ مما يمكن القاضي من الاحتجاج بإرادة الطرفين، وهذا يتماشى مع كفالة التأمين القانونية لعلاقات العمل، ويمثل حلاً عادلاً ومنطقياً لمشكلة القانون المنطبق على عقود العمل المشوبة بالصفة الدولية^٢.

الفرع الرابع: معضلة تطبيق قانون مكان التنفيذ على عقد العمل الدولي:

نوصي القاضي الذي ينظر في نزاع ناشئ عن علاقة عمل تمت داخل إقليم بلده أن يطبق قواعد سياسة العمل الخاصة بقانونه على علاقة العمل المتنازع عليها، وهي قواعد البوليس بغض النظر عن جنسية الأطراف أو المكان الذي تمت فيه علاقة العمل، وهذا أمر سهل إذا كانت علاقة العمل قد تمت داخل إقليم القاضي الذي أثير النزاع أمامه؛ أما إذا كانت علاقة العمل قد تمت

^١ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١٢١.

^٢ مشوار حمزة، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٢٧-٢٦.

خارج إقليم القاضي الذي ينظر النزاع فليس من السهل تطبيق قوانين العمل في الدولة الأجنبية التي تم فيها العمل، أو تطبيق قانون مكان التنفيذ على علاقة عمل تمت في مكان معين، فمن السهل تطبيق قانون مكان التنفيذ على علاقات العمل التي جرت في إقليم القاضي الذي أثير النزاع أمامه؛ أما الإشكال فإنه يكون عندما تُنفذ علاقة العمل خارج الإقليم الوطني للقاضي الناظر في النزاع، فنكون في صدد إمكانية تطبيق قوانين العمل للدولة الأجنبية التي يجري فيها تنفيذ العمل. وإذا كان من اليسير تطبيق قانون مكان التنفيذ بالنسبة لعلاقة العمل التي يجري تنفيذها في مكان معين محدد-سواء كان في دولة القاضي المعروض عليه النزاع أو خارجها- فإنه الصعوبة تطبيق هذا القانون عندما يجري تنفيذ عقد العمل في أماكن متعددة في الدول^١.

١- تطبيق عقد العمل في دولة القاضي المعروض عليه النزاع:

عند تنفيذ عقد العمل في دولة القاضي المعروض عليه التنازع يفترض بالضرورة خضوع عقد العمل لقانون القاضي، وتطبيق هذا القانون قد يتم استنادًا إلى مبدأ التركيز المكاني للعلاقة، وقد يتم من جهة أخرى استنادًا إلى فكرة التنظيم القانوني الأمر للعلاقة؛ فنجد أنه عند الاستناد إلى التركيز المكاني لعلاقة العمل في إقليم القاضي مما يمكن القول به إن تنفيذ عقد العمل في دولة القاضي يعد العنصر المميز أو الحاسم الذي تتركز به العلاقة من الناحية الموضوعية، وهنا يحمل التركيز طابعًا إقليميًا، وبمقتضاه ينعقد الاختصاص التشريعي حتمًا لقانون القاضي الذي يجري في إقليمه تنفيذ العمل^٢.

أما ما يخص التنظيم القانوني للقواعد الآمرة لعلاقات العمل في إقليم بلد القاضي فإن قانون القاضي هو الذي يطبق على العلاقات مباشرة من خلال النظر في نصوصه المتعلقة بالنظام العام وبوليس الأمن دون الاتكال على جنسية المتعاقدين أو موطنهم، كما يصرف النظر عن مكان الانعقاد؛ ففي حال حدوث النزاع وجب علينا أن نرجع إلى القواعد الآمرة في دولة القاضي، وعلى الأخص ما يتعلق بمهلة الإنذار، ومدة العمل، والإجازات المدفوعة، والحد الأدنى للأجور، وتعويض الفصل

^١ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٥٤-٣٥٣.

^٢ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١٣٨.

القانوني، وتعويض العملاء، والقواعد الخاصة بالمسؤولية عن الإنهاء التعسفي^١، وهذا يعني أن قانون العمل هو أحد القوانين التي يُعدّ تطبيقها إلزامياً أو قابلاً للتطبيق بشكل مباشر؛ حيث إن الدولة نظمت العمل بقواعد ملزمة، وأصبح هذا النظام جزءاً لا يتجزأ من القوانين المتعلقة بالأمن العائدة للصناعة، ومن ثمّ فهو ينتمي بحكم ذلك إلى القواعد الإقليمية، ونجد أنه قد عدّ المسائل التنظيمية في عقد العمل؛ كتحديد الأجور، وساعات العمل، وتعويضات العمال عن إصابات العمل وما شابه ذلك تخضع لقواعد قابلة للتطبيق بشكل مباشر لأنها تكون من إعداد وطني^٢.

٢- تطبيق عقد العمل خارج دولة القاضي المعروض عليه النزاع:

إن تطبيق علاقات العمل في خارج دولة القاضي المعروض عليه التنازع من الأمور التي تجلب إشكاليات، من بينها إمكانية تنفيذ قانون البوليس وقواعد القانون العام التي تكون تابعة للبلد الأجنبي الذي تطبق فيه علاقات العمل؛ ويُعرّف قانون البوليس أنه: "القواعد الداخلية التي تتسم بطابع أمر يفرضها تطبيقها الضروري على المراكز التي تدخل عقلاً في نطاق سريانها الذي تطلبه مضمونها، والأهداف التي تسعى إلى إدراكها، وسواء كانت هذه المراكز ذات طابع بحث، أو اتسمت بالصفة الدولية"^٣، وقد أبى الفقه التقليدي تطبيق قواعد القانون العام الأجنبي، وكذلك قوانين البوليس الأجنبية برفض علة الإطلاق، وقد استندوا إلى أن الغاية من وضع هذه القواعد يوجب تنفيذها في إقليم مشرعها دون غيره؛ أي: إنها تتصاع في تنفيذها لمبدأ الإقليمية؛ وإنما الإقليمية هي مسألة مخالفة التنازع في القوانين والاعتبارات السيادية، وعلى إثر ذلك فإن لهذا الاتجاه علاقات عمل في أحكامها التنظيمية تستثنى من دائرة التنازع، فتبقى حبيسة الإقليم ولا تمتد عبر الحدود، وهو ما قادنا إلى تلازم الاختصاص التشريعي والاختصاص القضائي في شأنها^٤.

ولا يصلح مبدأ الإقليمية الذي يستند إليه الفقه التقليدي حينما جعل هذا المبدأ أساس رفضه لتطبيق كلّ من قواعد البوليس وقواعد القانون العام الأجنبية؛ لكون أن المفهوم الحديث للإقليمية لا

^١ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١٣٩-١٣٨.

^٢ سامي منصور وأسامة العجوز، دروس في القانون الدولي الخاص، بيروت، ٢٠٠٥، ص ٤٤١.

^٣ هشام علي صادق، القانون الواجب التطبيق على عقود التجارة الدولية، مرجع سابق، ص ٨٤٣ و ٨٤٣.

^٤ سكيل رقية، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص ٥٣٣ - ٥٢١، ومحمود محمد ياقوت، قانون الإرادة وقواعد البوليس ضرورية التطبيق (دراسة تحليلية وتطبيقية)، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٣، ص ١١٥ وما بعدها.

يتغير دون تطبيق القاضي للقوانين الأجنبية في جميع الحالات التي يتعلق فيها الأمر بوقائع أو تصرفات قد تمت في الخارج، أو في إطار المجال الذي تطبق فيه تلك القوانين المختلفة، ويسفر عن حرمان القانون الدولي الخاص من تنفيذ قواعد القانون العام وقواعد البوليس الأجنبية حتى وإن كانت لازمة للفصل في النزاع^١.

ومن جانب آخر استقرت التشريعات الدولية في الوقت الحالي على التخلي عن مبدأ التطرف الوطني والأخذ بعين الاعتبار للنظم القانونية الأخرى من خلال إفراح كل دولة المجال للنظم القانونية الأجنبية دون أن تتشَبَّث باختصاصها التشريعي بالمطلق؛ حيث إنه إذا كان القانون الأجنبي هو القانون المختص^٢ فإنه يجب أن يؤخذ بهذا القانون في مجموعه ككل لا يتجزأ، وتكون هنا قد قصدت من ذلك إسناد العلاقة لجميع قواعد هذا القانون أيًا كانت طبيعتها، وهذا ما يدعى بفكرة الإسناد الإجمالي الذي اتُخذ أساسًا لتطبيق قواعد القانون العام والقوانين الأجنبية^٣.

النظم القانونية العمالية على اختلاف أنواعها، إلا أنها بتمائل ملحوظ من حيث النطاق والأهداف؛ وعلى الأخص يؤدي تحديد قانون مكان التنفيذ الأجنبي نظامًا قانونيًا متكاملًا استنادًا إلى قاعدة التنازع إلى حلول عادلة ومنضبطة؛ خاصة وأن قوانين البوليس وتشريعات القانون العام أصبحت تتعدد في جميع تلك التي تتطوي على الالتزام بحماية العامل^٤.

٣- تنفيذ عقد العمل في دول متعددة:

قد يجري تطبيق العمل في أماكن متنوعة أو في دول متعددة، ومما لا ريب فيه أن لكل دولة منها قانونًا مختلفًا عن الأخرى، وهذا هو الحال بالنسبة لعلاقات العمل الدولية التي تبرمها المؤسسات؛ سواء كانت موظفين تحت مسمى المندوبين المتنقلين، أو الممثلين التجاريين الذين لا يمارسون نشاطهم في مكان ثابت أو محدد، وكذلك هو الحال في شأن العمال الذين يعملون في النقل الدولي؛

^١ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٥٦.

^٢ عدلي محمد عبد الكريم، النظام القانوني للعقود المبرمة بين الدول والأشخاص الأجانب، مرجع سابق، ص ١٥٥.

^٣ عبد الله الضمور، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما ١ بشأن الالتزامات التعاقدية، مرجع سابق، ص ٤٢٧، ومحمود محمد ياقوت، قانون الإرادة وقواعد البوليس ضرورية التطبيق (دراسة تحليلية وتطبيقية)، مرجع سابق، ص ١٣٥ وما بعدها.

^٤ مشوار حمزة، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مرجع سابق، ص ١٢٣.

ونتيجة لما سبق قد تثار إشكالية حول إمكانية تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل وفقاً لقانون مكان التنفيذ؛^١ حيث إنه قد تعددت وجهات النظر واختلفت في اتجاهات الفقه والقضاء حول الحل الواجب تبنيه لمواجهة فرض تعدد أماكن العمل؛ فمنهم من اتجه إلى رأي تطبيق قانون كل مكان جرى فيه تنفيذ العمل؛ غير أن هذا الحل قد استُبعد لأنه يتعارض مع وحدة القانون المختص بحكم علاقة العمل؛ في حين ذهب اتجاه آخر إلى القول بتطبيق قانون مكان التنفيذ المتزامن للنزاع أو لإنهاء علاقة العمل^٢، وفي هذا المحور ذهب "باتيفول" إلى القول إن هذا الحل لا يمكن تعميمه؛ لأن عملية التنفيذ في هذا المكان قد لا تكون ذات أهمية بالنسبة إلى مضمون عقد العمل في مجموعه، وهي لا تكشف عن إرادة الأطراف في اعتناق هذا الحل؛ في حين أن هناك اتجاهًا ثالثًا ذهب إلى وجوب تطبيق قانون مركز الإدارة الرئيسي من بين أمكنة التنفيذ المتعددة؛ لأن الأعمال التي تُنفَّذ في الخارج تُعدّ امتدادًا للعمل المؤدى في مركز الإدارة الرئيسي الذي يتلقى فيه العامل تعليماته ويخضع لسلطان رب العمل^٣.

إن الرأي السائد في مسألة تحديد القانون المطبق على عقد العمل في حالة تنفيذ العمل في أكثر من دولة هو تطبيق القانون الأكثر انطباقاً على العامل؛ لأن هذا القانون يتوافق مع طبيعة هذه العلاقات ومبدأ حماية العامل، وإنشاء أفضل الضمانات لصالحه؛ وهذه هي الأسس التي تقوم عليها هذه العلاقات^٤.

ونخلص إلى أنه من الصعب الاعتماد على ضابط الجنسية المشتركة لأطراف العقد واعتباره ضابط الإسناد الأساسي لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، فضابطا الجنسية والموطن متغيران، ومن الممكن أن يؤدي تطبيقهما على التحايل على القانون الواجب التطبيق من خلال تغيير جنسية الأطراف أو موطن أحدهما في الفترة ما بين إبرام العقد وقيام النزاع فيه؛

^١ محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٥٧.

^٢ عدلي محمد عبد الكريم، النظام القانوني للعقود المبرمة بين الدول والأشخاص الأجنبية، مرجع سابق، ص ١٥٢، ومحمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٥٧-٣٥٨.

^٣ مشار إليه في محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، مرجع سابق، ص ٣٥٨.

^٤ مشوار حمزة، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مرجع سابق، ص ١٧١ وما بعدها.

فمعايير الإسناد الشخصية تفتح الباب أمام التحايل على القانون الواجب التطبيق على النزاع، فمن ناحية تحديد القانون الواجب التطبيق نجد أن عقد العمل الدولي التقليدي يخضع للقانون المتفق عليه من قبل الأطراف؛ والذي غالبا ما يكون قانون الدولة التي يُنفَّذ فيها العمل؛ أما من جانب آخر فنجد أن عقد العمل الدولي عن بعد يطرح العديد من التحديات القانونية، حيث قد يكون من الصعب تحديد أي قانون يطبق، ويعود ذلك لكون العامل وصاحب العمل في دولتين مختلفتين دون الانتقال لها بشكل مادي؛ مما يستلزم وضع قواعد قانونية خاصة في مجال تحديد القانون واجب التطبيق فيما يخص عقد العمل الدولي عن بعد.

ومن جهتنا نؤيد الرأي السائد في مسألة تحديد القانون المطبق على عقد العمل في حالة تنفيذ العمل في أكثر من دولة بتطبيق القانون الأكثر انطباقاً على العامل؛ بهدف حمايته لكونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

المبحث الثاني

تحديد موقف القضاء المقارن من القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد

اتخذ القضاء المقارن والقوانين العربية مواقف مغايرة تجاه تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ حيث إنه قد تختلف قواعد الإسناد من دولة إلى أخرى، ويترتب على ذلك اختلاف منحى كل دولة عن الأخرى بشأن تحديد ماهية القانون الذي يحكم عقد العمل الدولي عن بعد.

وبناء على ذلك أبيّن في هذا المبحث موقف بعض من القضاء المقارن والدول العربية في كيفية تحديد القانون الواجب التطبيق على علاقة عقد العمل الدولي عن بعد، وذلك على مطلبين هما:

المطلب الأول: موقف القضاء في الدول الأوروبية.

المطلب الثاني: موقف القضاء في الدول العربية.

المطلب الأول

موقف القضاء في الدول الأوروبية

كان القضاء الفرنسي الفضل والصدارة في تناول مسألة تحديد القانون والواجب التطبيق على عقد العمل الدولي؛ فالقضاء الفرنسي قد طبق مبدأ قانون الإرادة عندما قضت بموجبه محكمة النقض الفرنسية بوقائع القضية التي تتلخص أنه: "تم تعيين...، السويدي الجنسية الذي كان يعمل في السويد لدى شركة Trelleborg AB مديراً لقسم الإطارات بالشركة، وهي الفرع الفرنسي لشركة Trelleborg، وفقاً لعقد وقعته الطرفان الثلاثة؛ أن هذا العقد المحدد المدة قد جُدد ثلاث مرات، ومن المقرر أن تنتهي الفترة الأخيرة في ٣١ آب/أغسطس ١٩٨٦؛ وفي بداية يناير ١٩٨٦ أنهت الشركتان مهامه في فرنسا، وأخطرت الشركة السويدية أن عقد عمله قد أنهى ابتداءً من ٣١ أغسطس ١٩٨٦، وأنه يتعين عليه التوقف عن عمله في شركة تريلبورج المحدودة ويعيد سيارة شركته مقابل تعويض، وأنه سيحصل على راتبه حتى تاريخ انتهاء عقده، ويمكنه الحصول على وظيفة في السويد لم يُحدّد محتواها بعد؛ حيث تحدد ابتداءً من ١ سبتمبر ١٩٨٦، بشرط طلبها قبل ٢٨ فبراير ١٩٨٦؛ أن السيد.. حينها عدّ نفسه مطروداً من الشركتين؛ ولكن وبعد النظر إلى أن محكمة الاستئناف، من ناحية، رأت أن عقد العمل المبرم في السويد مع الشركة الأم لم يُنقِ عندما عُيّن الموظف في خدمة الشركة الفرنسية الفرعية، التي أصبحت فيما بعد صاحب العمل الثاني، ومن جهة أخرى، أشار إلى أن التعديل الأخير الذي وقعته الأطراف الثلاثة نص على أنه في حالة استمرار الارتباط ضمن الشركة الفرنسية بعد تاريخ انتهاء هذا الالتزام فإنه يصبح التزاماً محلياً في فرنسا. ; أنها استنتجت أنه بناءً على النية المشتركة للطرفين، فقد اتفقا، قبل ذلك التاريخ، على البقاء خاضعين للقانون السويدي؛ أنه، دون أن يُطلب منه شرح شروط العقد على وجه التحديد والتي لا تتعارض مع تطبيق القانون الأجنبي الذي اختاره الطرفان على النزاع، فقد برر قراره قانوناً؛ ولكن، من ناحية أنه عندما قررت أن القانون السويدي يجب أن يحكم مدة العقد وإنهائه، فإن محكمة الاستئناف لم تنتهك أي قانون إلزامي أو قانون التطبيق الفوري؛ ومن ناحية أخرى، وبعد أن لاحظت أن الطرفين قد اتفقا على تطبيق القانون السويدي في علاقاتهما التعاقدية، فقد تمكنت، مهما كانت مدة إعاره السيد ... على الأراضي الفرنسية، من أن تقرر أن القانون هو القانون الفرنسي لا ينطبق على تحديد مدة عقد الإعاره، ولا على شروط وعواقب الإنهاء، حيث إنه في أي

مرحلة من مراحل الإجراء، لم يؤكد الموظف أن قانون كان أقل فائدة بالنسبة له من قانون المكان الذي كان فيه وكان يقوم بوظائفه عادة؛ فقد تم الحكم بأن " محكمة الاستئناف لم تخالف قواعد البوليس أو القانون الذات التطبيق الفوري (قانون العمل) عندما قررت أن القانون السويدي هو القانون الواجب التطبيق وفقاً لما اتجهت إليه نية الأطراف"¹.

وبموجب هذا الاختيار فإن للأطراف أن يتفقوا على اختيار القانون الواجب التطبيق على كل العقد أو على جزء منه، وأن هذا القانون قد يكون قانوناً لدولة ليست عضواً في الاتحاد الأوروبي؛ علماً أن اختيار القانون الواجب التطبيق هو ما اتفق عليه صراحة بين الطرفين، أو كان هو القانون الذي يمثل إرادتهما الضمنية المشتركة التي يمكن استخلاصها من شروط التعاقد وظروفه.

ومن التطبيقات -أيضاً- الحكم الصادر حديثاً من محكمة النقض الفرنسية أنه عند عدم وجود القانون الواجب التطبيق من قبل أطراف العقد سوف يُحدّد القاضي الناظر لهذا النزاع القانون الواجب التطبيق على علاقة العمل عن طريق مجموعة من العناصر الواسعة مع قانون دولة النزاع²؛ وبناء على ذلك قد نستنتج أن إرادة الأطراف المتعاقدة الضمنية عند غيابها عن طريق ملاحظة منهجهم وطريقتهم في إبرام العقد، أو من خلال تصرفاتهم اللاحقة لإبرامه، ويشمل ذلك اللغة المستخدمة، والمحكمة ذات الاختصاص القضائي للنظر في النزاع، ومكان أداء الالتزامات، ومكان دفع الثمن، ونوع العملة... إلخ³.

إن اختيار القانون الواجب التطبيق قد يشمل العقد بالكامل أو جزءاً منه، ومن المقبول تعديل القانون الواجب التطبيق بعد إبرامه وخلال تنفيذه، فإذا كان العقد محكوماً في الأساس بالقانون

¹ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 mai 1991, 88-42.335, Publié au bulletin Cass.soc.29 mai1991.bull.civ. n.270, p.213.

² Cour de cassation, chambre sociale. (2006, March 14). *Arrêt n° 04-43.582*. JCP E, 2006, p. 2081.

³ حكم مشار إليه في محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، مرجع سابق، ص ١٨٢ و١٨٣.

الألماني -وهو قانون بلد تنفيذ العمل- فلا يمنع ذلك الأطراف من الاتفاق على أن يكون إنهاء العقد وفقاً للقانون الفرنسي^١.

كما تتلخص وقائع دعوى أخرى منظورة في محكمة النقض الفرنسية " أن السيد : عمل في فرنسا حتى عام ١٩٧٤ عندما كان مسؤولاً عن إدارة شركة فرعية تسمى Test Consult Limited، والتي أُسست للتو في الأراضي البريطانية؛ وفي عام ١٩٨١، كُلف -أيضاً- بإدارة وكالتين في سنغافورة وهونج كونج بمهمة تطوير أنشطة CEBTP في الشرق الأقصى؛ وأن المركز أنهى علاقاته التعاقدية في عام ١٩٨٥ مع الموظف الذي كان يعمل في فرنسا، وطردته ثم عينه بعد ذلك في العديد من الشركات التابعة في بريطانيا والشرق الأقصى؛ ومن ثمّ من خلال رفض تطبيق القانون الفرنسي على عقد العمل الذي يربط هذا الموظف حتى لو كان مواطناً بريطانياً بالشركة الأم الفرنسية التي ظلت دائماً صاحب عمل مشارك؛ لأن عقد العمل المتفق عليه مع الشركة التابعة البريطانية كان يحكمه القانون الإنجليزي، ولم تقدم محكمة الاستئناف أساساً قانونياً لقرارها فيما يتعلق بالمادة ١١٣٤ من القانون المدني؛ ومن ناحية أخرى فإن التجديد لا يمكن افتراضه؛ بل يجب أن يكون مؤكداً، وينتج بشكل واضح عن الوقائع والأفعال التي تحدثت بين الأطراف أنه من خلال استنتاج تجديد العقد الأولي المبرم بين الشركة الأم الفرنسية والموظف من الرسالة المرسلة في ٢١ نوفمبر ١٩٧٤ من قبل الشركة التابعة البريطانية) يشير الحكم إلى أن CEBTP تصرفت في هذه المناسبة بصفتها شركة فرعية تابعة لها تستشير المحدودة (لهذا الموظف الذي لم تذكر فيه أي مظهر لا لبس فيه من الإرادة، ومن ثمّ دون وصف أي فعل ينبثق بوضوح من أطراف العقد الأولي، انتهكت محكمة الاستئناف المادتان ١١٣٤ و ١٢٧٣ من القانون المدني؛ ثم، أخيراً، أنه حتى بافتراض أن القانون الإنجليزي ينطبق، في هذه الحالة، على عقد العمل بسبب انتداب الموظف إلى شركات تابعة أجنبية، فإن هذا الطرف لم يكن كافياً لإعفاء الشركة الأم من الالتزامات المفروضة عليها بموجب المادة 8-14-122.L من قانون العمل حكمة محكمة الاستئناف (من أن تقرر أن القانون الفرنسي لم يعد قابلاً للتطبيق على العلاقات التعاقدية بين الطرفين في التاريخ

^١ نجلاء توفيق نجيب فليح ونادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، مرجع سابق، ص ٢٠٢ - ٢١٧.

الذي أصبح فيه الالتزام الجديد ساري المفعول، ومن ثَمَّ ، فإن الموظف لا يمكن الاعتماد على أحكام المادة 8-14-122 L. من قانون العمل^١

وفي قرار استئنائي آخر قد قضت بتحمل صاحب العمل التعويضات المختلفة للأجراء وفقًا للقانون الفرنسي الذي خالف نص المادة ١١٣٤ المتعلقة بحرية التعاقد طالما أن الأطراف قد اتفقوا على تنفيذ العقد وفقًا للقانون النيجيري^٢.

وفي حكم قضائي آخر حكمت به محكمة النقض الفرنسية في ٩ ديسمبر ١٩٦٠ ينص على أن المشرع الفرنسي هو القانون الواجب التطبيق على عقد تمثيل يطبق في فرنسا؛ حيث إن الأطراف قد تناولت بالتحديد التشريع التشيكوسلوفاكي لكونه القانون الواجب التطبيق.

ودعا حكم آخر صادر بتاريخ ٩ نوفمبر ١٩٥٩ إلى تطبيق قانون محل التنفيذ على أساس أن هذا الإسناد ينطبق على فكر بوليس العمل، وأنه من السهل على العاملين معرفة تشريع الإقليم الذي يمارسون عملهم فيه^٣.

كما قضت محكمة النقض الفرنسية أن الأجير الفرنسي المتعاقد مع شركة أجنبية وإن كان يخضع لصلاحيات قضاء هذه الدولة ولو كان متعاقدًا مع فرع في فرنسا؛ فإن ذلك لا يعني تنازله عن صلاحية القضاء الوطني المختص؛ لأنه يقضي ألا يكون من نتائج هذا الاختيار حرمان الطرف الضعيف؛ وفي العقد من الحماية التي تؤمنها له النصوص الأمرة في الدولة التي يكون فيها سكنه الاعتيادي، وذلك كي لا يستغل الطرف الأقوى في العقد -صاحب العمل- الطرف الأضعف؛ أي: الأجير ليفرض على هذا الأخير ضمن بنود عقد العمل القانون الذي يناسبه^٤.

¹ Cour de Cassation, Chambre sociale. (1993, June 30). Arrêt n° 89-41.293. Bulletin 1993, V (183), 124.

² Cour de Cassation, Chambre sociale. (1987, May 7). Arrêt n° 85-13.266. Bulletin 1987, V (287).

^٣ حكم مشار إليه في منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٧٢.

⁴ Cour de Cassation, Chambre sociale. (1983, June 2). Arrêt n° 82-60.614. Bulletin 1983, V (301).

ومن جانب آخر نرى أن محكمة النقض الفرنسية قررت من جهة أخرى في عام ٢٠١٧ أنه من غير الصحيح أن يتمسك الموظف بتطبيق القانون الفرنسي دون أن يبين أسباب ذلك؛ فلا بدّ إن يبين للمحكمة أن تمسكه بهذا القانون لكونه الأفضل من القانون الإنجليزي، وهو القانون الذي اتفق عليه ضمناً من قبل الأطراف^١.

وفي القضية البارزة في المحكمة العليا لهولندا المعروفة بقضية شليكر (Schlecker) التي تتعلق بموظفة عملت مدة ١٥ عاماً في شركة شليكر في ألمانيا، وحصلت -حينها- على علاوة، وأصبحت مديرة للشركة في هولندا مع استمرار إقامتها في ألمانيا قرب الحدود الهولندية؛ مما أدى هذا التغيير إلى إبرام عقد عمل جديد معها؛ وبعد ١٢ عاماً من العمل في هولندا من أصل ٢٧ عاماً من الخدمة ألغى صاحب العمل منصبها مقترحاً عليها أن تكون مديرة القطاع في ألمانيا، فرفعت الموظفة دعوى ضد الشركة أمام القضاء الهولندي، وقررت المحكمة أن القانون الواجب التطبيق هو القانون الهولندي باعتباره مكان العمل المعتاد، وقد جادل المدعى عليه استناداً إلى شرط الاستثناء أن القانون الألماني هو القانون الواجب التطبيق؛ نظراً لارتباطه الوثيق بالعلاقة بالنظر إلى جنسية الأطراف، والموطن المشترك، ولغة العقد، والعمل، ومكان دفع الضرائب، والخضوع للضمان الاجتماعي الألماني^٢.

ومن خلال مراجعة هذا الحكم يتضح أن المحكمة العليا في هولندا عند نظرها في الدعوى قررت طلب توضيح من المحكمة الأوروبية بشأن تطبيق شرط الاستثناء (escape clause) في حالة عمل الموظف بشكل مستمر في دولة معينة مدة طويلة (١٢ سنة)؛ مع وجود روابط قوية مع تلك الدولة؛ بينما تشير جميع الظروف إلى وجود رابط آخر بين عقد العمل ودولة أخرى (ألمانيا)، وقد أجابت المحكمة الأوروبية بالإيجاب، مشيرة إلى إمكانية تطبيق الشرط حتى في حالات اعتبار بلد التنفيذ مكاناً مستقراً عندما يتضح من الظروف العامة وجود رابط وثيق بين العقد ودولة أخرى تمثل مكان العمل المعتاد؛ مع التأكيد على أن الشرط يجب أن يُفسر لصالح العمال؛ فإذا كان

¹ Cour de Cassation, Chambre sociale. (2017, January 19). Arrêt n° 15-20.095. Bulletin officiel.

² Court of Justice of the European Union. (2013, September 12). Case C-46/12, Schlecker v. Boedeker. ECLI:EU:C: 2013:551..

هناك نص في قانون آخر يعطي للعامل حقوقاً أفضل من قانون الإرادة فيجب على المحكمة المختصة أن تطبق هذا القانون؛ ولكن إذا كان هذا القانون أجنبياً عن القاضي فيجب على العامل أن يتمسك بتطبيق أحكام هذا القانون، ويجوز للعامل أن يتمسك أمام المحكمة أن قانون الإرادة المختار لا يتضمن الحقوق الواردة في قانون بلد تنفيذ العقد، وله أن يتمسك بتطبيق أحكام قانون بلد تنفيذ العقد إذا كان مثل هذا القانون يتضمن معاملة أفضل للعامل^١.

"لقد تم الاعتماد على ضابط محل الإبرام في تحديد القانون واجب التطبيق على عقد العمل الدولي في بعض من القضايا المعروضة أمام القضاء؛ إذ إن المحكمة العليا النمساوية قد طبقت في عقد عمل أبرم في النمسا بين نمساويين وأجنبي المادتين ٣٦ و ٣٧ من القانون النمساوي اللتين توجبان التمسك بقانون مكان إبرام العقد دون أن يختار الخصوم قانوناً آخر. كما طبقت محكمة النقض الإيطالية في ١٥ يوليو ١٩٣٩ قانون محل الإبرام على عقد استخدام في الخارج بين أحد فروع بنك إيطالي وعامل أجنبي^٢".

ولقد أخذت بعض الأحكام القضائية بضابط الجنسية المشتركة للأطراف باعتباره ضابط الإسناد الأساسي لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، ومن تلك الأحكام ما قضت به محكمة بروكسل عام ١٩٣٥ عندما عدّت الجنسية المشتركة للخصوم ضابط الإسناد الأساسي، وأنه لا يمكن تطبيق قانون مكان تنفيذ العقد إلا بصفة احتياطية عند اختلاف جنسية الأطراف، وهو ما ذهب إليه -أيضاً- محكمة تورينو الإيطالية في حكم صادر لها عام ١٩٣٤؛ حيث طبقت المحكمة قانون الجنسية المشتركة على عقد عمل مبرم بين أجنب نَقَذ في إيطاليا^٣.

^١ حكم مشار إليه في همام محمد محمود ومحمد حسين منصور، مبادئ القانون، مبادئ القانون، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٦، ص ٢٣١.

^٢ حكم مشار إليه في منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ٩٠ وما بعدها.

^٣ حكم مشار إليه في منير عبد المجيد، مرجع سابق، ص ١٠٣.

وفي هذا الحكم تناولت محكمة النقض مسألة تطبيق القانون الفرنسي على عقد عمل دولي، وقد أكدت المحكمة أن اختيار الأطراف للقانون المطبق يجب أن يكون صريحاً وواضحاً، وأنه في حالة عدم وجود اختيار صريح يُطبّق قانون البلد الذي يؤدي فيه العامل عمله بشكل اعتيادي، ووفقاً لذلك نجد أن هناك اجتهاداً فرنسياً بتطبيق قانون مكان التنفيذ على العقد الاعتيادي ولو وُجد الموظف في دولة أخرى بشكل مؤقت¹.

ومن جانب آخر نرى إهمال القضاء الفرنسي في حكم في محكمة النقض بعدم الأخذ بالمعيار الشخصي الذي يتعلق بجنسية المتنازعين؛ والأخذ بالمعيار الموضوعي المتعلق بمكان تنفيذ العقد، فحكمت محكمة الاستئناف أن قانون ساحل العاج هو القانون الواجب التطبيق ولو كان الطيار فرنسياً؛ لأنه لم يطبق عقده فوق الأراضي الفرنسية، وكان يستلم راتبه في ساحل العاج، فكل القرائن والمؤشرات تربطه بقانون ساحل العاج².

كما قررت محكمة النقض الفرنسية أنها غير مختصة بمعالجة النزاع الذي أثاره السيد في القضية التي تتلخص وقائعها أن هنالك عقد عمل مبرم بين شركة من نيويورك وأحد كبار المسؤولين التنفيذيين الأمريكيين المنقول إلى فرنسا لإدارة مصنع يخضع لقانون ولاية نيويورك لا يتعلق إلا بالقانون المطبق على جوهر النزاع، ويظل -كذلك- دون التأثير على الولاية القضائية المختصة إقليمياً للحكم في النزاع الناتج عن إنهاء هذا العقد، فقد قضى الحكم المطعون فيه أن العقد بين الأطراف المحددة في المادة ١١ كان خاضعاً لقانون ولاية نيويورك، وأن النص الذي يتعلق -فقط- بالقانون المطبق على موضوع النزاع يبقى دون تأثير على السلطة القضائية، وأنه لم يُطعن في أن العمل قد نُفذ في مؤسسة تقع في فرنسا³.

¹ Cour de Cassation, Chambre sociale. (2001, October 9). Arrêt n° 00-41.452. Bulletin 2001, V (303).

² Cour de Cassation, Chambre sociale. (1986, February 28). Arrêt n° 84-41.467. Bulletin 1986, (3).

³ Cour de Cassation, Chambre sociale. (1983, June 2). Arrêt n° 82-60.614. Bulletin 1983, V (256).

وعند الحديث عما يخص النظم القانونية الوطنية نرى أن الاعتراف بمبدأ قانون الإرادة أصبح متبايناً وواضحاً بقدر واسع من قبل التشريعات المعاصرة، وأن ما تقدم بيانه يقودنا إلى الحديث عن بعض من التطبيقات على هذا المبدأ، وهي كالاتي:

قررت محكمة الاستئناف الفيدرالية الأمريكية في سنة ٢٠١٤ في قضية "مارتينيز ضد بلومبيرغ" (Martinez v. Bloomberg) رفض دعوى أقامها موظف أمريكي يعمل في بريطانيا تمسك بالامتداد الإقليمي للقانون الأمريكي المتعلق بمنع التمييز، وقد استندت المحكمة في حكمها إلى أن العامل قد اتفق مع صاحب العمل على اختيار القانون الإنجليزي قانوناً واجب التطبيق، كما اتفقا على أن تكون المحاكم الإنجليزية المختصة بنظر الدعوى^١.

وفي قضية "سبرادلن ضد ليز سيجلر مانجمنت سيرفس" (Spradlin v. Lear Siegler Management Services Co) ردت المحكمة الأمريكية دعوى عامل أمريكي الجنسية كان يعمل في السعودية، وقد أقام الدعوى على أساس التمييز بسبب العمر، وقد بررت المحكمة حكمها أن العامل يجب أن يقيم الدعوى أمام القضاء السعودي ووفقاً للقانون السعودي المختار؛ مشيرة إلى أنه لم يقدم أي دليل يثبت أن تطبيق أحكام القانون السعودي تشكل عبئاً عليه بالمفهوم القانوني^٢.

أما في قضية "براون ضد نيوزيلندا بايسينغ ليميتد أوف هونغ كونغ"

(Brown v. New Zealand Basing Limited of Hong Kong) فقد كانت وقائع الدعوى تتعلق في أن كلاً من بروان وسيكامور، وهما طياران يعملان لصالح شركة "كاتاي باسيفيك أروايز" (Cathay Pacific Airways) تم التعاقد معهما من قبل شركة "نيوزيلندا بايسينغ ليميتد أوف هونغ كونغ" (New Zealand Basing

¹ Martinez v. Bloomberg LP, 740 F.3d 211 (2d Cir. 2014). Retrieved from <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca2/12-3654/12-3654-2014-01-14.html>

² Spradlin v. Lear Siegler Management Services Co., Inc., 926 F.2d 865 (9th Cir. 1991). Retrieved from <https://casetext.com/case/spradlin-v-lear-siegler-management-services-co-inc>, https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCOURTS-hid-1_08-cv-00149/pdf/USCOURTS-hid-1_08-cv-00149-0.pdf

(Limited NZBL)، وهي شركة تابعة مملوكة بالكامل لشركة "كاتاي باسيفيك"، وقد تضمنت عقود العمل الخاصة بهما تحديد سن التقاعد الإلزامي بـ ٥٥ سنة، ونصت عقودهما صراحة على أن قانون هونغ كونغ هو الواجب التطبيق؛ وعند بلوغ المدعين سن ٥٥ رفعوا الدعوى أمام القضاء النيوزيلندي ضد شركة NZBL، مؤكدين أن إجبارهما على التقاعد في سن ٥٥ يعد تمييزاً غير قانوني، وكان السؤال القانوني المطروح أمام القضاء النيوزيلندي عن فعالية تطبيق القانون المختار بالنظر إلى القانون النيوزيلندي الذي يحدد سن التقاعد الإلزامي بـ ٦٥ سنة، وعدت محكمة الاستئناف أن قانون هونغ كونغ هو القانون الواجب التطبيق؛ بينما رأت المحكمة العليا في نيوزيلندا أن قواعد الحماية المتعلقة بعدم التمييز في نيوزيلندا تنطبق على الطيارين رغم الاتفاق على اختيار قانون أجنبي^١.

ومن خلال مطالعة أحكام القضاء المقارن لبعض من الدول الأجنبية نجد من جانبنا أن القضاء انقسم إلى اتجاهين؛ اتجاه يأخذ بضوابط إسناد شخصية مبنها جنسية أطراف الدعوى بحيث يكون القانون الواجب التطبيق على العقد هو قانون جنسية الموطن المشترك للمتعاقدين؛ وأحكام أخرى تأخذ بضوابط إسناد موضوعية مبنها تطبيق قانون بلد إبرام العقد، أو تطبيق قانون مكان تنفيذ العقد، أو القانون الأكثر فائدة للموظف.

¹ DAVID BROWN v NEW ZEALAND BASING LIMITED (2017)NZSC139 (13 September 2017) <https://employmentcourt.govt.nz/assets/2017-NZSC-139-Brown-and-Sycamore-v-NZ-Basing-Ltd.pdf>

المطلب الثاني

موقف القضاء في الدول العربية

أخذت معظم التشريعات المقارنة بقانون مكان تنفيذ العقد باعتباره القانون الأكثر اتصالاً بعقد العمل الدولي عن بعد، فقانون مكان تنفيذ العقد يؤدي إلى تطبيق القواعد القانونية الآمرة في قانون هذا البلد على عقد العمل الدولي عن بعد؛ مما يعطى أفضل حماية لحقوق العمال، وهو ما أخذ به المشرع الأردني عندما قضت محكمة التمييز الأردنية أنه « وفي إطار تقرير الحماية للعمال الذين يعملون على الإقليم الأردني فقد امتدت الحماية وتطبيق قانون العمل الأردني على الأجانب حتى ولو تضمنت عقودهم مخالفة لأحكام قانون العمل؛ كوجوب الحصول على ترخيص العمل، أو تقرير الحماية للعامل الأجنبي الذي يعمل في بعض المهن المغلقة حصراً للأردنيين^(١) ».

ووفقاً لأحكام القضاء الأردني نرى أن العديد من الأحكام القضائية في الأردن قد كرست صحة الاتفاق على تحديد القانون الواجب التطبيق ضمن عقود العمل الدولية، وخضوع العقد إلى ما اتفق عليه من الشروط التعاقدية وما يتضمنه القانون الأجنبي؛ ولكنها في معرض الفصل في القانون الواجب التطبيق وتقرير الحماية لم تجر المحاكم الأردنية معايير المقارنة بين القانون الأجنبي والقانون الوطني؛ بل عاملت عقد العمل الدولي معاملة العقود الأخرى التي عينت لها المادة (٢٠)^٢ من القانون المدني كقاعدة الإسناد^٣؛ حيث قضت محكمة التمييز الأردنية في حكمها رقم ١٦٨٣/٢٠٠٩ في القضية التي تتعلق بعامل أردني تعاقد مع شركة أوروبية للعمل في السعودية عام ٢٠٠٤ بوظيفة مندوب مبيعات لمدة سنتين، ثم فصل من العمل، فأقام العامل دعوى للمطالبة بحقوقه العمالية، وطبقت المحكمة الأردنية القانون الأردني على وقائع الدعوى رغم أن العقد نُقِذ في السعودية، وهو القانون الذي كان يجب أن يخضع له العامل أثناء عمله، ورغم عدم إثارة القانون السعودي خلال

^١ محكمة التمييز الأردنية رقم ٣٥٩٦ / ٢٠١٦، تاريخ ٢٦/١٢/٢٠١٦.

^٢ المادة ٢٠ بفقرتها ١ القانون المدني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ في دولة الأردن.

^٣ عبد الله الضمور، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، بعض الدروس المستفادة من قواعد روما بشأن

الالتزامات التعاقدية، مرجع سابق، ص ٤٢٠

إجراءات الدعوى يمكننا أن نستنتج أن معيار بلد التنفيذ لا يُعدّ قاعدة معتمدة في قضاء محكمة التمييز الأردنية^١.

وفي حكم آخر صادر عن محكمة التمييز الأردنية في عام ٢٠١٧ تناولت القضية "عاملاً أردنياً تم التعاقد معه في عام ٢٠١٣ في عمان بموجب عقد عمل محدد المدة للعمل في مؤسسة بالرياض، وجُدّد العقد في عام ٢٠١٤، وقبل انتهاء مدته قرر صاحب العمل إنهاء عمل العامل، معطياً إياه خيار العمل مع صاحب عمل آخر أو التسفير، ثم طلب منه تفكيك الآلات والعودة إلى الأردن للعمل فيها؛ بعد ذلك فصل صاحب العمل العامل قبل انتهاء مدة العقد، ثم قررت المحكمة أن الاتفاق على اختيار القانون الواجب التطبيق -وهو القانون السعودي- يتماشى مع أحكام المادة (٢٠) من القانون المدني، مشيرة إلى أن عقد العمل قد أبرم ليُنَفَّذ في المملكة العربية السعودية، وأن مكان التنفيذ خارج الأردن؛ مما يعني أنه لا يوجد أي تعارض مع النظام العام الأردني في تطبيق القانون السعودي"^٢.

وفي حكم آخر في عام ٢٠١٨ للمحكمة الأردنية فقد قضت محكمة التمييز الأردنية أن قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ هو القانون الواجب التطبيق على النزاع القائم بخصوص الحقوق العمالية؛ لأن عقد العمل وُقّع في إمارة دبي، وأن تطبيق هذا القانون لا يخالف النظام العام بأي أمر^٣.

ولقد انتهت محكمة النقض المصرية بتاريخ ٥ أبريل ١٩٦٧ إلى تأييد مبدأ المادة ٤٤٤^٤.

^١ محكمة التمييز الأردنية، تمييز رقم ٢٠٠٩/١٦٨٣، لعام ٢٠٠٩.

^٢ المادة ٢٠ بفقرتها ١ من القانون المدني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦، الأردن.

^٣ محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم ٢٠١٧/١٨٣٦، بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٠م.

^٤ محكمة التمييز الأردنية حقوق رقم ٦٤٠٣-٢٠١٨، بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٤.

^٥ هشام صادق وعكاشة محمد عبد العال، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين - الاختصاص القضائي الدولي الجنسية، دار الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٣٩٨.

ومع ذلك فإن عقد العمل يحمل طابعاً اجتماعياً، ومن الجدير بالذكر أن مشروع القانون المدني نص في مادته ١٤٤ على أنه "يسري على العقود التي يبرمها أصحاب المصانع والمتاجر والمزارع مع عمالهم ومستخدميهم القانون المعمول به في الجهة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال، فإذا كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال في الخارج، وكانت فروعها في مصر هي التي أبرمت هذه العقود؛ فإن القانون المصري هو الواجب التطبيق"؛ ومع حذف هذا النص إلا أن اتجاه محكمة النقض استمر في تطبيقه باعتباره يتماشى مع المبادئ العامة^٢.

وفي اتجاه حديث عدلت المحكمة عن هذا الاتجاه، وأخذت بما نصت عليه المادة (١٩) ^٣؛ حيث انتهت إلى أن القانون الواجب التطبيق هو القانون المنقح عليه في العقد ما دام لا يتعارض مع النظام العام والآداب العامة^٤.

كما قضت محكمة النقض المصرية أنه: "إذا كان الحكم المطعون فيه قد استدل في تكييفه للعلاقة بين الطرفين أنها علاقة عمل بما استخلصه من تحديد نوع العمل ونطاقه وحدوده والمواعيد المقررة له وخضوع المطعون عليه في تنفيذه لإشراف الطاعن ورقابته، وهو استخلاص صائغ يؤدي إلى ما انتهى إليه فإن النعي على هذا الحكم بالخطأ في تطبيق القانون أو تأويله، والفساد في الاستدلال يكون على غير أساس ويتعين رفضه"^٥ كما قضت أيضاً بـ: "خضوع العامل لتبعية رب العمل بخضوعه لسلطة الرقابة التي يباشرها صاحب العمل وبالتكليف الذي أسبغه الطرفان عليها، مما يقتضي تبعية العامل لرب العمل وخضوعه لسلطة الرقابة والإشراف التي يمارسها".

^١ تقابلها نص المادة ١١ فقرة ٢ من قانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ بإصدار القانون المدني صدر بقصر القبة في ١٦ يوليو ١٩٤٨، الوقائع المصرية - عدد رقم ١٠٨ مكرر (أ). "أما النظام القانوني للأشخاص الاعتبارية الأجنبية؛ من شركات، وجمعيات، ومؤسسات وغيرها فيسري عليه قانون الدولة التي اتخذت فيها الأشخاص مركز إدارتها الرئيسي الفعلي، ومع ذلك فإذا باشرت نشاطها في مصر فإن القانون المصري هو الذي يسري"

^٢ هشام صادق وعكاشة محمد عبد العال، القانون الدولي الخاص تتنازع القوانين - الاختصاص القضائي الدولي الجنسية، مرجع سابق، ص ٣٩٧-٣٩٨.

^٣ نص المادة ١٩ "يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سري قانون الدولة التي فيها العقد؛ هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو تبين من الظروف أن قانوناً آخر هو الذي يراد تطبيقه" من قانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ بإصدار القانون المدني صدر بقصر القبة في ١٦ يوليو ١٩٤٨، الوقائع المصرية - عدد رقم ١٠٨ مكرر (أ).

^٤ محكمة التمييز المصرية، طعن رقم ١٦٨٦ لسنة ٥٠، ق ج ١٠/٢٦/١٩٨٦.

^٥ نقض مدني مصري ١٣ فبراير ١٩٦٣، مجموعة سمير أبو شادي، ق ١٣٠٩، ٧٨٩.

ونرى أن القضاء المصري أخضع العقد في الأساس لقانون الإرادة، وهو القانون الذي يختاره الأطراف، وإذا لم يختار الأطراف القانون الواجب التطبيق على العقد صراحة أو ضمناً فقد أورد المشرع ضابطين يتحدد بهما القانون الواجب التطبيق، وهما:

الضابط الأول:

أن يطبق قانون الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا في الموطن، فإذا كان المتعاقدان -مثلاً- مواطنين في فرنسا فيمكن تطبيق القانون الفرنسي على العقد.

الضابط الثاني:

أن يطبق قانون الدولة التي أبرم فيها العقد، وإذا اختلف موطن أطراف العقد بأن أبرم العقد - مثلاً- في مصر أمكن تطبيق القانون المصري^١.

ويتضح مما سبق أنه في حالة اتفاق الأطراف على قانون واجب للتطبيق على عقد فإن قانون الإرادة هو القانون الحاكم والمسيطر على كل تفاصيل العقد، بحيث يخضع لقانون العقد تحديد آثار العقد بالنسبة للأشخاص؛ أي: أثره بالنسبة للخلف العام والخلف الخاص، والاشتراط لمصلحة الغير. كما يخضع لقانون الإرادة أو قانون العقد تحديد الآثار الموضوعية للعقد، وتفسير إرادة الأطراف لمعرفة مدى الالتزامات التي يولدها العقد، وحكم آثار الالتزام من التنفيذ بمقابل.

أما في حالة عدم اتفاق الأطراف على قانون معين لحكم عقد العمل الدولي عن بعد فإن العقد يخضع للقانون الأكثر ارتباطاً بالعقد، وهو قانون بلد تنفيذ العقد، أو قانون مكان إبرام العقد، والأفضل هو تطبيق قانون تنفيذ العقد باعتبار أن هذا القانون يضمن تطبيق قواعد النظام العام الاجتماعي في الدولة التي ينفذ فيها عقد العمل الدولي عن بعد^٢؛ "ففي مجال الشغل ذهبت محكمة النقض المغربية في قرارها الصادر بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/٢٣ إلى اعتبار عقد تشغيل أجنبي المفتقر للتأشيرة باطلاً وغير منتج لأي أثر إلا فيما يخص الأجور المستحقة؛ وتأشيرة السلطات الإدارية

^١ أحمد عبد الكريم سلامة، التنازع الدولي للقوانين والمرافعات المدنية الدولية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية القاهرة ٢٠٠٧، ص ٣٣٧.

^٢ هاني محمود حمزة، النظام الواجب الأعمال على العقود الدولية أمام المحكم الدولي، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٢٥٥.

المختصة بتشغيل الأجير لازمة لقيام عقد الشغل، وليست مجرد إجراء شكلي، ومن ثم لا غنى عنها حتى ولو أثبت الأجير اشتغاله بالمقاولة لسنوات^١.

كما نجد من جانب آخر أن المحكمة العليا الجزائرية كان لها موقف ثابت حول نزاع تحديد القانون الواجب التطبيق على علاقة العمل المنفذة في الجزائر بين عامل أجنبي ومؤسسة جزائرية؛ حيث تتلخص وقائع الإجراءات المتبعة بالقضية^٢ في طرد مؤسسة سوناطراك عامل أجنبي من منصب عمله استناداً على عقد التشغيل الذي يربطها بالعامل الأجنبي، فطبقت البند الثالث من عقد التشغيل الذي ينص على احترام إنذار مسبق لمدة شهر واحد، كما نص البند ١٣ على أن قطع علاقات الشغل يتم وفقاً للأحكام العقدية التي تربط طرفي علاقة العمل، ولما نازعها العامل الأجنبي في حجم الحقوق المستحقة له طبقاً لشروط العقد المبرم بين الطرفين أمام محكمة بئر مراد رابح بالجزائر العاصمة، وقضت هذه الأخيرة بتاريخ ١٩٨٥/١١/١٠ بتعويضه مبالغ مختلفة عن الإنذار المسبق والأقدمية والضرر اللاحق به جراء الطرد التعسفي، وبعد الاستئناف أصدر مجلس قضاء الجزائر قراره بإبطال دعوى الطاعن لعدم التأسيس عملاً بالمادة ١٣ من عقد التشغيل التي تمنح الأولوية في التطبيق للأحكام المنبثقة عن عقد التشغيل ودون أي مقتضيات أخرى؛ وبعد قيام العامل الأجنبي بالطعن بالنقض في القرار أمام المحكمة العليا نقضت هذه الأخيرة القرار المطعون فيه^٣.

وهناك مبدأ مستقى من المحكمة العليا الجزائرية بما يخص نزاع قائم من قبل عامل وهو كالاتي^٣ "لا يمكن للمستخدم التمسك بعدم الاختصاص المحلي للمحكمة الواقع في إقليمها مكان تنفيذ عقد العمل متى كان البند المحدد للمحكمة المختصة محلياً بنظر المنازعات الناشئة عن علاقة العمل المنصوص عليه في عقد العمل مرهقاً للعامل؛ حيث يكمن وجه الطعن المثار من الطاعن المرتبط بالمبدأ (الاختصاص الإقليمي يؤول للمحكمة التي أبرم في دائرة اختصاصها عقد العمل أو نُقِذ، أو التي يوجد بها موطن المدعي، وأن موطن الطاعن يقع بإقليم محكمة

^١ حكم مشار إليه في كمال بن سالم، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الخاص الجزائري، مرجع سابق، ص ٣٥.

^٢ المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة التجارية، قرار ٥٧٨٢١ بتاريخ ١٩٩٠/١٥/٢٨، قضية: (ف. ع) ضد (شركة سوناطراك)، المجلة القضائية للمحكمة العليا سنة ١٩٩٥، ع. ١٠١، ص ١٤٩ "تشغيل الأجانب - تطبيق النصوص التشريعية الجاري بها العمل - واستبعاد بنود العقد المخالفة لها.

^٣ المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة التجارية، قرار ٣٨٦٠٥٤ تاريخ القرار ٢٠٢٠/١١/٩، اختصاص إقليمي قضية (ج.ك) / المطعون ضده: شركة إلكترو ثروت الجزائر.

الأغواط، وأن تنفيذ عقد العمل يقع ببلدية حاسي الرمل ولاية الأغواط طبقاً لعقد العمل، وأن قاضي الموضوع لم يتأكد من القاعدة القانونية الواجبة التطبيق لما اعتمد على المادة ١٣ من عقد العمل التي جاءت مخالفة للمادة ٠٨/٤٠^١ (المذكورة). وقضت المحكمة العليا الجزائرية على الوجه المرتبط بالمبدأ المذكور أعلاه بالآتي: (إن محكمة الدرجة الأولى بالأغواط صرحت بعدم الاختصاص إقليمياً بنظر النزاع، واحتكمت في ذلك إلى المادة ١٠٦ من القانون المدني^٢ التي قررت المبدأ العام " العقد شريعة المتعاقدين " طالما اتفق الطرفان في المادة ١٣ من عقد العمل المبرم على أنه في حالة النزاع بين الطرفين يرفع النزاع أمام محكمة بئر مراد رابيس، وهو ما أثارتها المطعون ضدها قبل الخوض في الموضوع باعتبار أن محكمة بئر مراد رابيس مختصة لوجود المقر الاجتماعي المطعون ضدها بدائرة اختصاصها؛ إلا أن اتفاق الطرفين على عقد اختصاص النظر في النزاع القائم بينهما لمحكمة بئر مراد رابيس بوصفها محكمة المقر الاجتماعي للمطعون ضدها المستخدمة فيه إرهاباً للطاعن بصفته عاملاً طالما أنه تبين من العقد المبرم بين الطرفين المحرر بالجزائر بتاريخ ٠١ / ٠٨ / ٢٠١٥ أن مكان تنفيذ العقد يقع بدائرة اختصاص محكمة الأغواط، وأن نقل النزاع من محكمة مكان تنفيذ عقد العمل إلى مكان مقر المستخدمة وهو نفسه مكان إبرام العقد فيه، وأن قاضي الدرجة بعدم قبوله لاختصاصه بنظر النزاع يكون قد خالف القانون؛ وعليه فالإثارة سديدة يتعين معها نقض الحكم^٣

كما قضى المجلس الأعلى للسلطة القضائية في المملكة المغربية في قرار لمحكمة النقض برقم ١٦٤ الصادر بتاريخ ٨ فبراير ٢٠٢٢ في الملف الاجتماعي رقم ٢٠٢٠١١١٥١٢١٣٥ " نزاع شغل أجيرة أجنبية - عقود بصفة مستمرة وغير منقطعة أثرها الثابت من وثائق الملف - أنها أجيرة أجنبية، ومن ثَمَّ فهي تخضع لمقتضيات البابين الخامس والسادس، ومن مدونة الشغل التي تنظم تشغيل الأجاء الأجانب بالمغرب، وأن المطلوبة نفسها أدلت بصورة شمسية لثمانية عشر عقداً تربط طرفي الدعوى بصفة مستمرة وغير منقطعة، وأن كل تلك العقود محددة المدة في سنة، وتحل تأشيرة وزارة التشغيل عن كل سنة، ومن ثَمَّ فإن الطلب مستمرا، ولا يمكن بأي حال اعتباره محدد المدة؛ لأن

^١ المادة ٤٠/٨ من قانون رقم ٠٨-٠٩ الإجراءات المدنية والإدارية في الجزائر، الجريد الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد ٢١ لتاريخ ٢٣ أبريل سنة ٢٠٠٨، لسنة ٢٥ فبراير ٢٠٠٥.

^٢ المادة ١٠٦ من القانون رقم ٠٧-٠٥ المؤرخ في ١٣ مايو سنة ٢٠٠٧، يعدل ويتم الأمر رقم ٥٨-٧٥ المؤرخ بتاريخ ٢٦ سبتمبر سنة ١٩٧٥ والمتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد ٣١ من تاريخ ١٣ مايو سنة ٢٠٠٧.

^٣ المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة التجارية، قرار ١٣٨٦٠٥٤ تاريخ القرار ٢٠٢٠١١١٩، اختصاص إقليمي قضية (ج. ك) / المطعون ضده: شركة إلكترو ثروت الجزائر.

تحديد التأشيرة في مدة سنة لا تأثير له على طبيعة العقد، ولأن مقتضيات المادة ١٦ من مدونة الشغل حددت حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة على سبيل الحصر، ولا يوجد ضمنها عمل الأجير الأجنبي، وأن الأصل في العقود أنها غير محددة المدة، والاستثناء في العقود محددة المدة، كما أن المادة ١٧ من مدونة التشغيل تعتبر العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله عقدًا محدد المدة؛ لذلك فإن العقد الرابط بين الطرفين يكيف على أنه غير محدد المدة ^١.

وقضى المجلس الأعلى للسلطة القضائية في المملكة المغربية في قرار لمحكمة النقض برقم ١١٥١٨ أن الطالبة تقدمت بواسطة نائبها بتاريخ ١٨ مارس ٢٠١٨ بمقال، عرضت فيه أنها اشتغلت لدى المطلوبة رئيسة طاولة منذ فاتح نوفمبر ٢٠٠٣ بأجرة شهرية قدرها ٣٣٦٨٩،٦٨ درهم إلى أن فوجئت بفصلها تعسفياً من عملها بتاريخ ١٩ فبراير ٢٠١٩، والتمست الحكم لها بمجموعة من التعويضات، وبعد جواب المطلوبة بواسطة نائبها جاء فيه أن الطالبة تحمل الجنسية الرومانية وتتدخل ضمن الأجراء الأجانب، وأن العقود المبرمة بين الطرفين محددة في مدة التأشيرة الموضوعة عليها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل؛ لذلك فإنه لا يسوغ لها المطالبة بالتعويضات المتعلقة بالأخطار والضرر والفصل، وأن أجرتها الحقيقية كانت محددة في ١٦٠٠٠ درهم؛ بالإضافة إلى الحوافز والتعويضات الإضافية المرتبطة بالمردودية، كما أنها استفادت من العطلة السنوية وتوصلت بأجرتها إلى غاية انتهاء عقده المحدد بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١١، ملتزمة عدم قبول الدعوى، واحتياطياً إجراء بحث، وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المطلوبة في شخص ممثلها القانوني بتسليمها للطالبة شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية، ورفض باقي الطلبات. واستأنفته الطالبة فقضت محكمة الاستئناف تأييد الحكم المستأنف وهو القرار موضوع الطعن بالنقض؛ حيث قضت (الأجير الأجنبي المرتبط بعقد شغل مع المشغل والمشمول بحماية اتفاقية متعددة الأطراف أو ثنائية يعامل شأنه شأن الأجير الوطني وذلك استناداً للمادة من مدونة الشغل التي منعت التمييز بين الأجراء بسبب الانتماء الوطني، وأن الاتفاقية بين المغرب وفرنسا أو بين المغرب والاتحاد الأوروبي المصادق

^١ المجلس الأعلى للسلطة القضائية في المملكة المغربية في قرار لمحكمة النقض برقم ١٦٤ الصادر بتاريخ ٨ فبراير ٢٠٢٢ في الملف الاجتماعي رقم ٢٠٢٠/١١٥١٢١٣٥.

عليها في ١٠ مارس ٢٠٠٠ نصت على عدّ إجراء أي تمييز بين الأجراء الوطنيين والأجراء المنتمين لإحدى دول الاتحاد بخصوص شروط وظرف العمل، وهذا دليل على عدم تعلق عمل الأجراء المنتمين للاتحاد الأوروبي بالشروط التي يخضع لها باقي الأجراء الأجانب خصوصاً فيما يتعلق بالتأشيرة على عقد الشغل من طرف الوزارة المعنية، وأن مقتضيات المادة ٥١٦ من مدونة الشغل نصت على وجوب حصول المشغل الذي يرغب في تشغيل أجير أجنبي على رخصة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل فإنها لم تجعل هذا العقد محدد المدة التأشيرة الموضوعة عليه لكون حالات عقود العمل المحددة المدة حددها المشرع على سبيل الحصر في المادتين ١٦ و ١٧ من مدونة الشغل، كما أن المادة ٥٢٠^١ من المدونة نفسها تنص على أن تراعى عند الاقتضاء أحكام الاتفاقية الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنشورة طبقاً للقانون والمتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب، وأن محكمة الاستئناف تجاوزت النصوص القانونية والعمل القضائي الحديث؛ لذلك يكون قرار فصل طالبة مشوياً بطابع التعسف وخارق لمقتضيات القانونية المذكورة، وأن طالبة مستخدمة بصفة مستمرة رغم تعدد العقود... الأصل في عقود التشغيل أن تبرم لمدة غير محددة؛ لأن المادتين (١٧ و ١٦) المذكورتين حصرتا الحالات التي ينشأ عليها عقد الشغل لمدة محددة بصفة استثنائية، وما عداها يعتبر منشأً لمدة غير محددة؛ لذلك يتعين نقض القرار^٢

كما قضت محكمة التمييز اللبنانية أن العقد الدولي يعود لاتفاق الأطراف في تحديد القانون الذي يجب في هذه العقود، وفي حال تخلفه عن ذلك يعود للمحكمة بالاستناد إلى القرائن المتوفرة في النزاع للقيام بهذه المهمة^٣.

ونلاحظ أن القضاء اللبناني معترف بقانون إرادة الأطراف؛ ولكن في حال تخلف اختيار القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي فإن القضاء اللبناني جعل البحث عن إرادة الأطراف يعود

^١ المواد كل من (١٧,١٦,٥١٦,٥٢٠) من القانون رقم ٦٥.٩٩ المتعلق بمدونة الشغل في المغرب ١١ سبتمبر ٢٠٠٣ الجريدة الرسمية عدد ٥١٦٧ بتاريخ ٨ ديسمبر ٢٠٠٨ ص ٣٩٦٩.

^٢ المملكة المغربية المجلس الأعلى للسلطة القضائية، قرار محكمة النقض رقم ١١٥١٨ الصادر بتاريخ ١٢ أبريل ٢٠٢٢، في الملف الاجتماعي رقم ٢٠٢١١١٥١٣٥٣، أجير أجنبي - اتفاقية.

^٣ محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم ١٦ تاريخ ٢٠١١/٢/٢٢، لعدد الثاني، ص ٢٨٩.

للمحكمة من خلال الاستناد للقرائن المتوفرة في المنازعة القائمة أمامه؛ فقد جعل مهمة البحث عن إرادة الأطراف للقاضي اللبناني في حال تخلف وجود الإرادة الصريحة واستخراج الإرادة الضمنية.

"كما قضى مجلس العمل التحكيمي في بيروت أن مبدأ الإقليمية يجد سنداً له في نص المادة الثامنة من قانون العمل اللبناني التي نصت على أن أحكامه تطبق على الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في لبنان؛ ونصوصه إلزامية تطبق على علاقة الأجير بأرباب العمل بالرغم من عدم وجود أي اتفاق مخالف؛ فتطبيقاً لهذه الاعتبارات يكون مجلس العمل التحكيمي وحده المختص بالبت بجميع الخلافات الناشئة عن عقد عمل جرى تنفيذه في بيروت، ولا قيمة لاتفاق الفريقين المخالف"^١

وفي حكم قضت محكمة التمييز اللبنانية بتصفية تعويض نهاية الخدمة لعامل لبناني الجنسية وفقاً للقانون اللبناني، وبالعملة اللبنانية مع أنه تعاقد مع شركة سعودية لها مركز لأعمالها في لبنان بعد أن اتخذت قرار نقله للعمل في الخارج^٢؛ ففي هذا الحكم قد عمل القضاء اللبناني على مبدأ نص المادة الثامنة^٣ من قانون العمل اللبناني؛ فقد حكمت المحكمة اللبنانية للموظف بصرف مستحقاته وفقاً للقانون اللبناني، وبالعملة اللبنانية متجاهلة أن هذا الشركة التي تم التعاقد معها سعودية، ولديه مركز لأعمالها في لبنان.

ولقد قررت التشريعات الوطنية إخضاع العقد لقانون إرادة الأطراف؛ أي "القانون الذي يريده ويحدده الأطراف في العقد؛ واختيار الأطراف لقانون العقد قد يكون صريحاً أو ضمناً، أو يحدده القانون تفسيراً للإرادة المفترضة للأطراف، ويكون الاختيار صريحاً إذا نص الأطراف صراحة في العقد الدولي المبرم بينهم على إخضاعه لقانون دولة معينة، وقد يكون الاختيار ضمناً للقانون الواجب التطبيق على العقد، ويمكن للقاضي الكشف عن هذه الإرادة الضمنية أو الاختيار الضمني من خلال ظروف التعاقد؛ كاللغة التي حرر بها العقد، أو العملة التي سيتم الوفاء بها، أو المحكمة

^١ مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار تاريخ ١١/١٦/١٩٤٨، ن.ق ١٩٤٩، ص ٢٧٥.

^٢ محكمة التمييز المدنية اللبنانية، قرار رقم ٦٤ تاريخ ٢٠٠١/٧/١٢، باز ٢٠٠١، ص ٨١٦.

^٣ المادة ٨ من قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦.

التي اتفق على منحها الاختصاص بنظر المنازعات الناشئة عن العقد، أو الدولة التي سينفذ فيها العقد^١.

ويتضح لنا مما سبق ذكره من أحكام قضائية أن القضاء في التشريعات العربية قد أخذ بقانون الموطن المشترك للمتعاقدين قانوناً واجب للتطبيق على عقد العمل الدولي، ومنها ما أخذ بقانون مركز الإدارة الرئيسي، ومنها ما أخذ بقانون تنفيذ العقد؛ ولعل أفضل القوانين المنظمة لعقد العمل الدولي قانون مكان تنفيذ العقد؛ فمن الصعب الاعتماد على ضابط الموطن المشترك أو الجنسية المشتركة لأطراف العقد واعتباره ضابط الإسناد الأساسي لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل، فضابطا الجنسية والموطن متغيران؛ ومن الممكن أن يؤدي تطبيقهما على التحايل على القانون الواجب التطبيق من خلال تغيير جنسية الأطراف أو موطن أحدهما في المدة ما بين إبرام العقد وقيام النزاع فيه؛ فمعايير الإسناد الشخصية تفتح الباب أمام التحايل على القانون الواجب التطبيق على النزاع.

^١ أحمد عبد الكريم سلامة، التنازع الدولي للقوانين والمرافعات المدنية الدولية، مرجع سابق، ص ٣٣٣ وما بعدها.

الفصل الثاني

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد في ظل تشريعات وقضاء مجلس التعاون لدول الخليج العربية

تمهيد وتقسيم:

تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية عن بعد من المسائل المعقدة في القانون الدولي الخاص؛ لأن تلك العقود تتمتع بخصوصية خاصة بها لا تتوافر في العقود الأخرى، وهنا يثور التساؤل حول الحلول التشريعية والقضائية للقانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد في تشريعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وجدوى قواعد الإسناد التقليدية لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ إضافة للطريقة التي يجب اعتمادها لتحديد القانون الذي يلبي متطلبات عقد العمل الدولي عن بعد.

ولقد استقرت التشريعات على ضرورة إخضاع عقود العمل الدولية عن بعد لقانون دولة معينة، واستبعاد فكرة العقد المتجرد من أي قانون لحكمه التي نادت بها النظرية الشخصية، فقد نادى فقه النظرية الشخصية بتحرير العقد الدولي من حكم أي قانون وإخضاعه بالكامل لمبدأ قانون الإرادة؛ حيث يتولى أطراف العقد الاتفاق على القواعد التي تنظم العقد دون الحاجة للرجوع إلى أي قانون داخلي يحكم العقد؛ لأن العقد الدولي يتصل بأكثر من نظام قانوني، فلا يوجد قانون وفقاً لهذا الاتجاه يملك الادعاء أنه هو الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، وعلى العقود الدولية بصفة عامة^١.

ومن جانب آخر نجد أن تشريعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية أخذت بمعايير إسناد موضوعية لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ في حين اعتمدت تشريعات أخرى على ضوابط إسناد شخصية تتمثل في قانون الموطن المشترك للمتعاقدين، وقانون جنسية المتعاقدين؛ وبناءً على ما سبق نقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث نتناول فيها الحلول

^١ انظر في ذلك هشام على صادق، القانون الواجب التطبيق على عقود التجارة الدولية، مرجع سابق، ص ١٢٢ وما بعدها، أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص النوعي، مرجع سابق، ص ١٢٤ وما بعدها.

التشريعية والقضائية الواردة في تحديد القانون الذي يحكم عقد العمل الدولي عن بعد في تشريعات مجلس التعاون الخليجي كالآتي:

المبحث الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من الكويت وقطر.

المبحث الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من سلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة.

المبحث الثالث: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين.

المبحث الأول

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من الكويت وقطر

تناول المشرع الكويتي مشكلة تنازع القانونين ذوي العنصر الأجنبي في القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦١؛ بينما لم ينظم المشرع القطري قانونًا خاصًا لتنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي؛ ولكن المشرع القطري قد نظم بعضًا من قواعد القانون المدني رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ التي تتناول عقود العمل الدولية، وسندرس بهذا المبحث هذه القوانين لتبيان القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ حيث تكمن أهمية دراسة هذه القوانين للوصول إلى القانون الذي يطبق على عقد العمل الدولي عن بعد في كل من المشرع الكويتي والقطري، كما سنناقش في هذا المبحث الحلول التشريعية والقضائية الواردة في المشرعين في شأن تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، وعلى إثر ذلك سوف سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين هما:

المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الكويتي.

المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء القطري.

المطلب الأول

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الكويتي

الفرع الأول: موقف التشريع الكويتي

المشرع الكويتي اعتمد على قاعدة إسناد خاصة بعقد العمل الدولي في المادة ٦٢ من القانون الذي وُضع لتنظيم العلاقات القانونية ذات العنصر الأجنبي، وهو القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦١؛ حيث نجد عند دراسة هذا القانون أنه تناول في البداية في المادة ٥٩ موضوعات العقد بشكل عام؛ فهذه المادة تعد قاعدة إسناد عامة بما يخص العقود، فقد نصت هذه المادة على أنه: " يسري على العقد من حيث الشروط الموضوعية لانعقاده، ومن حيث الآثار التي تترتب عليه قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سري قانون الدولة التي تم فيها العقد؛ هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من الظروف أن قانوناً آخر هو الذي يراد تطبيقه"^١.

أما عن المادة ٦٢ فتناولت إخضاع عقود العمل التي يبرمها أصحاب العمل مع عمالهم للقانون الذي يعمل به في الجهة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال؛ ومن جانب آخر تحدثت عن استثناء في حال كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال في الخارج، وكانت فروع هذا المركز بدولة الكويت هي التي أبرمت هذه العقود؛ فإن القانون الواجب التطبيق في هذه الحالة هو القانون الكويتي. ونصت المادة ٦٢ على أنه: «يسري على العقود التي يبرمها أصحاب المصانع والمتاجر والمزارع مع عمالهم ومستخدميهم القانون المعمول به في الجهة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال، فإذا كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال في الخارج وكانت فروعها في الكويت هي التي أبرمت هذه العقود كان القانون الكويتي هو الذي يسري»^٢.

ويتضح من هذا أن المشرع الكويتي نص على أنه يُعمل بقانون الدولة التي يوجد بها المركز الرئيسي لجهة العمل؛ ولذلك حرص المشرع الكويتي على تطبيق القواعد القانونية المنظمة لعقد

^١ المادة رقم ٥٩ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦١ بتنظيم العلاقات القانونية ذات العنصر الأجنبي في دولة الكويت، الجريدة الرسمية: العدد ٣١٦ (ملحق) الصادر في ١٩٦١/١٢/٢٧.

^٢ المادة رقم ٦٢ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦١ بتنظيم العلاقات القانونية ذات العنصر الأجنبي في دولة الكويت، الجريدة الرسمية: العدد ٣١٦ (ملحق) الصادر في ١٩٦١/١٢/٢٧.

العمل في قانون مركز الإدارة الرئيسي؛ حرصاً من المشرع على تطبيق القواعد الآمرة الموجودة في قانون مركز الإدارة الرئيسي حماية للعامل^١.

ولقد أورد المشرع الكويتي استثناءً على تطبيق قانون مركز الإدارة الرئيسي، وهو إذا كان مركز الإدارة الرئيسي لجهة العمل في الخارج، وكانت جهة العمل لها فروع داخل دولة الكويت هي التي أبرمت عقد العمل؛ ففي هذه الحالة يسري القانون الكويتي على عقد العمل، وهذا يدل على أن المشرع الكويتي أراد تطبيق القواعد الإقليمية لقانون الدولة التي تنتمي إليها جهة العمل، وتطبيق القواعد القانونية الآمرة في تلك الدولة؛ لأن كل دولة تضع قواعد قانونية آمرة لا يجوز لصاحب العمل مخالفتها، وتلك القواعد تتعلق بالحد الأدنى للأجور، وحقوق العاملين، وتنظيم عقد العمل^٢.

أما من حيث شكل العقد فقد نصت المادة ٦٣ من القانون ذاته على أنه: «يسري على العقد من حيث الشكل قانون البلد الذي تم فيه، ويجوز -أيضاً- سريان القانون الذي يخضع له العقد في أحكامه الموضوعية، كما يجوز سريان قانون موطن المتعاقدين أو قانونهما الوطني المشترك^٣».

ويتضح من هذه المادة أن القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد من حيث الشكل هو قانون مكان إبرام العقد، كما يجوز تطبيق قانون مركز الإدارة الرئيسي على شكل العقد؛ فقد أجاز المشرع الكويتي سريان القانون الذي يخضع له العقد في أحكامه الموضوعية على شكل العقد، أيضاً أجاز المشرع الكويتي تطبيق قانون الموطن المشترك للمتعاقدین أو قانون الجنسية المشتركة لهما على شكل العقد^٤.

وبناء ما تقدم ذكره يمكن القول إن المشرع الكويتي قد تأثر بالرأي الفقهي الذي اقترح تبني تطبيق قانون الدولة التي يوجد بها مركز إدارة الأعمال؛ مما يعني أن الضابط المتبنى من المشرع الكويتي كان الضابط المتعلق بتطبيق عقد العمل الدولي على قانون مركز إدارة الأعمال، فإذا كان

^١ حفيظة السيد الحداد، الموجز في القانون الدولي الخاص، مرجع سابق، ص ٤٠٧ وما بعدها.

^٢ عبد الله الضمور، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، بعض الدروس المستفادة من قواعد روما بشأن الالتزامات التعاقدية، مرجع سابق، ص ٤٠٦.

^٣ انظر: المادة رقم ٦٢ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦١ بتنظيم العلاقات القانونية ذات العنصر الأجنبي في دولة الكويت، الجريدة الرسمية: العدد ٣١٦ (ملحق) الصادر في ١٩٦١/١٢/٢٧.

^٤ انظر في ذلك، أحمد عبد الكريم سلامة، التنازع الدولي للقوانين والمرافعات المدنية الدولية، مرجع سابق، ص ٣١٩ وما بعدها.

المركز الرئيسي لهذه الأعمال في الخارج وكانت فروعها في الكويت هي التي أبرمت هذه العقود؛ فإن القانون الكويتي هو القانون الواجب التطبيق^١.

ونرى أن عقد العمل الدولي عن بُعد يُعدّ من العقود الحديثة التي تثير إشكاليات قانونية متعددة، لا سيما في تحديد القانون الواجب التطبيق في التشريع الكويتي، ويخضع هذا النوع من العقود لأحكام قانون العمل الكويتي إذا كان للعامل أو صاحب العمل ارتباط وثيق بالكويت وفقاً لمبدأ الإقليمية؛ ومع ذلك وفي ظل غياب نصوص صريحة تُعالج عقود العمل عن بُعد يمكن اللجوء إلى القواعد العامة في القانون الدولي الخاص التي تعطي الأولوية لاتفاق المتعاقدين على القانون الواجب التطبيق، مع مراعاة النظام العام الكويتي؛ بالإضافة إلى ذلك يمكن للقضاء الكويتي أن يسترشد بالاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة عند الفصل في النزاعات المتعلقة بهذه العقود؛ مما يعكس ضرورة تطوير الإطار التشريعي لمواكبة التطورات الحديثة في سوق العمل.

الفرع الثاني: موقف القضاء الكويتي.

من المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية "إجراءات التقاضي، خضوعها لقانون القاضي، أثر ذلك سريانها على كافة المنازعات وطنية كانت أو ذات عنصر أجنبي..."^٢

ومن المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية "أن التمسك بتطبيق القانون الأجنبي. اعتباره مجرد واقعة مادية. مؤدى ذلك. وجوب إقامة الدليل عليها؛ مثال..."^٣ "وجوب الأمر بتنفيذه بدولة الكويت لا يغير منه إثارة مسألة اختصاص المحكمة التي أصدرت الحكم الأجنبي وانعقاد الاختصاص لمحاكم الكويت باعتبارها محكمة موطن المدعى عليها، ويوجد بها مقر الشركة

^١ هشام صادق، وعكاشة محمد عبد العال، القانون الدولي الخاص تتازع القوانين - الاختصاص القضائي الدولي الجنسية، مرجع سابق، ص ٣٩٧-٣٩٨.

^٢ المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢) وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ١٩٨٧٨ أحوال شخصية جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٨ مج القسم الثاني المجلد الأول، ص ٢١٨.

^٣ المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢) وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ٢٠٠٤/١٣/٣٨ أحوال شخصية، جلسة ٢٠٠٥/١٩/٢٥ مج القسم الخامس، المجلد الأول، ص ٦٨٣.

المحكوم ضدها بالتضامن معهما، وعلة ذلك العبرة في تحديد الاختصاص الدولي هي بقانون البلد الذي صدر فيه الحكم المطلوب تنفيذه^١.

ومن المبادئ -أيضاً- أن "عقد العمل. جواز الاتفاق فيه على مخالفة أي نصوص قانون العمل. شرط ذلك ثبوت منفعة أو فائدة أكبر للعامل. الصفة في التمسك بها للعامل دون صاحب العمل"^٢، وهذا المبدأ يطابق مبدأ اختبار القانون الأفضل للعامل كونه الطرف الاضعف في العلاقة التعاقدية.

كما يلاحظ من خلال الأحكام الصادرة من المحاكم الكويتية أنها تقرر تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية على ضوابط إسناد خاصة تعتمد على إخضاع عقود العمل التي تُبرم مع كل من العامل وصاحب العمل لقانون الدولة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال الرئيسي؛ ومن جانب آخر بين المشرع الكويتي الاستثناء من ذلك أنه في حال كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال خارج دولة الكويت، وكانت فروعها في الكويت هي التي أبرمت هذه العقود؛ فإن القانون الواجب التطبيق هو القانون الكويتي؛ لذا سنطرح في هذا المطلب بعض الأمثلة على الأحكام القضائية الصادرة من المحاكم العمالية الكويتية التي هي صورة من صور الأحكام التي بوسعنا الاستناد عليها بما يخص الموضوع الذي يؤكد أن القانون الكويتي يعمل على تطبيق ضابط إسناد مكان الإدارة العامة لهذه الأعمال تنفيذ العقد؛ حيث قضت محكمة التمييز الكويتية في دعوى رقم ٣٤٧ لسنة ٢٠٢٣ عمالي الجهراء ٤ "حيث إن وقائع الدعوى تتحصل في أن المدعي أجنبي الجنسية أقام الدعوى ضد المدعى عليها جمعية أجنبية في دولة الكويت؛ حيث التحق المدعي بالعمل لدى المشكو بحقها في ٢٠٠٩/٣/١١ بمهنة محاسب، وبأجر شهري مقداره (.... د. ك)، ومازال على رأس العمل، والتمس في ختام شكواه أن تؤدي المشكو في حقها حقوقه العمالية، وحكمت المحكمة العمالية الكويتية بكامل طلبات المدعي من رواتب متأخرة، وخص براتب بغير وجه حق، وبطلان قرار الجمعية الخاص بتخفيض راتب المدعي بطلاناً مطلقاً، واعتباره كأن لم يكن لمخالفته للنظام العام، وأخيراً تعويض الموظف لقاء تعسف المدعى عليها بحقه"^٣.

^١ المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢)، وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ٢٠٠٢/٨٤٢ تجاري جلسة ٢٠٠٣/١١/١٨ مج القسم الخامس، المجلد السابع، ص ٣٢٤.

^٢ المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢) وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ٢٠٠٢/١٢٠ عمالي جلسة ٢٠٠٣/١١/١٠ مج القسم الخامس، المجلد السابع، ص ١١٨.

^٣ محكمة التمييز العمالية في الكويت، دعوى رقم ٣٤٧ لسنة ٢٠٢٣ عمالي الجهراء ٤.

وفي حكم آخر قضت محكمة التمييز الكويتية في دعوى رقم ١١٣٦٣ / ٢٠١٩ عمالي كلي حولي (١) لسنة ٢٠٢١، "حيث إن وقائع الدعوى تتحصل في أن المدعي من جنسية أجنبية تقدم بطلب إلى الإدارة العمل المختصة بطلب إجراء تحقيقات في موضوعه؛ حيث إنه التحق بالعمل لدى المدعى عليها شركة أجنبية في الكويت بمهنة خباز مقابل أجر شهري قدره (... د. ك)، واستمر في عمله حتى تاريخ ٢٠١٩/٤/١٣؛ حيث قام المدعى عليه بصفته بفصله شفويًا، ولم يوفه حقوقه العمالية المتمثلة في الرواتب المتأخرة، وبذل رصيد الإجازات السنوية، ومكافأة نهاية الخدمة.... وغيرها من المستحقات الأخرى، وحكمت المحكمة العمالية الكويتية بكامل طلبات المدعي.. " ^١.

ونرى أنه في هذين الحكمين القضائيين قد طُبِّق القانون الكويتي للعمل لكون الموظفين من جنسية أجنبية متعاقدين للعمل مع المدعى عليهم في الكويت (جمعية وشركة)، وجرى تنفيذ عملهم داخل دولة الكويت؛ لذلك كان القانون الواجب التطبيق بشأن منازعة هؤلاء العمال هو القانون الكويتي.

^١ محكمة التمييز العمالية في الكويت في دعوى رقم ١١٣٦٣ / ٢٠١٩ عمالي كلي حولي (١) لسنة ٢٠٢١.

المطلب الثاني

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء القطري

الفرع الأول: موقف التشريع القطري

على غرار المشرع الكويتي اعتمد التشريع القطري قاعدة إسناد خاصة بعقد العمل التي نظمها في القانون المدني رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ في المادة ٢٨؛ ومما ينبغي أن نشير إليه في هذا الشأن وقبل التطرق لتناول المادة الخاصة بعقد العمل أن القانون القطري وضع قاعدة إسناد عامة بما يخص العقود؛ حيث عرض المشرع القطري تحديد القانون الواجب التطبيق على العقود بشكل عام في كل من المادتين ٢٧ و ٢٩ من القانون المدني رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤، حيث قد نصت المادة ٢٧ على أنه: « يسري على العقد من حيث الشروط الموضوعية لانعقاده، ومن حيث الآثار التي يترتب عليها قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين، فإن اختلفا موطنًا سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد؛ هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من الظروف أن قانونًا آخر هو الذي يراد تطبيقه؛ على أن قانون موقع العقار هو الذي يسري على العقود التي أبرمت في شأن هذا العقار»^١؛ إلا أنه يستفاد من هذا النص أن المشرع القطري يعترف بمبدأ قانون أو سلطان الإرادة؛ لكون المشرع القطري تناول في بنص المادة جملة (هذا ما لم يتفق المتعاقدان ...)، وهي دليل اعتراف المشرع بإرادة المتعاقدين ؛ ففي حال اتفاق الأطراف على قانون آخر للتطبيق فإن القانون القطري سوف يعمل على تطبيق اتفاق الأطراف، كما نصت المادة ٢٩ من القانون المدني القطري على أنه: « يسري على العقد من حيث الشكل قانون البلد الذي تم فيه، ويجوز -أيضاً- سريان القانون الذي يخضع له العقد في أحكامه الموضوعية، كما يجوز سريان قانون موطن المتعاقدين، أو قانونهما الوطني المشترك»^٢.

ومن جانب آخر تناول المشرع القطري موضوع عقود العمل بقاعدة إسناد خاصة؛ حيث نص المشرع القطري على إخضاع عقود العمل التي تُبرم مع كل من العامل وصاحب العمل لقانون

^١ المادة ٢٧ من القانون المدني القطري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ في دولة قطر تاريخ ٢٠٠٤/١٦/٣٠، الجريدة الرسمية: العدد ١١، تاريخ النشر ٢٠٠٤/١٨/٢٠.

^٢ المادة ٢٩ من القانون المدني القطري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ في دولة قطر تاريخ ٢٠٠٤/١٦/٣٠، الجريدة الرسمية: العدد ١١، تاريخ النشر ٢٠٠٤/١٨/٢٠.

الدولة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال. كما بيّن المشرع القطري بالشق الآخر من هذه المادة استثناء على أنه في حال كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال خارج دولة قطر، وكانت فروعها في قطر هي التي أبرمت هذه العقود؛ فإن القانون الواجب التطبيق هو القانون القطري؛ لأن هذا العقد أبرم مع فروع تقع في دولة قطر؛ حيث تنص المادة ٢٨ من القانون المدني القطري على ما يلي: «يسري على عقود العمل التي يبرمها أرباب الأعمال مع عمالهم ومستخدميهم قانون الدولة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال، فإذا كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال في الخارج، وكانت فروعها في قطر هي التي أبرمت هذه العقود كان القانون القطري هو الواجب التطبيق»^١.

ونرى من جانب آخر أن المشرع القطري نص في المادة ١٠ من القانون رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن إصدار القانون المدني على: «القانون القطري هو المرجع في تكييف العلاقات القانونية عندما يلزم تحديد نوع هذه العلاقات في قضية تتنازع فيها القوانين لمعرفة القانون الواجب التطبيق من بينها»^٢، ويتضح من هذا النص أن المشرع القطري جعل القانون الواجب التطبيق على عملية التكييف هو القانون القطري باعتباره قانون دولة القاضي.

وباستقراء هذه النصوص يتضح أن المشرع القطري لم يخرج عن موقف المشرع الكويتي؛ حيث أخضع عقد العمل لقانون الدولة التي يوجد بها المركز الرئيسي لجهة العمل، وقد أورد المشرع القطري استثناء على ذلك مؤداه تطبيق القانون القطري على العقد في حالة وجود المركز الرئيسي لجهة العمل خارج قطر، وكان لجهة العمل فروع في قطر هي التي أبرمت عقد العمل مع العامل^٣.

وإن ما تقدم بيانه يقودنا إلى القول إن عقد العمل الدولي عن بُعد في قطر يخضع لقانون العمل القطري ما لم يتفق الأطراف على قانون آخر، وذلك بشرط عدم مخالفته للنظام العام، مع إمكانية تطبيق قواعد القانون الدولي الخاص عند النزاع.

^١ المادة ٢٨ القانون المدني القطري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ في دولة قطر تاريخ ٢٠٠٤/١٦/٣٠، الجريدة الرسمية: العدد ١١، تاريخ النشر ٢٠٠٤/١٨/٢٠.

^٢ المادة ١٠ من القانون المدني القطري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ في دولة قطر تاريخ ٢٠٠٤/١٦/٣٠، الجريدة الرسمية: العدد ١١، تاريخ النشر ٢٠٠٤/١٨/٢٠.

^٣ عبد الناصر زياد هياجنة، قراءات نقدية في أحكام تنازع القوانين في القانون المدني القطري، مقالة بحثية، المجلة الدولية للقانون، المجلد ٢٠١٩، العدد المنتظم الثاني، دار نشر جامعة قطر، ٢٠٢٠، ص ١٦٢ وما بعدها.

ووفقاً لقواعد القانون الدولي الخاص القطري، فإنه يُحدّد القانون الواجب التطبيق بناءً على عدّة اعتبارات:

- ١- اتفاق الأطراف على القانون الذي يُطبّق على العقد ما لم يخالف النظام العام في قطر.
- ٢- مكان تنفيذ العمل، حيث يمكن تطبيق قانون الدولة التي يُؤدّى فيها العمل فعلياً.

وفي حال غياب اتفاق صريح بين الأطراف يمكن للقضاء القطري تطبيق القانون الوطني وفقاً لمبدأ الإقليمية، خاصةً إذا كانت العلاقة العمالية متعلقة بمصالح محلية.

الفرع الثاني: موقف القضاء القطري

يلاحظ من خلال الأحكام الصادرة من محكمة التمييز القطرية أنها تقرر تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية على ضوابط إسناد خاصة تعتمد على إخضاع عقود العمل التي تُبرّم مع كل من الموظف وصاحب العمل لقانون الدولة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال؛ ومن جانب آخر بين المشرع القطري أنه في حال كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال خارج دولة قطر، وكانت فروعها في قطر هي التي أبرمت هذه العقود مع الموظفين فإن القانون الواجب التطبيق هو القانون القطري؛ فالمشرع القطري اعتد بمركز إدارة الأعمال التي تعاقد مسؤولوه مع عماله ومستخدميه في تحديد القانون الواجب التطبيق، واستثنى من هذا الأصل العام أن يكون لهذا المركز فرع أو فروع في قطر، فأوجب سريان القانون القطري شريطة أن يكون هذا الفرع أو تلك الفروع هي التي أبرمت هذا العقد، وأنه لا يجوز استبعاد أحكام القانون الأجنبي إذا كانت هي الواجبة التطبيق إلا أن تكون هذه الأحكام مخالفة للنظام العام أو الآداب في قطر، أو تمس كيان الدولة، أو تتعلق بمصلحة عامة وأساسية للجماعة من غير أن يدخل في هذا النطاق مجرد اختلاف أحكام القانون الأجنبي عن أحكام القانون الوطني، أو مجرد التفضيل بينهما من قبل العامل أن القانون الوطني أكثر فائدة له^١.

^١ حكم محكمة التمييز قطر *الدائرة: الدائرة المدنية والتجارية* الرقم: ٢٢٦/سنة: ٢٠١٢ تاريخ الجلسة: ٢٥/١٢/٢٠١٢- المنشور في

موقع الميزان البوابة القانونية القطرية:

[=https://www.almeezan.qa/RulingPage.aspx?id=1353&language=ar&selection](https://www.almeezan.qa/RulingPage.aspx?id=1353&language=ar&selection)

ولقد قضت محكمة التمييز في قطر الدائرة المدنية والتجارية الرقم: ٢٢٦ السنة: ٢٠١٢ تاريخ الجلسة: ٢٥/١٢/٢٠١٢ في أنها أقامت الدعوى رقم ١٧٦ لسنة ٢٠٠٩ عمال جزئي ضد جامعة شمال الأطلنطي- قطر بطلب الحكم إلزامها بأداء قيمة مكافأة نهاية الخدمة المستحقة لها بما يعادل (...) دولارًا كنديًا، على سند أنها عملت لدى المدعى عليها في وظيفة محاضرة طوال المدة من ٢٠٠٥/٧/٢١ حتى ٢٠٠٨/١/١٣ ، وقد تلقت إخطاراً من الأخيرة برغبتها في إنهاء عقدها معها، وإذ تقاعست المدعى عليها عن أداء ما تستحقه من مكافأة نهاية الخدمة، ولما كان ذلك وكان النص في الاتفاقية المبرمة بين حكومة دولة قطر وكلية شمال الأطلنطي والمصدق عليها بموجب المرسوم الأميري رقم (٦٠) لسنة ٢٠٠١ على اعتبار العاملين بكلية شمال الأطلنطي - قطر عاملين لديها وتدفع أجورهم بواسطتها.... وأن دولة قطر التي توفر الموارد المالية لميزانيات التأسيس والمنشآت والإدارة والتشغيل... ثبوت أن المركز الرئيسي للجامعة المدعى عليها يقع بدولة كندا، وأن المدعية تعاقدت للعمل بفرع الجامعة في قطر، مع خلو الأوراق مما يفيد أن عقد العمل المحاج به قد أبرم في قطر مؤداه اعتبار القانون الكندي هو الواجب التطبيق على المنازعة المطروحة لكون أن العقد تم في كندا^١.

ونرى من جانبنا أن هذا الحكم تناول مسائل التكييف، فعند تنازع أكثر من قانون على مسألة مكان نزاع فإننا نجد أن المشرع القطري المسؤول عن تكييف العلاقة القانونية، وهو ما فعله القاضي بهذا الحكم استناداً للمادة العاشرة من القانون المدني القطري التي تجعل من القانون القطري المرجع في تكييف العلاقات القانونية، وذلك في حال لزوم تحديد نوع هذه العلاقات في أي من قضايا النزاع التي تتنازع بها القوانين؛ بهدف استنباط القانون الواجب التطبيق من بينها؛ حيث إنه حتى يصل القاضي إلى القانون الواجب التطبيق لا بد أن يكتف -أولاً- العلاقة والوقائع الواردة أمامه، فإذا ما انتهى القاضي إلى تكييف العلاقة أنها علاقة عمل فإنه يُعمل قاعدة الإسناد الوطنية الخاصة بعقد العمل حتى يتسنى له معرفة القانون الواجب التطبيق على العقد.

^١ حكم محكمة التمييز قطر *الدائرة: الدائرة المدنية والتجارية* الرقم: ٢٢٦/سنة: ٢٠١٢ تاريخ الجلسة: ٢٥/١٢/٢٠١٢ - المنشور في

موقع الميزان البوابة القانونية القطرية:

<https://www.almeezan.qa/RulingPage.aspx?id=1353&language=ar&selection>

ويقصد بالتكييف في مجال تنازع القوانين تحديد الوصف القانوني الصحيح لموضوع النزاع تمهيداً لإسناده لقانون معين^١؛ فلا يستطيع القاضي تطبيق قاعدة الإسناد إلا إذا قام بعملية أولية وأساسية تتمثل بتحديد الوصف القانوني الصحيح للواقعة المعروضة أمامه وتطبيقه؛ فالتكييف عملية أساسية لا بد أن يقوم بها القاضي في جميع أنواع المنازعات؛ سواء كانت مدنية، أم جنائية، أم إدارية^٢. وفي مجال تنازع القوانين يُحدّد القاضي الوصف القانوني الصحيح لموضوع النزاع تمهيداً لتطبيق القانون الواجب التطبيق عليه، فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بعقد يجب على القاضي أن يكيّف هذا العقد هل هو عقد بيع، أم عقد إيجار، أم عقد عمل، فإذا انتهى من تحديد نوع العقد يطبق الأحكام الموضوعية التي تحكم عقد العمل مثلاً إذا استنتج القاضي أن التكييف الصحيح للعقد أنه عقد عمل^٣.

ومن الملاحظ أن القضاء القطري في هذا الحكم قد اعتد على مركز إدارة الأعمال التي تعاقّد معها أطراف العقد من مسؤوله مع عمالهم ومستخدميهم من أجل تحديد القانون الواجب التطبيق، وأورد استثناء لهذا الأصل العام أن يكون لهذا المركز فرع أو فروع في دولة قطر تكون في هذه الحالة الولاية واجبة للقضاء القطري؛ بشرط أن يكون هذا العقد قد أبرم بواسطة الأطراف المتعاقدة في هذا الفرع أو تلك الفروع؛ فالمادة ٢٨ من النظام المدني القطري تعد اللبنة الأساسية في هذا الحكم، وذلك بالاستناد إلى مدى توافر الشروط التي حدتها هذه المادة على الخصومة محل التحليل؛ فالقانون القطري في هذا النزاع هو القانون محل التنفيذ لهذا العقد؛ بينما من جانب آخر فإن الموقع الرئيسي للجامعة المدعى عليها يقع في دولة كندا، والمدعية تعاقدت للعمل بفرع الجامعة في دولة قطر؛ بينما نجد أن هذا الحكم لا توجد فيه أية أوراق تبين أن عقد العمل محل النزاع في هذه الدعوى قد أبرم في قطر التي يكون فيها فرع الجامعة التي تعمل بها المدعية؛ فعندئذ نجد أن القانون الكندي هو القانون الواجب التطبيق على هذه الدعوى محل النزاع .

^١ جابر جاد عبد الرحمن، القانون الدولي الخاص، ج٢، ط٢، مطبعة التفيض، بغداد، ١٩٤٧-١٩٤٨، ص ٥٢٢، عكاشة محمد عبد العال، تنازع القوانين (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٧٩.

^٢ علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣، ص ٤٧٥.

^٣ عكاشة محمد عبد العال، تنازع القوانين (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص ٨١.

كذلك فإن ما قرره محكمة التمييز القطرية قد جاء متفقاً بما استقر عليه غالبية الفقه والقضاء في الدول والتشريعات المقارنة من هذا البحث - محل الدراسة - في تقرير أن القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية - والمبني على مكان تنفيذ العقد - باعتباره من ضمن ضوابط الإسناد الدولية للمحاكم التي يقع بها تنفيذ هذا العقد.

المبحث الثاني

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من سلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة.

لم يضع المشرع العماني قواعد إسناد تختص بعقود العمل؛ وإنما وضع قواعد عامة في موضوعات العقود في القانون العماني، فقد تناول المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ لقانون المعاملات المدنية بعضاً من هذه القواعد؛ بينما نجد أن المشرع الإماراتي لم ينظم قانوناً خاصاً لتنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي في شأن موضوع عقود العمل الدولية؛ في حين أنه قد نص المشرع الإماراتي في القانون الاتحادي رقم ٥ لسنة ١٩٥٨ بشأن إصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة التي تناول فيه بعضاً من موضوعات العقود؛ لذلك سنتناول في هذا المبحث البحث في قوانين العمانية والإماراتية وذلك لمناقشة الحلول التشريعية والقضائية الواردة في المشرعين في شأن تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، وعلى إثر ذلك سوف سنقّص هذا المبحث إلى مطلبين هما:

المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء العماني.

المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الإماراتي.

المطلب الأول

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء العماني

الفرع الأول: موقف التشريع العماني.

نرى أن المشرع العماني أعطى القانون العماني الحق في تكييف العلاقات عند وجود تنازع في القوانين وذلك تمهيداً لمعرفة القانون الواجب التطبيق من بينهم؛ فنصت المادة ١٠ من المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بإصدار قانون المعاملات المدنية على الآتي: «القانون العماني هو المرجع في تكييف العلاقات عندما تتنازعها القوانين لمعرفة القانون الواجب تطبيقه من بينها»^١.

ولقد أورد المشرع العماني ضوابط الإسناد لتحديد القانون الواجب التطبيق على العقود بشكل عام في المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بشأن إصدار قانون المعاملات المدنية/ وذلك في المادة ٢٠ و ٢١ منه؛ فقد نصت المادة ٢٠ / ١ من المرسوم على أنه: «يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد مالم يتفق المتعاقدان على خلاف ذلك»^٢؛ في حين نصت المادة ٢١ من المرسوم على أنه: «تخضع العقود ما بين الأحياء لقانون الدولة التي تم فيها التعاقد، ويجوز للمتعاقدين الاتفاق صراحة أو ضمناً على خلاف ذلك»^(٣).

^١ المادة ١٠ من المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بإصدار قانون المعاملات المدنية في دولة سلطنة عمان، صدر في ٢٠١٣/٥/١٦، الجريدة الرسمية: عدد رقم (١٠١٢) الصادر في ١٢ / ٥ / ٢٠١٣م.

^٢ المادة ٢٠ من المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بإصدار قانون المعاملات المدنية في دولة سلطنة عمان، صدر في ٢٠١٣/٥/١٦، الجريدة الرسمية: عدد رقم (١٠١٢) الصادر في ١٢ / ٥ / ٢٠١٣م.

^٣ المادة ٢١ من المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بإصدار قانون المعاملات المدنية في دولة سلطنة عمان، صدر في ٢٠١٣/٥/١٦، الجريدة الرسمية: عدد رقم (١٠١٢) الصادر في ١٢ / ٥ / ٢٠١٣م.

ويتضح من هذه النصوص أن المشرع العماني - بخلاف المشرع الكويتي والقطري - لم يضع ضوابط إسناد خاصة بعقد العمل لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي؛ إنما وضع ضوابط إسناد للعقود الدولية بصفة عامة؛ حيث أخضع المشرع العماني الالتزامات التعاقدية لقانون الموطن المشترك للمتعاقدين، فإذا اختلف موطن المتعاقدين خضع العقد لقانون البلد الذي أُبرم فيه العقد ما لم يتفق الأطراف على قانون آخر، وهو ما يعني أن المشرع العماني أعطى الأولوية لمبدأ قانون أو سلطان الإرادة في تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد.

ونرى أن المشرع العماني تبنى الاتجاه الفقهي ذاته الذي يجعل تطبيق القانون الواجب للعقد استناداً على ضابط قانون الجنسية للمتعاقدين وفقاً لقانون مكان إبرام العقد في الحال التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين^١، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد ما لم يتفق المتعاقدان على خلاف ذلك.

وإن ما تقدم بيانه يقودنا إلى القول إنه يُعد تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل ذات الطابع الدولي من المسائل الجوهرية في القانون الدولي الخاص وفقاً للتشريع العماني؛ حيث يخضع عقد العمل -بشكل أساسي- لأحكام قانون العمل العماني إلا إذا اتفق الأطراف على تطبيق قانون آخر بشرط عدم تعارضه مع النظام العام في السلطنة.

^١ هشام صادق وعكاشة محمد عبد العال، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين - الاختصاص القضائي الدولي الجنسية، مرجع سابق، ص ٣٩٧.

الفرع الثاني: موقف القضاء العماني.

يلاحظ من خلال الأحكام الصادرة من المحاكم العمانية أنها لم تضبط موضوعات عقود العمل الدولية، فلم يتناول المشرع العماني ضوابط إسناد خاصة بها حتى يُحدّد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية؛ إنما وضعت قواعد إسناد عامة بالعقود تعتمد على إخضاع الالتزامات التعاقدية لقانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين، فإن اختلفا موطنًا سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد ما لم يتفق المتعاقدان على خلاف ذلك؛ وقد حكمت المحكمة العمالية العمانية في قضية رقم ٢٠٠٢/١٤ "حيث تتلخص وقائع هذه الدعوى في أن المدعى من جنسية أجنبية تقدم بشكوى إلى دائرة العمل بالبريمي بتاريخ ٢٠٠١/١١/٧م يفيد فيها أنه التحق بالعمل لدى المدعى عليه -شركة في عمان- من تاريخ ١٩٩٩/٩/١٨م، وبراتب شهري قدره (...) ريالاً عمانياً، وقد امتنع عن تسليمي رواتبي حتى أصبح لي في ذمته (...) ريالاً عمانياً، كما أنني لا أرغب في العمل لديه، وأرغب في العودة إلى بلادي، وأطلب إلغاء إقامتي وإعطائي تذكرة سفر إلى بلدي.

ولقد حكمت المحكمة حضورياً بما يلي:

أولاً: إلزام المدعى عليه بأداء مبلغ (...) ريالاً عمانياً للمدعي.

ثانياً: إلزام المدعى عليه بتسليم تذكرة سفر للمدعي.

ثالثاً: لا أمر بشأن المصاريف^١.

^١ محكمة العمالية العمانية في قضية رقم ٢٠٠٢/١٤.

وفي حكم آخر قضية رقم ٢٠٠٢/١٦ "تتلخص وقائع هذه الدعوى في أن المدعي تقدم بشكوى لدى دائرة العمل بالبريمي قال فيها: إنه التحق بالعمل لدى المشكو بحقه (مصنع الأثاث العربي) بمهنة نجار، براتب شهري قدره (...) ريالاً عمانياً، وقال إن الكفيل لم يجدد بطاقة العمل الخاصة به ولا إقامته، كما أنه لم يستلم رواتب سبعة أشهر؛ لذلك طلب إلغاء إقامته وتسليمه مبلغ (...) ريالاً عمانياً عن رواتب سبعة أشهر، وكذلك تذكرة سفر عودة إلى بلاده.

ولقد حكمت المحكمة حضورياً أولاً: بإلزام المدعى عليه بأداء مبلغ (...) ريالاً عمانياً للمدعي. ثانياً: إلزام المدعى عليه بتسليم تذكرة سفر عودة إلى المدعي. ثالثاً: لا أمر بشأن المصاريف^١.

إن هذه الأحكام تؤكد أنه في حال كان المدعى عليه من جنسية أجنبية ويعمل لدى شركة في عمان فإن القانون الواجب التطبيق هو العماني؛ لكون أن هذه الالتزامات التعاقدية تشمل قانون الموطن المشترك للمتعاقدين، فقد تقدم المدعي للقضاء العماني مؤكداً أن القانون العماني هو المختص بهذا الموضوع وفقاً للمرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بإصدار قانون المعاملات المدنية بناء على المادة ٢٠ والمادة ٢١ منه؛ فقد نصت المادة ٢٠ / ١ من المرسوم على أنه: «يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد مالم يتفق المتعاقدان على خلاف ذلك»^٢.

^١ محكمة العمالية العمانية في قضية رقم ٢٠٠٢/١٦.

^٢ المادة ٢١، ٢٠ من المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بإصدار قانون المعاملات المدنية في دولة سلطنة عمان، صدر في ٢٠١٣/٥/١٢، الجريدة الرسمية: عدد رقم (١٠١٢) الصادر في ٢٠١٣م.

المطلب الثاني

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء الإماراتي

الفرع الأول: موقف التشريع الإماراتي.

لم ينص المشرع الإماراتي على ضابط إسناد خاص لعقود العمل الدولية؛ ولكنه أورد ضابط إسناد للالتزامات التعاقدية -بوجه عام- في القانون الاتحادي رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث نصت المادة ١٩ من هذا القانون على: أنه: «١- يسري على الالتزامات التعاقدية شكلاً وموضوعاً قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إن اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً يسري قانون الدولة التي تم فيها العقد مالم يتفق المتعاقدان أو يبين من الظروف أن قانوناً آخر هو المراد تطبيقه»^١.

ومما ينبغي ملاحظته في هذا الشأن أن المشرع الإماراتي على غرار المشرع العماني والقطري فقد اعترافاً بقانون الإرادة؛ حيث أخضع العقود بصفة عامة لقانون الإرادة، فإذا لم يتفق الأطراف على قانون معين لحكم العقد فإن القانون الذي يسري على العقد هو قانون الموطن المشترك للمتعاقدين، وفي حالة اختلاف المتعاقدين في الموطن فإن القانون الواجب التطبيق على العقد هو قانون الدولة التي أبرم العقد فيها وتنفيذ العقد بها.

ونرى أن المشرع الإماراتي تبنى الاتجاه الفقهي ذاته الذي تبناه المشرع العماني الذي يجعل تطبيق القانون الواجب للعقد استناداً على ضابط قانون الجنسية للمتعاقدين وفقاً لقانون مكان إبرام العقد^٢.

^١ المادة ١٩ من القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٥، بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة (ملحق) الصادر بتاريخ ١٥ ديسمبر ١٩٨٥م الجريدة الرسمية العدد ١٥٨ ٢٩ ديسمبر ١٩٨٥.

^٢ هشام صادق، وعكاشة محمد عبد العال، القانون الدولي الخاص تتازع القوانين - الاختصاص القضائي الدولي الجنسية، مرجع سابق، ص ٣٩٧.

والجدير بالذكر أن المشرع الإماراتي - بخلاف المشرع الكويتي والقطري - لم يضع ضوابط إسناد خاصة بعقد العمل الدولي لمسألة تحدد القانون الواجب التطبيق؛ وذلك لخلو التشريع الإماراتي من أي قوانين منظمة لتنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي، وكان من الأخرى بالمشرع الإماراتي أن ينظم قانون لتنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي؛ فهذا القانون له من الأهمية الكبيرة في ظل وجود عدد كبير من الأجانب على الأراضي الإماراتية.

الفرع الثاني: موقف القضاء الإماراتي.

من خلال الأحكام الصادرة من المحاكم الإماراتية نجد أنها لم تضبط موضوعات عقود العمل الدولية بعدم وضع ضابط إسناد خاص لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية؛ إنما وضعت قواعد إسناد عامة بالعقود تعتمد على إخضاع الالتزامات التعاقدية لقانون مكان إبرام العقد؛ أي: الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد مالم يتفق المتعاقدان على خلاف ذلك.

ولقد قضت محكمة التمييز في دبي بالجلسة العلنية المنعقدة يوم ٢٥-٠٧-٢٠٢٣ بمقر محكمة التمييز بدبي في الطعن رقم ٩٣ لسنة ٢٠٢٣ - طعن عمالي - الحكم المطعون فيه الصادر بالاستئناف رقم ٥٣٥/٢٠٢١ استئناف عمالي بتاريخ ٢٠٢٣/٤/١٩. "تتصل الوقائع في أن المدعي كان يعمل لدى شركة كوربرو سيستمز ليمتد الكائنة بالمملكة المتحدة منذ ١/٣/٢٠٠٠ في وظيفة مدير إقليمي. وبتاريخ ١٥/٥/٢٠١٨ عرضت المدعى عليها الأولى - كوربرو سيستمز ليمتد / فرع دبي - على المدعي نقله للعمل لديها - في منصب المدير الإقليمي الشرق الأوسط وإفريقيا - وذلك في الإمارات العربية المتحدة. وبتاريخ ٢٠١٨/٦/٢٤ وبدولة الإمارات العربية المتحدة أبرم المدعي والمدعى عليها الأولى عقداً اتفقا فيه على أن يعمل المدعي لدى المدعى عليها الأولى بوظيفة (مدير عام)، براتب أساسي قدره (...) درهماً من تاريخ دخوله الدولة في ٢٧/٦/٢٠١٨ على أن يكون عرض العمل السابق توقيعه منهما وملحقه جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد، وظل المدعي على رأس عمله عند المدعى عليها الأولى حتى تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢٤؛ حيث أُلغيت بطاقة عمله وإقامته من على المدعى عليها المذكورة؛ وبتاريخ ٢٠١٩/١/٦ وبموجب عقد محدد المدة ينتهي بتاريخ ٢٠٢٢/١/٥ التحق بالعمل لدى المدعى عليها الثانية شركة كوربرو سيستمز م م ح بوظيفة (مدير)، وبراتب إجمالي قدره (٧٧,٣٧٣)، وبتاريخ ٢٠٢٠/٣/٢٦ أنهت المدعى عليها الثانية - خدماته بموجب كتاب إنهاء خدمة مهوور بخاتم المدعى عليها الأولى، وحيث لم

تُشدّد مستحقّاته العمالية فقد لجأ لجهة الاختصاص التي أحالت شكواه للمحكمة، فأقام الدعوى بطلب إلزام المدعى عليهما بالتضامن أن تؤديا له مبلغًا إجماليًا قدره (١,٩٤٧,٨٦٩) درهمًا بالتفصيل الآتي: مبلغ ٤٦٤٢٣٨ درهمًا بدل إنذار عن ستة أشهر، مبلغ ٢٣٢١١٩ درهمًا تعويضًا عن الفصل التعسفي، مبلغ ٣٣٥٢٨ درهمًا بدل إجازة، مبلغ ٥٢٠٠ درهم بدل تذاكر عطلة سنوية، مبلغ ٣٦٠٠ درهم بدل تذكرة عودة لموطنه، مبلغ ٣٥٠٠٠ درهم مصاريف شحن أمتعة، مبلغ ١١٧٤١٨٤ مكافأة نهاية خدمة؛ وقد حكمت محكمة أول درجة بإلزام المدعى عليهما بالتضامن أن تؤديها للمدعي، ثم قدم ممثل المدعى عليها (فرع دبي) طعنه بعدم بحث الدفع المبدئي منها بعدم اختصاص محاكم الدولة للنظر في مطالبة المدعي بالمستحققات العمالية عن فترة عمله في بريطانيا عن الفترة الممتدة منذ العام ٢٠٠٠، ولغاية تاريخ التحاقه بالعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة العام ٢٠١٨، وعدم سريان تطبيق قانون العمل الاتحادي على تلك الفترة، وبالتفاتة عن الدفع المبدئي من الطاعنة بإقرار المطعون ضده في كافة العقود المقدمة أمام المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه أن فترة عمله السابقة في بريطانيا لا علاقة لها بأي عقد يعمل به في دولة الإمارات العربية المتحدة، وأن تلك الفترة تبقى خاضعة للقانون البريطاني؛ وإقراره بعدم ترصد أي مبالغ له عن فترة عمله السابقة؛ مما يعيبه ويستوجب نقضه؛ ولكن رُدّ على هذا الطعن أن الاختصاص يعود لمحاكم دبي؛ إذ إن مقر المدعى عليهما في دبي؛ فلهذه الأسباب حكمت المحكمة برفض الطعنين، وألزمت كل طاعنة بمبلغ ألف درهم مقابل أتعاب المحاماة مع مصادرة التأمين في كل طعن^١.

كما قضت محكمة التمييز في دبي بالجلسة العلنية المنعقدة يوم ١٢-٠٤-٢٠٢٢ بمقر محكمة التمييز بدبي في الطعن رقم ١٩ لسنة ٢٠٢٢ طعن عمالي، للحكم المطعون فيه: الصادر بالاستئناف رقم ٢٥٨٦/٢٠٢١ استئناف عمالي بتاريخ ١٥-١١-٢٠٢١، وتتحصل الوقائع في أن

^١ محكمة التمييز في دبي بالجلسة العلنية المنعقدة يوم ٢٥-٠٧-٢٠٢٣ بمقر محكمة التمييز بدبي في الطعن رقم ٩٣ لسنة ٢٠٢٣ طعن عمالي، الحكم المطعون فيه: الصادر بالاستئناف رقم ٥٣٥/٢٠٢١ استئناف عمالي بتاريخ ١٩-٠٤-٢٠٢٣.

موقع محاكم دبي:

<https://www.dc.gov.ae/PublicServices/VerdictPreview.aspx?OpenedCaseMainType=4&OpenedLitigationStage=5&CaseYear=2023&CaseSerialNumber=93&CaseSubtypeCode=455&Keyword=&DecisionNumber=6&lang=ar&OpenedPageNumber=0>

المطعون ضده كان يعمل لدى الطاعة، وقد امتنعت عن تسديد مستحقاته العمالية، فتقدم بشكواه لمكتب العمل لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين؛ ونظراً لتعذر التسوية أحالت الشكوى للمحكمة، ومن ثم أقام دعواه رقم ١١٨٧٣ لسنة ٢٠٢٠؛ تأسيساً على أنه التحق بالعمل لدى الطاعة بتاريخ ١٢-٢-٢٠١١ بعقد عمل غير محدد المدة، بوظيفة مدير تخطيط بأجر شهري إجمالي (..) درهماً، والأجر الأساسي منه مبلغ (..) درهماً، وفصلته تعسفياً بتاريخ ٣١-١-٢٠٢٠. وامتنعت عن سداد مستحقاته العمالية المطالب بها دون وجه حق؛ وتقدم ممثل المدعى عليها بطعن مفاده تضمن العقد اختصاص المحاكم السعودية بنظر مطالبات المطعون ضده فيما يتعلق بمستحقاته العمالية، وأن كافة المشاريع التي عمل فيها المطعون ضده ترتبط بعقود مع تلك الشركة ولا علاقة لها بالطاعة، وتجاهل التقرير الاتفاق الحاصل بين الطاعة والمطعون ضده على استرداد كافة تلك الرواتب والإثباتات وصور الشيكات والمراسلات بالبريد الإلكتروني السابق إرفاقها للخبرة؛ والتي تؤكد يقيناً برّد المطعون ضده الرواتب المحولة لحسابه؛ لكون علاقة العمل الناشئة عن العقد المبرم بينهما علاقة صورية يربطها عقد عمل صوري من أجل الإقامة، وأنه لا يخضع لها في الإشراف أو التوجيه بما يعيب الحكم المطعون فيه ويستوجب نقضه. وقضت المحكمة وفقاً لما أتى الرد من تدقيقات الخبير المكلف فيها من قبل المحكمة أن هنالك علاقة عمل ثابتة بين الطرفين، وينظمها عقد عمل، وكانت المستأنفة (الطاعة) تحول له رواتبه الشهرية عن طريق نظام حماية الأجور وبصورة منتظمة، ولا ينال من ذلك تحويلها لبعض رواتبه عن طريق فرعها بالسعودية؛ خاصة وأن إدارة هذه الشركات تحت اسم مدير واحد السيد /فادي عتباني - وقد جاءت خلاصة تقرير الخبير كما يلي "أن المدعى عليها وشركة/ ليمان الكائنة بالمملكة العربية السعودية، وكذلك شركة/ ليمان بروجيكت مانجمنت إنترناشيونال منطقة حرة ذ م م، جميعهم يندرجون تحت كيان

واحد. (lemanpmi) " .

^١ محكمة التمييز بالجلسة العلنية المنعقدة يوم ١٢-٠٤-٢٠٢٢ بمقرر محكمة التمييز بدبي في الطعن رقم ١٩ لسنة ٢٠٢٢ طعن عمالي، للحكم المطعون فيه: الصادر بالاستئناف رقم ٢٥٨٦/٢٠٢١ استئناف عمالي بتاريخ ١٥-١١-

٢٠٢١

<https://www.dc.gov.ae/PublicServices/VerdictPreview.aspx?OpenedCaseMainType=4&OpenedLitigationStage=5&CaseYear=2022&CaseSerialNumber=19&CaseSubtypeCode=455&Keyword=%d8%a7%d8%ae%d8%aa%d8%b5%d8%a7%d8%b5&DecisionNumber=6&lang=ar&OpenedPageNumber=0>

ومما لا ريب فيه أن حكمي محكمة التمييز بدبي يجعل النزاعين يخضعان في حيز سريان تطبيق قانون العمل الاتحادي، كما أنه يوافق المادة الواردة في القانون الاتحادي رقم ٥ لسنة ١٩٥٨ بشأن إصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث نصت المادة ١٩ من هذا القانون على أنه: «١ - يسري على الالتزامات التعاقدية شكلاً وموضوعاً قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إن اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً يسري قانون الدولة التي تم فيها العقد مالم يتفق المتعاقدان أو يبين من الظروف أن قانون آخر هو المراد تطبيقه»^١؛ ففي حال هاتين القضيتين تم التعاقد من المدعي أجنبي الجنسية مع فرع الشركة في دبي، وأُبرم العقد في الإمارات؛ لذا كان تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الذي تم ما بين المتعاقدين بما يخص الفرع الإماراتي يكون من اختصاص القانون الإماراتي، ومما لا ريب فيه أن القانون الواجب التطبيق على هذا العقد يكون للقانون الإماراتي؛ لكون كل أفرع الشركتين بالقضية كانت في الإمارات، وكلا المتعاقدين أبرم عقده مع فروع الشركة في الإمارات؛ فنرى أن القاضي الإماراتي على غرار المشرعين الكويتي والقطري فهو يُخضع عقد العمل لقانون الدولة التي تم فيها العقد، ففي الحكمين كان القانون الإماراتي هو القانون الواجب التطبيق؛ لكون العقود قد أبرمت بين أفرع الشركتين في الإمارات؛ لذا فإن القانون الإماراتي يطبق قاعدة الإسناد الخاصة التي تناولها كلا المشرعين الكويتي والقطري، فأخضع عقد العمل لقانون الدولة التي يوجد بها المركز الرئيسي لجهة العمل، وأورد استثناء لهذا الأصل العام في أن يكون لهذا المركز فرع أو فروع في دولة ذاتها؛ فتكون في هذه الحالة الولاية واجبة لقضاء دولة القاضي.

^١ المادة ١٩ من القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٥، بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة (ملحق)

الصادر بتاريخ ١٥ ديسمبر ١٩٨٥م الجريدة الرسمية العدد ١٥٨ ٢٩ ديسمبر ١٩٨٥.

المبحث الثالث

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين

لم يضع المشرع السعودي نظامًا خاصًا لتنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي في شأن موضوع عقود العمل؛ بينما تناول المشرع البحريني مشكلة تنازع القوانين ذوي العنصر الأجنبي في القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي؛ وسندرس هذين القانونين لبيان القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، وتكمن أهمية الدراسة لهذا القانون بالوصول إلى القانون الذي يطبق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ حيث سنناقش في هذا المبحث الحلول التشريعية والقضائية الواردة في المشرعين السعودي والبحريني في شأن تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، وعلى إثر ذلك سوف سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين هما:

المطلب الأول: النظام الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء السعودي.

المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء البحريني.

المطلب الأول

النظام الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء السعودي

الفرع الأول: موقف التشريع السعودي.

على غرار القوانين العمانية والإماراتية لم يضع القانون السعودي قانونًا خاصًا بتنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي؛ حيث إن المشرع السعودي لم ينص على أية قواعد إسناد تتكلم عن أي موضوع لتنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي يمكن تطبيقها داخل المملكة العربية السعودية، وعند الاطلاع على نظام المرافعات الشرعية نجد أن المادة الأولى منه نصت على أنه: "تطبق المحاكم على القضايا المعروضة أمامها أحكام الشريعة الإسلامية وفقًا لما دل عليه الكتاب والسنة، وما يصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض مع الكتاب والسنة، وتتقيد في إجراءات نظرها بما ورد في هذا النظام"^١.

ومما يُستقرأ من هذا النص أن هنالك دلالة قاطعة على عدم جواز تطبيق أي قانون أجنبي داخل المملكة العربية السعودية؛ فالمشرع السعودي لا يأخذ بإمكانية تطبيق القانون الأجنبي داخله بالرغم من أن المملكة العربية السعودية تتنوع الجنسيات الأجنبية على أرضها، وترتب لهم مراكز قانونية مختلفة^٢؛ بيد أنه من جانبنا لا نلاحظ أن المشرع السعودي لا يقر بالعلاقات الدولية ذات العنصر الأجنبي؛ فالمشرع السعودي تناول مسائل الاختصاص الدولي للمحاكم السعودية في نظام المرافعات السعودية؛ غير أنه كان من الأحرى بالمشرع السعودي أن يلتفت إلى إجراء التعديل اللازم، ويضع بالأهمية تناول تنظيم مسألة تنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي؛ فمن جانبنا نرى أنه حسنًا فعل حينما تناول مسألة تنازع الاختصاص الدولي في نظام المرافعات، وهذا يعني أن المشرع لم يغفل عن أهمية تناول الموضوعات الدولية في تشريعه؛ ولكننا نطمح -كذلك- أن ينظّم

^١ المادة رقم ١، نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢١ بتاريخ ١٤٢١/٥/٢٠هـ، تاريخ إصدار ١٤٣٥/١/٢٢هـ في دولة المملكة العربية السعودية الجريدة الرسمية: العدد ٤٤٩٣ تاريخ ١٤٣٥/٢/١٧هـ.

^٢ حمدان بن درويش الغامدي، دور القاضي الوطني في إعمال القانون الأجنبي وإثباته، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد ٣٥، الجزء الأول، ٢٠٢٠، ص ٧٥٩-٧٦٠.

المشرع السعودي مسألة التنازع الذي قد تحدث فيما يخص تنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي؛ فليس هنالك نظام مختص بالقانون الدولي الخاص في المشرع السعودي؛ إنما تحتوي الأنظمة السعودية على عدد من التشريعات المتفرقة في الأنظمة التي تتناول المسائل المتعلقة في موضوعات القانون الدولي الخاص^١؛ بيد أن المشرع السعودي لم ينص على قواعد إسناد خاصة تحكم عقود العمل والعقود الدولية بوجه عام، وذلك يعود لخلو المشرع السعودي من تنظيم نظام خاص يحكم مسائل تنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي؛ إلا أنه من الممكن الاستعانة والإسناد على بعض من التشريعات السعودية المتعلقة بموضوعات القانون الدولي الخاص لنستنتج منها بعضًا من القواعد التي يمكن تطبيقها لاحقًا، فننتاول بعضًا من هذه الأنظمة على سبيل المثال لا الحصر بما يخص تنازع الاختصاص الدولي في المحاكم؛ مثل: نظام المرافعات الشرعية، ونظام التحكيم السعودي الجديد الذي يتحدث عن إعلان القانون السعودي واعترافه بقانون الإرادة؛ حيث نصت المادة ١/٣٨ من نظام التحكيم السعودي على: «مع مراعاة عدم مخالفة أحكام الشريعة الإسلامية النظام العام بالمملكة العربية السعودية على هيئة التحكيم أثناء نظر النزاع الآتي:

أ- تطبق القواعد التي يتفق عليها طرفا التحكيم على موضوع النزاع، وإذا اتفق على تطبيق نظام دولة معينة اتبعت القواعد الموضوعية فيه دون القواعد الخاصة بتنازع القوانين ما لم يتفق على غير ذلك.

ب- إذا لم يتفق طرفا التحكيم على القواعد النظامية واجبة التطبيق على موضوع النزاع طبقت هيئة التحكيم القواعد الموضوعية في النظام الذي ترى أنه الأكثر اتصالاً بموضوع النزاع»^٢.

إلى جانب ذلك تم تناول بعض من القواعد المختصة بالاختصاص الدولي في نظام المرافعات الشرعية وذلك في كل من المواد من (٢٤ إلى ٣٠).

كما نجد أن أحكام نظام العمل السعودي تسري على كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر؛ من جانب آخر يستثنى من تطبيق نظام العمل العمال الأجانب القادمون لأداء عمل ومهمة معينة محددة؛ بشرط ألا تزيد هذه المهام عن شهرين عمل، كما يبطل أي شرط بعقد العمل يخالف أحكام نظام العمل السعودي، ولا

^١ عماد حمادي الجاوي، القانون الدولي الخاص السعودي وفقا لأحدث الأنظمة والتطبيقات القضائية، الطبعة الثانية، مكتبة المتنبى، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٣، ص ١٩.

^٢ المادة ١/٣٨ من نظام التحكيم السعودي الجديد الصادر بالمرسوم ملكي رقم م / ٣٤ بتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٣ هـ.

يعتد بأي إبراء أو صلح عن الحقوق الناشئة للموظف بموجب هذا النظام، وكذلك أثناء سريان عقد العمل؛ حيث يبطل هذا الإبراء والصلح بالحقوق الناشئة للموظف باستثناء ما لم يكن أكثر فائدة للموظف فلا يبطل، ومما يؤخذ على ذلك أن النظام السعودي يسعى لما هو أصح للعامل حماية لهم لكونه الطرف الأضعف في العلاقة^١.

ويتضح من هذه النصوص أن القانون الواجب التطبيق على المنازعات الدولية هو قانون الإرادة؛ أي: القانون الذي اتفق على تطبيقه الأطراف، فإذا لم يتفق الأطراف على قانون معين فإن القاضي -في تلك الحالة- يطبق قانون الدولة الأكثر اتصالاً بالنزاع، وفي مجال عقد العمل الدولي نجد أن القانون الأكثر اتصالاً بالنزاع هو قانون مكان تنفيذ العقد؛ لأن تطبيق قانون تلك الدولة يضمن تطبيق قواعد النظام العام الاجتماعي في دولة تنفيذ العقد؛ إلا أن القاضي السعودي -هنا- ملتزم باستبعاد القانون الأجنبي الواجب التطبيق إذا كان متعارضاً مع النظام العام السعودي؛ أي: متعارضاً مع أحكام الشريعة الإسلامية باعتبارها تمثل قواعد النظام العام بالمملكة العربية السعودية^٢.

وعلى ذلك يستطيع القاضي السعودي أن يطبق على عقد العمل الدولي عن بعد قانون الإرادة في حالة اتفاق الأطراف على قانون معين؛ أما إذا لم يتفق الأطراف على قانون لحكم النزاع فيستطيع القاضي السعودي أن يطبق قانون الدولة الأكثر اتصالاً بالنزاع، وهي قانون دولة تنفيذ العقد إلا إذا كان هذا القانون مخالفاً لأحكام الشريعة الإسلامية ففي هذه الحالة يُستبعد.

وأخيراً نجد أن عقد العمل في التشريع السعودي يخضع -بشكل أساسي- لأحكام نظام العمل السعودي، مع إمكانية تطبيق قواعد القانون الدولي الخاص في العقود ذات الطابع الدولي، وذلك وفقاً لمقر صاحب العمل، أو مكان تنفيذ العمل، أو اتفاق الأطراف.

^١ انظر: المادة رقم ٥ و٨، نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ في دولة المملكة العربية السعودية، الجريدة الرسمية: العدد ٤٠٦٨ تاريخ ١٤٢٦/٩/٢٥

^٢ محمود علي عبد الحافظ، مدى تطبيق القانون الأجنبي أمام القاضي السعودي، دراسة مقارنة بالقانون المصري، مجلة العلوم الشرعية، جامعة القصيم، المجلد ١٢، العدد ٥، ١٤٤٠هـ، ٢٠١٩ م، ص ٤٢١٩.

الفرع الثاني: موقف القضاء السعودي.

من خلال الأحكام الصادرة من محاكم السعودية نجد أنها لم تضبط موضوعات عقود العمل الدولية، فلم تضع لها ضابط إسناد خاص لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية، إنما وضعت قواعد إسناد عامة متفرقة في عدد من الأنظمة.

ولقد قضت محاكم دولة المملكة العربية السعودية قرار الدائرة الخامسة بالمحكمة العليا الهيئة الدائمة المدينة: الرياض رقم القضية - "القرار: (٤٢٢٥٩٩٦) وتاريخ: ١٤٤٢/٩/١٩ هـ وتتلخص وقائع الدعوى في أن " المدعي يستند في دعواه على شهادات أسهم في شركة (...)، ويذكر أنه استلم هذه الشهادات من المدعي عليه بصفته رئيس مجلس إدارة (...)، وحيث إن شركة (...) شركة مساهمة من دولة (...); وعليه فإن نظر مطالبة المدعي باستعادة المبالغ التي يدعي أنه دفعها مقابل أسهم في شركة (...) بموجب شهادات الأسهم يستلزم منه إخضاعه لإجراءات وأنظمة الشركات (...), وهو أمر خارج عن الاختصاص الولائي للمحاكم التجارية بالمملكة العربية السعودية؛ والتي تختص بالنظر في النزاعات الناشئة عن تطبيق نظام الشركات السعودي، وكان حكم المحكمة العليا أنه قد قبل أطراف الدعوى أن تنظر هذه الدعوى من قبل المحاكم السعودية، ولم يدفع المدعي عليه بعدم الاختصاص، ولا يسوغ أن تحكم المحكمة من تلقاء نفسها بعدم الاختصاص والحال هذه^١.

ومما ينبغي ملاحظته في هذا الشأن أن القضاء السعودي يعترف بقانون إرادة الأطراف، فقد قُبلت موافقة الأطراف على جعل الولاية للمحاكم السعودية للنظر في هذا النزاع القائم، وقد نظرت المحكمة التجارية في النزاع؛ لأن موضوع القانون كان شركة أجنبية لا تحمل الجنسية السعودية، ومن ثم لا يعود الاختصاص في هذه القضية إلى المحاكم التجارية، وبهذا التوجه لا بد من منح المحكمة الكبرى اختصاصاً محدداً في هذا النزاع، إلا أن هناك نصاً قانونياً يخالف هذا التوجه، وفي النظام نفسه حيث أنشئ نظام المحاكم التجارية، وعلى وجه الخصوص الاختصاص الدولي للمحاكم التجارية

^١ حكم المحكمة العليا - الهيئة الدائمة المدينة: الرياض رقم القضية - القرار: ٤٢٢٥٩٩٦ تاريخها: ١٤٤٢/٩/٩. البوابة القضائية العلمية في المملكة العربية السعودية:

وفقاً للمادة (١٥) من هذا النظام ونصها: « فيما لم يرد فيه نص خاص في الأنظمة التجارية أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تكون المملكة طرفاً فيها تسري قواعد الاختصاص الدولي المنصوص عليها في نظام المرافعات الشرعية على الدعاوى التي تختص بنظرها المحكمة»، وعند الاطلاع على نظام المرافعات الشرعية، والنظر في القواعد المتعلقة والمقررة بالاختصاص الدولي التي نجدها في المادة (٢٤) من النظام التي تقرر اختصاص محاكم المملكة دولياً في نظر المنازعات التي ترفع على السعودي ولو لم يكن له محل إقامة عام ومختار في السعودية -نرى أن هذه المادة جعلت من أن- فقط- مجرد جنسية المدعى عليه السعودية تجعل انعقاد الاختصاص للمحاكم السعودية؛ ولكن جرى الاستثناء بهذه المادة من اختصاص القضاء السعودي في الدعاوى العينية التي تتعلق بعقار خارج المملكة؛ أما فيما ماعدا هذا الاستثناء فإن نص هذه المادة بعمومه يقضي جواز مخاصمة السعودي ولو على تصرف القانون الأجنبي مع تقييد ذلك بالقول بولاية المحاكم السعودية؛ حيث نجد أن نص المادة (٢٨) من نظام المرافعات الشرعية يقول: « فيما عدا الدعاوى العينية المتعلقة بعقار خارج المملكة تختص محاكم المملكة بنظر الدعاوى إذا قبل المتداعيان ولايتها ولو لم تكن داخلية في اختصاصها»؛ وإسناداً لهذا النص الذي يقضي بسريان قواعد الاختصاص الدولي في نظام المرافعات الشرعية على المنازعات التجارية، وبما أن المدعي عليه بهذه المنازعة سعودي الجنسية، ولم نجد أن النزاع متعلق باستثناء المادة المتعلقة بعقار خارج المملكة، وكان أطراف النزاع قابلين للمحاكمة في محاكم سعودية، ولم يبد أي من أطراف هذا النزاع أي منازعة فيما يخص ولايتها عليه، ويمكن أن نخلص إلى القول إن المحاكم التجارية تتمتع بولاية قضائية نوعية للفصل في هذا النزاع، ليس لأنها تخضع لقانون الشركات الأجنبية؛ بل على أساس قواعد الاختصاص القضائي الدولي التي تنص على أن لطرف النزاع الحق في الاحتكام أمام القضاء المملكة التجاري في المسائل المماثلة لتلك التي تناسبها، ومن ثم فإن اختصاص المحاكم التجارية بالفصل في النزاع هو الأنسب؛ ومن هذا المنطلق فإن المشرع السعودي يعترف بقانون إرادة الأطراف بتحديد القانون الواجب التطبيق؛ فإذا علم القانون السعودي دولياً بنظر نزاع المدعى عليه في هذه الدعوى فإننا -هنا- سوف نبحث عن صفته (موضوعياً) ومدى صحة مواجهته في الدعوى بوصفه (رئيس مجلس الإدارة) في الشركة الأجنبية، ومدى

مسؤوليته عن تسليم المبالغ مقابل شهادات الأسهم المدعاة، كل ذلك يتم عن طريق الاحتكام إلى قواعد قانون الشركات الأجنبي في تلك الدولة التي جرت تلك التصرفات القانونية بناء عليها، فيفحص القاضي السعودي بدوره جميع قواعد المسؤولية والصفة المنضوية في القانون الأجنبي، ويكون دوره في مدى انطباقها أولاً، ثم مدى اتفاقها مع قواعد الشريعة الإسلامية؛ فإن قضت عملاً محرماً ضرب عنها الحكم صفحاً، وقضى بموجب قواعد الإسلام وأحكام النظام الأشبه في المملكة، وإن كانت متسقة غير مخالفة للشرع قضى بموجبها؛ إذ إن نظر القاضي السعودي لهذا النزاع لا يعني بالضرورة تطبيق قواعد المملكة عليه لكونه نشأ في ظل قانون أجنبي وبدولة أجنبية، واختص بنظره القضاء السعودي لاعتبار رضى الأطراف بالاحتكام إليه، ولا اعتبار جنسية المدعى عليه، وعدم تعلق النزاع بعقار خارج المملكة فحسب؛ مما يعقد الاختصاص دولياً لمحاكم المملكة بالنظر المخصوص بقواعد تلك البلاد غير المعارضة للشريعة وفقاً لما يعرف في القانون الدولي الخاص بالإسناد، وهي عملية البحث عن القانون الواجب التطبيق في المنازعة لاعتبار وجود صفة أجنبية في الواقعة محل الالتزام.

ومما ذكره فقهاء القانون في هذا الصدد أن تطبيق القانون الأجنبي في العلاقات القانونية المشوبة بعنصر أجنبي يتعلق بالحق المدعى مع ارتضاء أطراف الحكم القضاء الوطني الأكثر تحقيقاً للعدالة من تطبيق النظام المحلي لبلد القاضي باعتبار أن الحق محل النزاع نشأ في ظل قانون خارجي تحكمه قواعد تلك القانون في سماع الدعوى، ومدد قبولها، وانقضاء الحق بالتقادم، وسواها من المسائل الخاصة التي يجب على القاضي الوطني أن يراعيها لنشوء الحق المدعى به في ظلها وتحت حكمها، ولا اعتبار الخصوم تلك القواعد أثناء تلاقي إرادتهم بتلك التصرفات القانونية^١.

ولقد قضت المحكمة العامة بالأحساء الدائرة العمالية الثانية بصك رقم ٤٥٣٠٧٣٩٧٣٧ بتاريخ ١٤٤٥/٧/٢١هـ بالقضية رقم ٤٥٧٠٦٩٠٢١٨ وتاريخ ١٤٤٥/٦/١٦هـ، وتتلخص وقائع الدعوى أن المدعي (أجنبي الجنسية) عمل في منشأة المدعى عليه بمهنة عامل إنشاءات بموجب عقد عمل عادي خارجي، محرر بتاريخ

^١ محمد بن حمد بن حمد بن عثيمين، المبادئ التجارية المستخلصة من أحكام المحكمة العليا جمعاً ودراسة، قضاء الجمعية العلمية القضائية السعودية، ١٤٤٤هـ، ص ٢٥-٢٦.

٢٠٢٣/١١/١٢م، بعقد محدد المدة من تاريخ ٢٠٢٣/١١/١٢ م إلى تاريخ ٢٠٢٤/١١/١٢م، وبأجر العمل ٢٠٢٣/١١/١٢م، وعلى أجر أساسي (٠٠ريال) وبدلات (٠٠ريال)، ولا يزال على رأس العمل حتى تاريخه، ونشأ بسبب هذه العلاقة ١- أجور متأخرة عبارة عن ٨ أشهر ميلادية تبدأ من شهر ٣ وتنتهي بشهر ١١ ٢- مبالغ نفقة لصالح العمل حيث أنفقت (٠٠٠) مقابل استثمار، وأطلب إلزام المدعي بتسليم الأجور المتأخرة بمبلغ قدره (٠٠ريال)، وتسليم المبلغ المدفوع (٠٠ريال)، وحكمت الدائرة بما يلي: ١- إلزام المدعي عليها بتسليم الأجور المتأخرة وقدرها (٠٠ريال) ورد ما زاد عن ذلك ٢- إلزام المدعي عليها تسليم المبلغ المدفوع وقدره (٠٠ريال)¹.

وفي حكم آخر قضت المحكمة العمالية بالدمام الدائرة العمالية الثالثة بصك رقم ٤٣٣٥٦٥٩٨٠ بتاريخ ١٤٤٣/١١/٢٥هـ بالقضية رقم ٤٣٩٤٨١٣٣٨ وتاريخ ١٤٤٣/١١/١٧هـ، "وتتلخص وقائع الدعوى أن المدعي (أجنبي الجنسية) عمل في منشأة المدعى عليه بمهنة عامل مساح، بموجب عقد عمل مؤقت خارجي، محرر بتاريخ ٢٠٠٤/١١/١١م، ومحدد المدة من تاريخ ٢٠٠٤/١١/١١ إلى تاريخ ٢٠٢١/١١/٣٠م، وعلى أجر أساسي (٠٠ريال)، وبدلات (٠٠ريال)، وآخر يوم عمل له ٢٠٢١/١١/٣٠م بسبب إنهاء العقد وفقاً للمادة ٨١ من نظام العمل لعدم تسليم الأجور، وأطلب إلزام المدعى عليها (شركة) ١- أجور متأخرة عبارة عن ٩ أشهر ميلادية تبدأ من شهر ١٠ وتنتهي بشهر ٥ الميلادي ٢- أجر ساعات إضافية بمبلغ (٠٠ريال) عن شهرين بسنة ٢٠٢٠ و ٤ أشهر في سنة ٢٠٢١ بمبلغ إجمالي (٠٠ريال) ٣- نهاية خدمة بمبلغ (٠٠ريال)، وسئل المدعي عن بينته فأجاب أنه ليس لديه بينة سوى عقد العمل، وتم إخطاره أن بينته غير موصلة لما يطلبه من طلبات، وأن ليس له إلا طلب يمين المدعى عليه على نفي دعواه، وقرر المدعي طلب يمين المدعى عليه ولم يحضر المدعى عليه بالجلسة التي يتم توجيه اليمين له وعداً ناكلاً. وحكمت الدائرة ١- بإلزام المدعى عليها شركة (٠٠) بتسليم -أولاً- الأجور المتأخرة وقدرها (٠٠ريال) ٢- إلزام

¹ المحكمة العامة بالأحساء الدائرة العمالية الثانية بصك رقم ٤٥٣٠٧٣٩٧٣٧ بتاريخ ١٤٤٥/١١/٢١هـ بالقضية رقم ٤٥٧٠٦٩٠٢١٨ وتاريخ ١٤٤٥/١١/١٦هـ.

المدعى عليها بتسليم أجر الساعات الإضافية ٣- مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ وقدره (٠٠ ريال) ^١.

ونرى في هذه الأحكام أن المشرع السعودي اعتمد على قانون الإرادة لتحديد القانون الواجب التطبيق على هذا النزاع، فقد اتفقت الأطراف في عقد العمل فيما بينهم على أنه في حال النزاع والخلاف فإن القانون العمل السعودي هو الواجب التطبيق، كما يُفصل بالنزاع في محاكم المملكة العربية السعودية؛ لكون العقد بالحكمين المشار إليهما يتبنيان قاعدة الإسناد الخاصة بالعقود التي تتبناها أغلب الأنظمة المقارنة باعتماد معيار إرادة الأطراف في تنفيذه العقد؛ حيث يخضع تنفيذ العقد إلى القانون الذي يتفق عليه الطرفان ^٢.

^١ المحكمة العمالية بالدمام الدائرة العمالية الثالثة بصلك رقم ٤٣٥٦٥٩٨٠ بتاريخ ١٤٤٣/١١/٢٥ هـ بالقضية رقم ٤٣٩٤٨١٣٣٨ وتاريخ ١٤٤٣/١١/١٧ هـ.

^٢ عماد حمادي البجاوي، القانون الدولي الخاص السعودي وفقاً لأحدث الأنظمة والتطبيقات القضائية، مرجع سابق، ٢٠٢٣، ص ٤٢.

المطلب الثاني

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل في التشريع والقضاء البحريني

الفرع الأول: موقف التشريع البحريني.

على غرار المشرع الكويتي نرى أن المشرع البحريني قد نظم مسألة تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي في المادة ١٩/أ التي نصت على أنه: «يسري على عقود العمل التي يبرمها أصحاب الأعمال مع عمالهم قانون الدولة التي يجري فيها تنفيذ عقد العمل بصفة أساسية، فإذا كان عقد العمل ينفذ بصفة أساسية في أكثر من دولة سري قانون الدولة التي يوجد فيها المركز الرئيسي لهذه الأعمال»^١.

ونصت المادة ١٩ / ب من القانون ذاته على أنه: «إذا كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال في الخارج، وكان فرع هذا المركز في المملكة هو الذي أبرم عقود العمل كان القانون البحريني هو القانون الواجب التطبيق إذا كان عقد العمل ينفذ بصفة أساسية في المملكة»^٢. ونصت المادة ١٩ / ج من القانون على: «لا يخل الاتفاق على تطبيق قانون آخر بشأن عقود العمل بالقواعد الآمرة للقانون الواجب التطبيق وفقاً لأحكام الفقرتين أ، ب من هذه المادة»^٣؛ فإذا كان العقد ينفذ في دولة واحدة فإن قانون هذه الدولة هو الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ فالمشرع البحريني اعتمد على ضابط مكان تنفيذ العقد بصفة أساسية لتحديد القانون الواجب التطبيق على العقد؛ أما إذا كان العقد ينفذ في أكثر من دولة فإن القانون الواجب التطبيق على العقد يكون قانون الدولة التي يوجد بها المركز الرئيسي لجهة العمل.

^١ المادة ١٩ / ب من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي في دولة مملكة البحرين، الجريدة الرسمية: العدد ٣٢١٧ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٩.

^٢ المادة ١٩/ج من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي في دولة مملكة البحرين، الجريدة الرسمية: العدد ٣٢١٧ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٩.

^٣ المادة ١٩ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي في دولة مملكة البحرين، الجريدة الرسمية: العدد ٣٢١٧ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٩.

^٤ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١٠٥.

وأخيراً إذا كان المركز الرئيسي لجهة العمل في الخارج، وله فرع في مملكة البحرين، وكان هذا الفرع هو الذي أبرم عقد العمل ففي هذه الحالة يكون القانون البحريني هو الواجب التطبيق؛ بشرط أن ينفذ عقد العمل بصفة أساسية في دولة البحرين.

وإن ما تقدم بيانه يقودنا إلى الحديث إلى أنه يستفاد أن المشرع البحريني وضع عدة فروض لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، وهي:

الفرض الأول: إذا كان العقد ينفذ في دولة واحدة فإن قانون هذه الدولة هو الواجب التطبيق على عقد العمل؛ فالمشرع البحريني اعتمد على ضابط مكان تنفيذ العقد بصفة أساسية لتحديد القانون الواجب التطبيق على العقد .

الفرض الثاني: إذا كان العقد ينفذ في أكثر من دولة فإن القانون الواجب التطبيق على العقد يكون هو قانون الدولة التي يوجد بها المركز الرئيسي لجهة العمل.

الفرض الثالث: إذا كان المركز الرئيسي لجهة العمل في الخارج، وكان له فرع في مملكة البحرين، وهذا الفرع هو الذي أبرم عقد العمل؛ ففي هذه الحالة يكون القانون البحريني هو الواجب التطبيق؛ بشرط أن ينفذ عقد العمل بصفة أساسية في دولة البحرين.

ويتضح من ذلك أن المشرع البحريني قد اعتمد بصفة أساسية على مكان تنفيذ العقد باعتباره أكثر العناصر اتصالاً وتأثيراً في عقد العمل الدولي عن بعد، وحسباً فعل المشرع البحريني حين نص على عدم جواز استبعاد القواعد الآمرة الواردة في القانون الواجب التطبيق على العقد في حالة اختيار المتعاقدين لقانون آخر؛ فقد حصر المشرع البحريني إرادة الأطراف في وضع القواعد المنظمة للمسائل المكملّة؛ أما القواعد الآمرة فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها حماية لحقوق العامل ومصالحه^١.

^١ عبد الله الضمور، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، بعض الدروس المستفادة من قواعد روما بشأن الالتزامات التعاقدية، مرجع سابق، ص ٤٠٧ وما بعدها.

ومما لا ريب فيه وباستقراء هذه النص الوارد بالمشعر البحريني يتضح لنا أن المشعر البحريني لم يخرج عن موقف المشعر الكويتي والقطري؛ حيث أخضع عقد العمل لقانون الدولة التي يوجد بها المركز الرئيسي لجهة العمل، وهو الاستثناء الوارد بكلا المشعرين الخليجين السابق ذكرهما^١.

ويمكن أن نستخلص أن نهج المشعر البحريني في تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بُعد يعكس توازنًا بين ضابط مكان تنفيذ العقد وموقع المركز الرئيسي لجهة العمل مما ينسجم مع القواعد العامة في القانون الدولي الخاص، ومع ذلك فإن اعتماد مكان التنفيذ معيارًا أساسيًا قد لا يكون كافيًا في ظل طبيعة العمل عن بُعد، حيث قد يعمل الفرد من أكثر من دولة دون ارتباط جغرافي ثابت.

كما أن تطبيق قانون دولة المركز الرئيسي لصاحب العمل يوفر استقرارًا قانونيًا؛ ولكنه من جانب آخر قد يؤثر على حماية حقوق العمال إذا كانت القوانين المحلية أكثر توفيرًا للضمانات العمالية؛ أما في حالة وجود فرع داخل البحرين فإن إخضاع العقد للقانون البحريني يعد نهجًا منطقيًا لضمان عدم تهرب أصحاب العمل من الالتزامات القانونية المحلية.

الفرع الثاني: موقف القضاء البحريني.

يلاحظ من خلال الأحكام الصادرة من محكمة التمييز البحرينية أنها تقرر تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية على ضابط إسناد خاص تعتمد به على إخضاع عقود العمل التي تُبرم مع كل من العامل وصاحب العمل لقانون الدولة التي يوجد بها مركز إدارة هذه الأعمال؛ ومن جانب آخر فقد بين المشعر البحريني أنه في حال كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال خارج دولة البحرين، وكانت فروعها في البحرين هي التي أبرمت هذه العقود فإن القانون الواجب التطبيق هو القانون البحريني.

وهناك قاعدة تناولتها محكمة التمييز البحرينية مفادها أن " تنفيذ عقد العمل بصفة أساسية في دولة وتطبيقه مؤقتًا في البحرين لازمه أن يكون العقد خاضعًا لقانون الدولة التي يجري فيها تنفيذ العمل الرئيسي عملاً بقواعد القانون الدولي الخاص لعدم وجود قاعدة إسناد في القانون البحريني

^١ عبد الناصر زياد هياجنة، قراءات نقدية في أحكام تنازع القوانين في القانون المدني القطري، مرجع سابق، ص ١٦٢ وما بعدها.

تعين القانون الواجب التطبيق في هذه الحالة^١؛ "فخلوا أوراق المدعي مما يفيد تقديم أحكام القانون الأجنبي الذي يعد واقعة يجب على الخصوم إثباتها، وذلك للتحقق مما إذا كان يكفل للمطعون ضده حقوقه بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة، وكونه هو الأصلح له في التطبيق بشأنها، وكانت القواعد الخاصة بتلك المكافأة في القانون البحريني هي من القواعد التنظيمية التي يجب إخضاع عقد العمل في خصوصها لذلك القانون؛ فإنه لا مناص إزاء ذلك من تطبيق القانون البحريني على كامل مدة عمل المطعون ضده؛ سواء ما تم منها بالبحرين أو خارجها باعتبار ذلك القانون هو قانون القاضي الذي يجب إعماله في مثل الحالة المعروضة"^٢.

ولقد قضت على إثر ذلك محكمة التمييز البحرينية في جلسة ٢٧ مارس ١٩٩٤ (٣٣) الطعن ٢ لسنة ١٩٩٤؛ حيث إن الوقائع -على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق -تتحصل في أن المطعون ضده أقام على الطاعنة الدعوى رقم ٢٨٥١ لسنة ١٩٩٢ أمام المحكمة الكبرى المدنية بطلب الحكم بإلزامها أن تؤدي له مبلغ ٥٥٩ ر ٦٨١٩ ديناراً قيمة مكافأة نهاية خدمته لدى بنك... التي بدأت من ١/٥/١٩٨٤ حتى ٢٠/١/١٩٩٢، وتمسكت الطاعنة أن مدة عمل المطعون ضده بدولة البحرين بدأت من يولييه سنة ١٩٨٩ وحتى يناير سنة ١٩٩٢، وأنه لا يستحق مكافأة نهاية خدمة طبقاً لأحكام قانون العمل البحريني، وقد حكمت المحكمة برفض الدعوى تأسيساً على أن المطعون ضده كان يعمل بفرع بنك . . . بأمريكا، ثم أعير للعمل بفرع البنك بالبحرين منذ ٢٤/٧/١٩٨٩م حتى استقال في ٢٠/١/١٩٩٢ قبل أن يتم ثلاث سنوات في العمل بالبحرين.

ولقد حكمت محكمة الاستئناف العليا بتاريخ ٢٨/١١/١٩٩٣ بإلغاء الحكم المستأنف وإلزام الطاعنة أن تدفع للمطعون ضده مبلغ ٥٠٠ ر ٥٥٧٢ ديناراً، فطعنّت الطاعنة في هذا الحكم بطريق التمييز، وقدم المكتب الفني للمحكمة مذكرة أبدى فيها الرأي برفض الطعن^٣.

ومما ينبغي ملاحظته في هذا الحكم أن المدعي كان يعمل بفرع البنك ... بأمريكا، ثم أُعير بعد ذلك للعمل بفرع البنك بدولة مملكة البحرين بشكل مؤقت، ثم بعد ذلك أقام المدعي دعواه بطلب

^١ حكم تمييز من محاكم دولة مملكة البحرين جلسة ٢٧ مارس ١٩٩٤ (٣٣) الطعن ٢ لسنة ١٩٩٤.

^٢ حكم تمييز من محاكم دولة مملكة البحرين جلسة ٢٧ مارس ١٩٩٤ (٣٣) الطعن ٢ لسنة ١٩٩٤.

<https://ahkam.sjc.bh>

^٣ حكم من محاكم دولة مملكة البحرين جلسة ٢٧ مارس ١٩٩٤ (٣٣) الطعن ٢ لسنة ١٩٩٤.

<https://ahkam.sjc.bh>

الحكم بإلزام المدعى عليها أن تؤدي له مكافأة نهاية خدمته لدى البنك، وفي البداية رُفِضَت الدعوى المقدمة من قبل المدعي بإلزام المدعى عليها بتسليمه مكافأة الخدمة؛ بسبب أن المدعي كان يعمل بفرع بنك . . . بأمريكا، ثم أُعير للعمل بفرع البنك بدولة مملكة البحرين، فاستأنف المطعون ضده بالاستئناف، وحكمت له محكمة الاستئناف العليا بإلغاء الحكم المستأنف، وإلزام الطاعنة أن تدفع للمطعون ضده نهاية الخدمة، فطعنَت الطاعنة بطريقة التمييز، وبنَت طعنَها على هذا الحكم المطعون فيه قد خالفه القانون، كما أن هنالك خطأ في تطبيقه، ويعود هذا الأمر إلى أن في هذا الحكم طُبِّقَت أحكام قانون العمل البحريني على كامل مدة عمل المدعي بما فيها مدة عمله بالبنك بأمريكا، وهذا الأمر مردود عليه أن القضاء البحرين حينما حكم بتسليمه كامل مستحقاته مع شمل مدة عمله بأمريكا إنما هو استناداً إلى أن المدعي أُعِيدَ للعمل مؤقتاً في دولة البحرين، كما أن عقد المدعي ينفذ بصفة أساسية في أمريكا، وينفذ بصفة مؤقتة في البحرين طوال مدة إعارته إليها بما يستتج منه أن يكون هذا العقد خاضعاً لقانون الدولة التي يجري فيها تنفيذ العمل الرئيسي تطبيقاً لقواعد القانون الدولة الخاص؛ نظراً لعدم وجود قاعدة إسناد في القانون البحريني تعين القانون الواجب التطبيق في هذه الحالة.

ولقد نصت المادة ١٩ /ب من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي على أنه: «إذا كان المركز الرئيسي لهذه الأعمال في الخارج، وكان فرع هذا المركز في المملكة هو الذي أبرم عقود العمل كان القانون البحريني هو القانون الواجب التطبيق إذا كان عقد العمل ينفذ بصفة أساسية في المملكة»^١.

ونصت المادة ١٩ / ج من القانون على أنه: «لا يخل الاتفاق على تطبيق قانون آخر بشأن عقود العمل بالقواعد الآمرة للقانون الواجب التطبيق وفقاً لأحكام الفقرتين أ، ب من هذه المادة»^٢؛ مما نخلص معه إلى أن قاضي البحرين قد كَيَّف وقائع الدعوى بشكل صحيح؛ فاتفاقية إعاره المطعون ضده للعمل في البحرين والمرفقة في أوراق هذا الحكم تفيد أنه يعمل بمملكة البحرين،

^١ المادة ١٩ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي في دولة مملكة البحرين، الجريدة الرسمية: العدد ٣٢١٧ تاريخ ٢٠١٥/١١/٢٩.

^٢ المادة ١٩ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي البحريني.

وينفذ هذا العقد بصفة مؤقتة طوال مدة إعارته إليها بما يستتبع أن يكون العقد خاضعاً لقانون الدولة التي يجري فيها تنفيذ العمل الرئيسي.

ونرى أن الحكم قد بين أن المستندات المقدمة من قبلهم قد خلت مما يفيد جعل أحكام هذا القانون الأجنبي مقدمة على القانون البحريني؛ لذلك يجب على الخصوم إثباتها، ويعود هذا الإثبات للتحقق مما إذا كان هذا الحق مكفولاً للمدعي المطعون ضده بما يخص مكافأة نهاية الخدمة.

وأخيراً فقد أصاب القانون البحريني حينما أنهى الحكم المطعون فيه إلى تطبيق قانون العمل البحريني على النزاع برمته وذلك لتنفيذ العقد داخل المملكة؛ فإن ما قدمه الطاعن في أسباب طعنه من مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه يكون في غير محله، ولا يعيب الحكم المطعون فيه؛ مما يجعل المحكمة ترفض الطعن بموضوع الحكم.

وفي طعن آخر صادر من محكمة التمييز برقم ٢٧٩ لسنة ٢٠١٢ المتعلق بشركة أجنبية فإنه تتلخص وقائع الدعوى في الآتي " أن المطعون ضده عرض نزاعه العمالي مع الطاعنة على وزارة العمل قائلاً: إنه عمل لديها اعتباراً من ٢٥/١٠/٢٠٠١ بمهنة مدير مشروع براتب شهري قدره (...) بموجب عقد عمل غير محدد المدة، وقدم استقالته من العمل بتاريخ ٢٨/٦/٢٠٠٧ ويطالبها بأن تؤدي له أجره عن شهر يونيه ٢٠٠٧، وببدل الأخطار، وببدل الإجازة، ومكافأة نهاية الخدمة، والبنوس، والتعويض، والفائدة؛ ولتعذر التسوية الودية أحيل النزاع إلى المحكمة الصغرى، وقيد بالدعوى رقم ١٥٢٢ لسنة ٢٠٠٨ التي نذبت خبيراً، وبعد أن قدم تقريره حكمت بإلزام المدعى عليها أن تؤدي للمدعي مبلغ (...) ديناراً [أجرة، وببدل الإجازة السنوية، ومكافأة نهاية الخدمة، والبنوس والفائدة]، ورفضت باقي الطلبات بحكم استأنفته الطاعنة بالاستئناف رقم ١٢٠ لسنة ٢٠١٠ أمام المحكمة الكبرى الاستئنافية التي حكمت بسقوط حقها في الاستئناف، فطعن المستأنفة في هذا الحكم بطريق التمييز بالطعن رقم ٤٨١ لسنة ٢٠١٠، ونقضت محكمة التمييز الحكم وأحالت القضية إلى المحكمة التي أصدرته لتفصل فيها من جديد، وقد أيدت محكمة الإحالة الحكم المستأنف؛ فطعن الطاعنة في هذا الحكم بطريق التمييز، والمكتب الفني للمحكمة قدم مذكرة برأيه في الطعن؛ وحيث إن الطعن أقيم على سببين تنعى بهما الطاعنة على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون، ومخالفة الثابت بالأوراق، والفساد في الاستدلال، والقصور في التسبيب؛ وحاصلها أنه أيد الحكم الابتدائي بإلزامها بالمبلغ المقضي به استناداً لتقرير الخبير المنتدب في الدعوى رغم تمسكها في دفاعها بعدم اختصاص المحكمة دولياً بنظر الدعوى عن المطالبات

السابقة على تاريخ التحاقه بالعمل لديها في ٢٩/١١/٢٠٠٦؛ لكون تلك المطالبات تخضع لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة؛ لأن الشركة الطاعنة لها شخصية معنوية مستقلة وتأسست بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٦ ، وليست فرعاً للشركة الموجودة في ابوظبي التي كان يعمل بها المطعون ضده، كما اعتمد الحكم على ما أورده الخبير من تقدير راتب المطعون ضده بمبلغ ١٤٠٠ دينار رغم الثابت بعقد العمل أن راتبه ٤٠٠٠ درهم إماراتي، وما قرره المطعون ضده أن راتبه ٢٢٠٠ دينار في كشف طلباته أمام وزارة العمل؛ مما كان يجب معه الاعتداد بما جاء بعقد العمل. كما أيد ما خلص إليه الحكم الابتدائي من أحقيته لبدل الإجازة السنوية عن كامل المدة رغم عدم استحقاقه لها عدا الفترة التي عمل بها لدى الطاعنة قضي له بأحقيته في البونس رغم أن عقد العمل والنظام الأساسي للشركة لم يتضمنا أحقيته في ذلك؛ مما يعيب الحكم ويستوجب نقضه؛ وحيث إن هذا النعي في جملته مردود؛ لأن الشركة الأجنبية كشخص اعتباري لا تُعدّ متوطنة في مملكة البحرين أو مقيمة فيها ما لم يكن مركزها الرئيسي موجوداً فيها، أو يكون لها مقر أو فرع تمارس فيه نشاطها، وكان البين من الأوراق وتقرير الخبير المنتدب في الدعوى أن الشركة الطاعنة هي فرع للشركة الأم - مجموعة ----- - الكائن مقرها الرئيسي بأبوظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، واستند الخبير في ذلك إلى إدارة الشركتين تخضع لمدير واحد بكل من الدولتين، وما جاء بالموقع الإلكتروني للشركة الأم أن الشركة الطاعنة هي احد فروع الشركة بالبحرين، وتقاضي المطعون ضده راتبه من حساب شركة الحسام بأبوظبي حتى تاريخ استقالته، ومن ثم ينعقد الاختصاص بنظر الدعاوى المرفوعة على الشركة الطاعنة لمحاكم البحرين وفقاً للمادة ١٥ من قانون المرافعات، وكان المقرر أن مكافأة نهاية الخدمة تستحق متى انتهت علاقة العمل مما يقتضي حسابها على اساس مدة الخدمة منذ بدئها وحتى انتهائها باعتبارها مدة واحدة متصلة وفقاً للمادة ١١١ من قانون العمل رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ - والذي يخضع النزاع لأحكامه ، كما أن المكافأة السنوية البونس التي يمنحها صاحب العمل للعامل زيادة على أجره تعد بحسب الأصل تبرعاً منه فلا يلتزم بدفعها ما لم تكن مقررة في عقد العمل أو النظام الأساسي للمنشأة أو جرى العرف على منحها للعمال بأن اعتاد صاحب العمل على منحها لهم جميعاً أو لفئة منهم على نحو مستمر وفقاً

^١ المادة ١٥ من القانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧١ في دولة مملكة البحرين.

^٢ يستمر العمل بالقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي

لقواعد ثابتة حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر. وتقدير توافر شروط الالتزام بالمنحة من المسائل الموضوعية التي تستقل بها محكمة الموضوع بغير معقب طالما كان تقديرها سائغاً، لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بأسبابه بالحكم المطعون فيه قد خلص إلى رفض الدفع المبدئ من الطاعنة بعدم اختصاصه دولياً بنظر الدعوى، وبأحقية المطعون ضده في بدل الإجازة السنوية ومكافأة نهاية الخدمة والبنوس وبما لمحكمة الموضوع من السلطة التامة في فهم الواقع وتقدير الأدلة والأوراق والمستندات المقدمة في الدعوى ومنها عمل الخبير والأخذ بما تطمئن إليه منها بما جاء بتقرير الخبير المنتدب في الدعوى الذي اطمأنت إليه المحكمة من أن الشركة الطاعنة فرع للشركة الأم الكائن مقرها بأبوظبي والتي نقلت المطعون ضده للعمل بفرعها لدى الشركة الطاعنة بمملكة البحرين وأن فترة عمله تبدأ من ٢٥/١٠/٢٠٠١ ومن ثمّ فهي فترة عمل متصلة وليست منفصلة - اعتباراً من تاريخ نقله عام ٢٠٠٦ - وأن أجره الشهري ١٤٠٠ دينار - وفقاً للثابت بمستندات الشركة وخطاب البنك المحول إليه راتبه ، ولم يتقاضى مكافأة نهاية خدمة رغم عمله لمدة خمس سنوات وثمانية اشهر وثلاثة أيام، وأن المدعى عليها تمنح موظفيها بصفة مستمرة وثابتة بنوس سنوياً، ويقدر براتب شهرين لم يحصل عليها المطعون ضده خلال التسعة الأشهر النهائية لعمله، ومن ثم قضت له بهذه الطلبات، وكان ما خلص إليه سائغاً وله أصله الثابت بالأوراق ويؤدي إلى ما انتهى إليه الحكم من نتيجة صحيحة فإن النعي عليه بسببي الطعن يكون قائماً على غير اساس. ولما تقدم يتعين رفض الطعن.

فمن المقرر - أن الشركة الأجنبية كشخص اعتباري لا تُعدّ متوطنة في مملكة البحرين أو مقيمة فيها ما لم يكن مركزها الرئيسي موجوداً فيها أو يكون لها مقر أو فرع تمارس فيه نشاطها وكان البين من الأوراق وتقرير الخبير المنتدب في الدعوى أن الشركة الطاعنة هي فرع للشركة الأم - مجموعة ----- - الكائن مقرها الرئيسي بأبوظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، واستند الخبير في ذلك إلى إدارة الشركتين تخضع لمدير واحد بكل من الدولتين، وما جاء بالموقع الإلكتروني للشركة الأم أن الشركة الطاعنة هي أحد فروع الشركة بالبحرين، وتقاضى المطعون ضده راتبه من حساب شركة الحسام بأبوظبي حتى تاريخ استقالته، ومن ثم ينعقد الاختصاص

بنظر الدعاوى المرفوعة على الشركة الطاعنة لمحاكم البحرين وفقاً للمادة ١٥ من قانون المرافعات^١.

وفي حكم آخر من محكمة التمييز البحرينية قضت بالطعن رقم ٣٣٤ لسنة ٢٠٠٤ أن محاكم البحرين تختص بنظر الدعاوى التي ترفع على الأجنبي الذي ليس له موطن أو محل إقامة في البحرين إذا تعلقت الدعوى بالتزام نشأ، أو نفذ، أو كان واجباً تنفيذه فيها...

وتتلخص وقائع الدعوى في أنه " من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه متى قدّم الخصم إلى محكمة الموضوع مستندات وتمسك بدلائلها، والتفت الحكم عن التحدث عنها بشيء مع ما يكون لها من الدلالة فإنه يكون معيباً بالقصور، وكانت محاكم البحرين تختص بنظر الدعاوى التي ترفع على الأجنبي الذي ليس له موطن أو محل إقامة في البحرين إذا تعلقت الدعوى بالتزام نشأ، أو نفذ، أو كان واجباً تنفيذه فيها؛ ولما كان ذلك وكان دفاع الطاعن قد جرى على أن علاقة العمل مع المطعون ضدها بدأت داخل البحرين بموجب عقد بدأ تنفيذه بتاريخ ١٩٨٨/٦/١ في وظيفة مندوب مبيعات لها، وأنها بتاريخ ١٩٩٧/٧/١ نقلته بصفة مؤقتة إلى دبي للعمل في صيدلية تابعة لها إلى أن فصل بغير مبرر في ٢٠٠٤/١٢/١٧، ودلل على ذلك بما قدمه من مستندات أخصها عقد العمل الأول، وخطابا النقل والفصل الصادرين من المطعون ضدها التي لم تطعن عليها بثمة مطعن؛ فإن الحكم المطعون فيه إذ التفت عن هذه المستندات مع مالها من دلالة على صحة دفاعه بانعقاد الاختصاص لمحاكم البحرين فإنه يكون مشوباً بالقصور المبطل مما يعيبه ويوجب نقضه وإلزام المطعون ضدها بمصاريف الطعن.

وحيث إن الموضوع صالح للفصل فيه، وكان الثابت بالخطابات والمكاتبات المتبادلة بين الطاعن والمطعون ضدها خصوصاً خطابها بتعيينه مندوباً لمبيعاتها بالبحرين اعتباراً من ١٩٨٨/٦/١، وخطابها بنقله للعمل بدبي، وكذا خطابها بإنهاء خدمته لديها للأسباب التي أوردتها به؛ فإن الدعوى تكون متعلقة بنزاع نشأ ونفذ جانباً منه بالبحرين، وهو ما يكفي لانعقاد اختصاص محاكمها به ولا يغير من ذلك تحدي المطعون ضدها أن الطاعن كان يعمل لدى بصيدلية..... بدبي بعقد قدمت صورة منه؛ فضلاً عن تناقضه مع ما طوته هذه الخطابات الصادرة عنها _ سألغة البيان _ من

^١ محكمة التمييز البحرينية، جلسة ٥ من مايو سنة ٢٠١٤، الطعن رقم ٢٧٩ لسنة ٢٠١٢ رقم القاعدة ٩٩.

أنها صاحب العمل، وأن الطاعن يعمل لديها بدبي أيضاً؛ فقد برر الأخير أن هذا العقد وسيلة لاستخراج تصريح عمل له، وإذ لم يلتزم الحكم المستأنف بهذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه؛ مما يوجب إلغاء وإعادة الدعوى إلى المحكمة العمالية للفصل في موضوعها؛ فمحاكم البحرين تختص بنظر الدعاوى التي ترفع على الأجنبي الذي ليس له موطن أو محل إقامة بها، ومناطه. نشوء الالتزام أو تنفيذه أو كان واجباً تنفيذه بها. وتعلق الدعوى بنزاع نشأ ونفذ جانب منه بالبحرين. أثره. اختصاص محاكمها به. مخالفة ذلك. خطأ.^١

ولقد أصاب القانون البحريني حينما أنهى الحكم المطعون فيه إلى تطبيق قانون نشوء الالتزام على النزاع برمته لتنفيذ العقد داخل المملكة.

^١ محكمة التمييز البحرينية، جلسة ١٢ من مارس سنة ٢٠٠٧، الطعن رقم ٣٣٤ لسنة ٢٠٠٦ رقم القاعدة ٧٣.

[/https://ahkam.sjc.bh](https://ahkam.sjc.bh)

الخاتمة

انتهيت في هذا البحث إلى تحديد مضمون عقد العمل الدولي عن بعد، ومحاولة حل إشكالية القانون الواجب التطبيق؛ فعقد العمل الدولي عن بعد هو ذلك العقد الذي يؤدي بمقتضاه العامل العمل المتفق عليه؛ ولكن في مكان بعيد عن صاحب العمل، وأن العامل في هذا العقد يخضع لإشراف صاحب العمل ورقابته، وأن موضوع عقد العمل عن بعد هو تعهد العامل بأداء عمل من الأعمال التكنولوجية لقاء أجر محدد متفق عليه في العقد، ويشترط أن يكون العمل مأجوراً؛ ف القانون العمل يحكم العلاقات التي تنشأ عن العمل المأجور؛ أي: العمل الذي يقوم به شخص بقصد الحصول على مقابل أو أجر؛ والنص صريح في قانون العمل على حصول العامل على أجر مقابل عمله.

إن مسألة تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل الدولية عن بعد من المسائل المعقدة في القانون الدولي الخاص؛ لأن تلك العقود تتمتع بخصوصية خاصة بها لا تتوافر في العقود الأخرى، وهنا يثور التساؤل عن جدوى قواعد الإسناد التقليدية لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، والطريقة التي يجب اعتمادها لتحديد القانون الذي يلبي متطلبات عقد العمل الدولي عن بعد.

ولقد استقر الفقه على ضرورة إخضاع عقود العمل الدولية عن بعد لقانون دولة معينة، واستبعاد فكرة العقود المتجردة من أي قانون لحكمه، فقد نادى فقه النظرية الشخصية بتحرير العقد العمل الدولي عن بعد من حكم أي قانون، وإخضاعه بالكامل لمبدأ قانون الإرادة؛ حيث يتولى أطراف العقد الاتفاق على القواعد التي تنظم العقد دون الحاجة للرجوع إلى أي قانون داخلي يحكم العقد؛ لأن العقد الدولي يتصل بأكثر من نظام قانونياً، فلا يوجد قانون وفقاً لهذا الاتجاه يملك الادعاء أنه هو القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عنه بعد، وعلى العقود الدولية بصفة عامة.

ومن القواعد المستقرة أن العقود الدولية تخضع لقانون الإرادة؛ أي: القانون الذي يختاره أطرافها بإرادتهم الحرة، ويشترط لتطبيق قاعدة خضوع العقد للقانون الذي يختاره الأطراف أن يتعلق الأمر بعقد ذي طابع دولي، أو باختصار بعقد دولي، ولا يكون ذلك إلا إذا كان أحد عناصر العقد أجنبياً، أن يكون أطرافه أحدهما أو كليهما أجنبياً بالنسبة للقاضي الوطني، أو القاضي المختص بنظر النزاع، أو أن يكون موضوعه موجوداً بالخارج، أو يكون قد أبرم أو نفذ في الخارج.

وتتمثل ضوابط الإسناد المتعلقة بعقد العمل الدولي عن بعد في ضابطين هما: قانون مكان إبرام العقد، وقانون مركز الإدارة الرئيسي؛ ولكن في الواقع لا يمكن الأخذ بمركز الإدارة الرئيسي قاعدة إسناد لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ لأن هذا الضابط سيؤدي إلى تطبيق قانون صاحب العمل، وهو الطرف الأقوى في عقد العمل؛ مما يهدر حقوق العامل، فهذا الضابط يؤدي إلى عدم تطبيق القواعد القانونية الآمرة في بلد تنفيذ العقد التي تهدف إلى حماية العامل ورعاية حقوقه.

وهناك تشريعات تأخذ بالقانون الشخصي لأطراف عقد العمل باعتباره القانون الواجب التطبيق على العقد؛ إلا أن تلك التشريعات اختلفت في تحديد القانون الشخصي المطبق على علاقة العمل، فبعضها يأخذ بقانون جنسية الأطراف، وبعض آخر يطبق قانون موطن أطراف العقد.

ونرى من جانبنا أنه من الصعب الاعتماد على ضابط الجنسية المشتركة لأطراف العقد واعتباره ضابط الإسناد الأساسي لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد؛ فضابطا الجنسية والموطن متغيران، ومن الممكن أن يؤدي تطبيقهما على التحايل على القانون الواجب التطبيق من خلال تغيير جنسية الأطراف أو موطن أحدهما في المدة ما بين إبرام العقد وقيام النزاع فيه؛ فمعايير الإسناد الشخصية تفتح الباب أمام التحايل على القانون الواجب التطبيق على النزاع؛ إلا أن عقد العمل الدولي عن بعد مثله مثل أي عقد آخر يخضع للأحكام العامة التي تخضع لها العقود، ومن تلك الأحكام مبدأ قانون الإرادة، ومن ثم فإن أطراف العقد لهم كامل الحرية في إبرام عقد العمل والاتفاق على أحكامه؛ ولكن نظراً للطبيعة الخاصة لعقد العمل الدولي عن بعد، ووجوب التكافؤ بين مركز صاحب العمل القانوني والعامل؛ فإن هناك قواعد آمرة هدفها حماية العامل وحقوقه، ولا يجوز لصاحب العمل مخالفتها.

والصفة الآمرة لقواعد قانون العمل جعلت مبدأ دور قانون الإرادة في نطاق عقد العمل محدوداً، فأصبح دور الإرادة في نطاق عقد العمل منحصراً على الاتفاق على الأحكام التنظيمية للعقد والقواعد المكملة، فلا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفة القواعد الآمرة إلا إذا كان ذلك في مصلحة العامل، فلا بد من مراعاة الأحكام الخاصة بشرط السن، وعدد ساعات العمل، والحد الأدنى للأجور، وما إلى ذلك من الأحكام القانونية التي تكفل حماية العامل.

النتائج:

تخلص هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- نجد أن مبدأ التراضي فيما بين أطراف العقد هو الأصل العام الذي يحكم العقود كافة بما فيها عقد العمل الدولي عن بُعد؛ ووفقاً لهذا الأصل العام ينعقد عقد العمل الدولي عن بعد بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين، ولا يشترط لإتمامه شكل خاص.

٢- بالرغم من أن قواعد قانون العمل تتسم بالصفة الآمرة فلا يمكن إهدار الصفة التعاقدية لعلاقة العمل، وإهدار إرادة أطراف العقد في اختيار القانون الواجب التطبيق؛ فعقد العمل الدولي عن بعد ينشأ بالإرادة الحرة للعامل وصاحب العمل، ولأطراف العقد الحرية في وضع الشروط المتعلقة بالعمل، والأجر، ومكان العمل ونوعه، وكيفية تنفيذ العقد؛ ولذلك فإن لإرادة الأطراف دور مهم في تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد.

٣- هناك قيود ترد على حرية المتعاقدين في تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، وتتمثل تلك القيود في عدم مخالفة قانون الإرادة للنظام العام لدولة القاضي المختص بالنزاع، وبصفة خاصة النظام العام الاجتماعي الحاكم لعلاقة العمل.

٤- استبعاد القانون الواجب التطبيق الذي حدده أطراف العقد إذا كان يتعارض مع النظام العام، ويمكن تعريف النظام العام في التنزع الدولي للقوانين أنه: «دفع يتم بمقتضاه منع تطبيق القاعدة القانونية في القانون الأجنبي الواجب التطبيق بمقتضى قاعدة الإسناد الوطنية إذا كان حكمها يتعارض مع المبادئ والأسس الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية التي يقوم عليها النظام القانوني في مجتمع دولة القاضي».

٥- إذا لم يتفق الأطراف على القانون الواجب التطبيق على العقد فإن بعضاً من الفقه يرى تطبيق قواعد إسناد شخصية على عقد العمل الدولي عن بعد بحيث يُطبَّق قانون جنسية المتعاقدين المشتركة، أو قانون الموطن المشترك للمتعاقدين، أو قانون جنسية صاحب العمل.

٦- نادى الفقه الحديث بتطبيق قواعد إسناد موضوعية؛ حيث يُطبَّق قانون بلد تنفيذ العقد، أو قانون الدولة الأكثر ارتباطاً بالعقد.

٧- اتفقت التشريعات الوطنية على إعطاء الأولوية لقانون الإرادة ليكون القانون الواجب التطبيق على النزاع، وفي حالة غياب اتفاق الأطراف على تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد فقد اعتمدت

غالبية التشريعات الوطنية ضابط إسناد موضوعي لتحديد القانون الواجب التطبيق يتمثل في اختيار قانون مكان إبرام العقد، أو اختيار قانون بلد تنفيذ العقد.

٨- أخذت العديد من تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي بقانون مركز الإدارة الرئيسي لصاحب العمل قانونًا واجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، ومن ذلك المشرع الكويتي.

٩- أخذت تشريعات أخرى بمكان تنفيذ العقد قانونًا واجب التطبيق على العقد مثل المشرع البحريني الذي اعتمد بصفة أساسية على مكان تنفيذ العقد باعتباره أكثر العناصر اتصالًا وتأثيرًا في عقد العمل الدولي عن بعد.

التوصيات:

نوصي هذه الدراسة بما يلي:

- ١- نقترح على المشرع السعودي أن ينظّم في نظام المرافعات مواد خاصة في موضوع قانون العمل الدولي وذلك في مسألة تنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي.
- ٢- ندعو تشريعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية إلى تنظيم عقد العمل عن بعد، وإجراء الدراسة اللازمة بما يخصه، ووضع نصوص توضيحية خاصة بمثل هذا النوع من العقود لمواكبة التطورات التي تحدث في أنماط العمل لحماية العمال.
- ٣- بما أن العمل عن بعد قد يعتمد على التكنولوجيا لتنفيذ العمل نوصي بوضع اتفاقية فيما بين مجلس التعاون لدول الخليج العربية تبين فيها المعايير الدولية لحماية البيانات الشخصية للعامل وضمان توافقها مع قوانين مثل GDPR في أوروبا.
- ٤- أقترح في حال تعذر تحديد مكان العمل المعتاد في عقد العمل الدولي عن بعد أن يكون القانون الواجب التطبيق هو القانون مكان التنفيذ للعقد.
- ٥- أوصي أن تأخذ تشريعات مجلس التعاون لدول الخليج العربية بضوابط إسناد موضوعية لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد خاصة تطبيق مكان تنفيذ العقد، وذلك لضمان تطبيق قواعد النظام العام الاجتماعي لدولة التنفيذ على العقد.
- ٦- أقترح على كل من المشرع الكويتي والبحريني توضيح أكثر بما يخص المواد الخاصة بتنازع القوانين في عقود العمل الدولية التي وُضعت بما يخص شأن تنازع القوانين ذات العنصر الأجنبي.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

إصدارات دور النشر:

الكتب العامة:

١. أحمد السعيد الزقود، أصول قانون التجارة الدولية، الطبعة الثانية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر ٢٠١٠.
٢. أحمد البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٣. أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص النوعي، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠٠٤م.
٤. قانون العقد الدولي مفاوضات العقود الدولية - قانون الإرادة وأزمته، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨
٥. التنازع الدولي للقوانين والمرافعات المدنية الدولية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية القاهرة ٢٠٠٧،
٦. أدمون نعيم، الموجز في القانون الدولي الخاص وفقاً للتشريع والاجتهاد في لبنان، الطبعة الثانية، بيروت ١٩٩٣
٧. بشار محمد الأسعد، عقود الاستثمار في العلاقات الدولية الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠٠٦م.
٨. جابر جاد عبد الرحمن، تنازع القوانين، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩م.
٩. القانون الدولي الخاص، ج ٢، ط ٢، مطبعة التفيض، بغداد، ١٩٤٧ - ١٩٤٨
١٠. حبار محمد، القانون الدولي الخاص، الرؤى للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٣م.
١١. حسن الهداوي، تنازع القوانين - المبادئ العامة والحلول الوضعية في القانون الأردني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠١.

١٢. حفيظة السيد الحداد، النظرية العامة في القانون القضائي الخاص الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩
١٣. حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ٢٠٢١.
١٤. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤.
١٥. إبرام عقد العمل الإلكتروني دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربي، مصر، ٢٠١٧
١٦. سامي منصور وأسامة العجوز، دروس في القانون الدولي الخاص، بيروت، ٢٠٠٥م.
١٧. طالب حسن موسى، قانون التجارة الدولية، الطبعة السابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ٢٠١٠.
١٨. عكاشة محمد عبد العال، تنازع القوانين (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
١٩. علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣م.
٢٠. عماد حمادي البجاوي، القانون الدولي الخاص السعودي وفقًا لأحدث الأنظمة والتطبيقات القضائية، الطبعة الثانية، مكتبة المتنبي، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٣،
٢١. عوني محمد الفخري، اتفاقية روما لسنة ١٩٨٠ بشأن القانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية، مكتبة بغداد، ٢٠٠٧م،
٢٢. غالب علي الداودي، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين تنازع الاختصاص القضائي الدولي تنفيذ الأحكام الأجنبية دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١،
٢٣. مايك جري وآخرون، دليل العمل عن بعد، ترجمة عمر بن عبد الرحمن العيسى، مركز البحوث، الرياض، ٢٠٠١.
٢٤. محمد علي السويلم، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة بالتشريعات الدولية (الاتفاقيات والمؤتمرات لمنظمة العمل الدولية) والأجنبية والعربية بآراء الفقه وأحدث أحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٢١.

٢٥. محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية ٢٠١١.
٢٦. محمد بن حمد بن حمد بن عثيمين، المبادئ التجارية المستخلصة من أحكام المحكمة العليا جمعاً ودراسة، قضاء الجمعية العلمية القضائية السعودية، ١٤٤٤هـ.
٢٧. محمود محمد ياقوت، قانون الإرادة وقواعد البوليس ضرورية التطبيق (دراسة تحليلية وتطبيقية)، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٣.
٢٨. مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والتطبيق، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١١.
٢٩. منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٨م.
٣٠. الأسس العامة للتحكيم الدولي والداخلي في القانون الخاص في ضوء الفقه وقضاء التحكيم، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
٣١. مهذب أحمد الصانوري، دور المحكم في خصومة التحكيم الدولي الخاص، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠١.
٣٢. هاني محمود حمزة، النظام الواجب الأعمال على العقود الدولية أمام المحكم الدولي، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨.
٣٣. هشام علي صادق، القانون الواجب التطبيق على عقود التجارة الدولية، الطبعة الثانية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠١م.
٣٤. هشام صادق، وعكاشة محمد عبد العال، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين - الاختصاص القضائي الدولي الجنسية، دار الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠١٠.
٣٥. همام محمد محمود ومحمد حسين منصور، مبادئ القانون، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٦.
- ثانياً: رسائل الدكتوراه والماجستير

الرسائل العلمية

١. الطيب زورتي، النظام القانوني للعقود الدولية في القانون الجزائري والمقارن، الجزء الأول، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، ١٩٩١.

٢. أميرة بدوي نجم، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، الدراسات العليا، قسم القانون الخاص، جامعة المنوفية، ٢٠٢٣م.
٣. خالد شويرب، القانون الواجب التطبيق على العقد التجاري الدولي، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة ٢٠٠٨/ ٢٠٠٩.
٤. سعد الدين محمد، العقد الدولي بين التدويل والتوطين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، ٢٠٠٨/ ٢٠٠٧.
٥. سلام هادي جاسم، رسالة ماجستير (فكرة العقد الدولي الطليق وتأثيرها بالقواعد الموضوعية الدولية)، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
٦. عدلي محمد عبد الكريم، النظام القانوني للعقود المبرمة بين الدول والأشخاص الأجانب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة أبي بكر تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١١م.
٧. علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠١٢.
٨. مشوار حمزة، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير الأكاديمية، شعبة الحقوق، التخصص علاقات دولية خاصة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ٢٠١٦م.
٩. محمد بلاق، قواعد التنازع والقواعد الموضوعية في عقود التجارة الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي الخاص، جامعة أبي بكر بالقائد تلمسان، ٢٠١١.

الدوريات والأبحاث المنشورة:

١. أزهار محمود لهمود، القانون الواجب التطبيق في منازعات العقود الدولية، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ٩، العدد ٣٤، ٢٠٢٠م.
٢. بارودة خالد، وعجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة العمل والتشغيل، العدد ٤، مجلد ٥، كلية الحقوق، جامعة ابن خلدون تيارت، ٢٠٢٠م.
٣. بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، كلية القانون، جامعة قطر، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، ٢٠٢٠م.

٤. حمدان بن درويش الغامدي، دور القاضي الوطني في إعمال القانون الأجنبي وإثباته، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد ٣٥، الجزء الأول، ٢٠٢٠.
٥. خضراوي الهادي وجعير بشير، اختيار قانون الإرادة وتحديد مدى ملاءمته لعقود الدولة الاستثمارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، المجلد ٩، العدد ١/ الجلفة، مارس ٢٠١٦.
٦. زبيدة عبد الهادي، القواعد المادية لمنازعات عقود التجارة الدولية في الأنظمة العربية في إطار الاتفاقات الدولية دراسة مقارنة، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، جامعة الأمير سلطان الأهلية، المجلد الثالث، العدد الثاني، مارس ٢٠١٧، الرياض.
٧. سكيل رقية، التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعية في عقد العمل عن بعد)، المجلة الجزائرية للحقوق، والعلوم السياسية، المجلد ٧، العدد ١، ٢٠٢٢م.
٨. سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مقال منشور بمجلة المناهج القانون المغربي، عدد ١٣، ٢٠٠٣م.
٩. عبد العزيز الزومان ومحمد العقيلي وآخرون، العمل عن بعد علمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر الوطني السابع للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، إبريل ٢٠٠٤.
١٠. عبد الله الضمور، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما ١ بشأن الالتزامات التعاقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، العدد التسلسلي ٣٠، ٣٠ شوال، ذو القعدة ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠م.
١١. عبد الناصر زياد هياجنة، قراءات نقدية في أحكام تنازع القوانين في القانون المدني القطري، مقالة بحثية، المجلة الدولية للقانون، المجلد ٢٠١٩، العدد المنتظم الثاني، دار نشر جامعة قطر، ٢٠٢٠.
١٢. كمال بن سالم، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي في القانون الدولي الخاص الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد ٧، العدد ٢، ٢٠٢٢.
١٣. محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل " أزمة عقد العمل" (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، مجلة الشريعة والقانون، العدد ٤٧، يوليو ٢٠١١.

١٤. محمود علي عبد الحافظ، مدى تطبيق القانون الأجنبي أمام القاضي السعودي، دراسة مقارنة بالقانون المصري، مجلة العلوم الشرعية، جامعة القصيم، المجلد ١٢، العدد ٥، ١٤٤٠هـ، ٢٠١٩ م.
١٥. مهند عزمي أبو مغلي، منصور عبد السلام الصرايرة، القانون واجب التطبيق على عقود الاستهلاك الإلكترونية ذات الطابع الدولي، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد، العدد ٤١، عمان ٢ - الأردن، سنة ٢٠١٤.
١٦. نجلاء توفيق نجيب ونادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد ١٨، العدد الأول، الأردن، ٢٠١٨.

ثالثاً: الأحكام القضائية:

أحكام قضائية

١. محكمة التمييز الأردنية رقم ٣٥٩٦ / ٢٠١٦، تاريخ ٢٦/١٢/٢٠١٦.
٢. محكمة التمييز الأردنية، تمييز رقم ١١٦٨٣/٢٠٠٩، لعام ٢٠٠٩.
٣. محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم ٢٠١٧/١٨٣٦، بتاريخ ١٢/١٧/٢٠١٧ م.
٤. محكمة التمييز الأردنية حقوق رقم ٦٤٠٣-٢٠١٨، بتاريخ ١٢/١١/٢٠١٨.
٥. محكمة التمييز المصرية طعن رقم ١٦٨٦ لسنة ٥٠ ق ج ٢٦/١٠/١٩٨٦.
٦. نقض مدني مصري ١٣ فبراير ١٩٦٣، مجموعة سمير أبو شادي، ق ١٣٠٩، ٧٨٩.
٧. المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة التجارية، قرار ٥٧٨٢١ بتاريخ ١٥/١٢/١٩٩٠، قضية: (ف. ع) ضد (شركة سوناطراك)، المجلة القضائية للمحكمة العليا سنة ١٩٩٥، ع. ١٠١، ص ١٤٩ "تشغيل الأجانب - تطبيق النصوص التشريعية الجاري بها العمل - واستبعاد بنود العقد المخالفة لها.
٨. المحكمة العليا الجزائرية، الغرفة التجارية، قرار ١٣٨٦٠٥٤ تاريخ القرار ٢٠٢٠/١١/١٩، اختصاص إقليمي قضية (ج. ك) / المطعون ضده: شركة إلكترو ثروت الجزائر.
٩. المجلس الأعلى للسلطة القضائية في المملكة المغربية في قرار لمحكمة النقض برقم ١٦٤ الصادر بتاريخ ٨ فبراير ٢٠٢٢ في الملف الاجتماعي رقم ٢٠٢٠/١١/٥١٢١٣٥.

١٠. المملكة المغربية المجلس الأعلى للسلطة القضائية، قرار محكمة النقض رقم ١٥١٨ الصادر بتاريخ ١٢ أبريل ٢٠٢٢، في الملف الاجتماعي رقم ٢٠٢١١٥١٣٥٣، أجير أجنبي - اتفاقية.
١١. محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم ١٦ تاريخ ٢٢/٢/٢٠١١، العدد الثاني.
١٢. مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار تاريخ ١٦/١١/١٩٤٨، ن. ق. ١٩٤٩.
١٣. محكمة التمييز المدنية اللبنانية، قرار رقم ٦٤ تاريخ ١٢/٧/٢٠٠١، باز. ٢٠٠١.
١٤. المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢) وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ١٩٨٧١٨ أحوال شخصية جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٨ مج القسم الثاني، المجلد الأول.
١٥. المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢) وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ٢٠٠٤/٣٣٨ أحوال شخصية جلسة ٢٠٠٥/٩/٢٥ مج القسم الخامس، المجلد الأول.
١٦. المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢)، وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ٢٠٠٢/١٨٤٢ تجاري جلسة ٢٠٠٣/١١/١٨ مج القسم الخامس، المجلد السابع.
١٧. المبادئ القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية، المجلد في المرافعات (٢) وزارة العدل، محكمة التمييز، المكتب التقني، ٢٠١٦، الطعن ٢٠٠٢/١١٢٠ عمالي جلسة ٢٠٠٣/١١/١٠ مج القسم الخامس المجلد السابع.
١٨. محكمة التمييز العمالية في الكويت، دعوى رقم ٣٤٧ لسنة ٢٠٢٣ عمالي الجهراء ٤.
١٩. محكمة التمييز العمالية في الكويت في دعوى رقم ١١٣٦٣ ٢٠١٩ عمالي كلي حولي (١) لسنة ٢٠٢١.
٢٠. حكم محكمة التمييز قطر *الدائرة: الدائرة المدنية والتجارية الرقم: ٢٢٦/السنة: ٢٠١٢ تاريخ الجلسة: ٢٥/١٢/٢٠١٢* - المنشور في موقع الميزان البوابة القانونية القطرية.
٢١. محكمة العمالية العمانية في قضية رقم ٢٠٠٢/١٤.

٢٢. محكمة العمالية العمانية في قضية رقم ٢٠٠٢/١٦
٢٣. محكمة التمييز في دبي بالجلسة العلنية المنعقدة يوم ٢٥-٠٧-٢٠٢٣ بمقر محكمة التمييز بدبي في الطعن رقم ٩٣ لسنة ٢٠٢٣ طعن عمالي، الحكم المطعون فيه: الصادر بالاستئناف رقم ٥٣٥/٢٠٢١ استئناف عمالي بتاريخ ١٩-٠٤-٢٠٢٣.
٢٤. محكمة التمييز في دبي بالجلسة العلنية المنعقدة يوم ١٢-٠٤-٢٠٢٢ بمقر محكمة التمييز بدبي في الطعن رقم ١٩ لسنة ٢٠٢٢ طعن عمالي للحكم المطعون فيه: الصادر بالاستئناف رقم ٢٥٨٦/٢٠٢١ استئناف عمالي بتاريخ ١٥-١١-٢٠٢١
٢٥. حكم المحكمة العليا - الهيئة الدائمة - المدينة: الرياض - رقم القضية - القرار: ٤٢٢٥٩٩٦ تاريخها: ١٤٤٢/٩/٩.
٢٦. البوابة القضائية العلمية في المملكة العربية السعودية.
٢٧. المحكمة العامة بالأحساء الدائرة العمالية الثانية بصك رقم ٤٥٣٠٧٣٩٧٣٧ بتاريخ ١٤٤٥/١٧/٢١هـ بالقضية رقم ٤٥٧٠٦٩٠٢١٨ وتاريخ ١٤٤٥/١٦/١٤هـ.
٢٨. المحكمة العمالية بالدمام الدائرة العمالية الثالثة بصك رقم ٤٣٣٥٦٥٩٨٠ بتاريخ ١٤٤٣/١١/٢٥هـ بالقضية رقم ٤٣٩٤٨١٣٣٨ وتاريخ ١٤٤٣/١١/١٧هـ.
٢٩. حكم تمييز من محاكم دولة مملكة البحرين، جلسة ٢٧ مارس ١٩٩٤ (٣٣)، الطعن ٢ لسنة ١٩٩٤.
٣٠. محكمة التمييز البحرينية، جلسة ٥ من مايو سنة ٢٠١٤، الطعن رقم ٢٧٩ لسنة ٢٠١٢ رقم القاعدة ٩٩.
٣١. محكمة التمييز البحرينية، جلسة ١٢ من مارس سنة ٢٠٠٧، الطعن رقم ٣٣٤ لسنة ٢٠٠٦ رقم القاعدة ٧٣.

رابعاً: الاتفاقيات والقوانين:

اتفاقيات ومواثيق دولية:

١. مؤتمر العمل الدولي - الاتفاقية ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ - اتفاقية بشأن العمل في المنزل.
٢. اتفاقية روما لعام ١٩٨٠ المتعلقة بالقانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية

٣. اتفاقية جنيف الأوروبية للتحكيم الدولي ١٩٦١، ١٩٦١/٤/٢١، نسخة أطلع عليها في ٢٥/١٢/٢٠٢٣ من موقع المعهد الأمريكي للتحكيم التجاري الدولي <https://www.aifca.com/2017/04/15/الاتفاقية-الأوروبية-للتحكيم-التجاري/>.
٤. اتفاقية لاهاي لعام ١٩٨٦ التي تحدثت عن القانون الواجب التطبيق على عقود البيع الدولي للبضائع.

قوانين وتشريعات:

١. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ في دولة المملكة العربية السعودية، الجريدة الرسمية: العدد ٤٠٦٨ بتاريخ ١٤٢٦/٩/٢٥.
٢. قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (٧٩٢) بتاريخ ١٢/٢/١٤٣٦ هـ الخاص بتنظيم العمل عن بعد في دولة المملكة العربية السعودية.
٣. القرار الوزاري رقم (١٢٠٤٥٣) بتاريخ (١٢/٢٨/١٤٣٨ هـ)، والقرار الوزاري رقم (١٠١٣٢٩) بتاريخ (١٠/١/١٤٤٢ هـ) بشأن قرار احتساب العاملين عن بعد في نطاقات لتمكين الشباب والشابات من فرص العمل في القطاع الخاص في دولة المملكة العربية السعودية.
٤. المرسوم الملكي رقم (م / ١٣٤) وتاريخ ٢٧ / ١١ / ١٤٤٠ هـ بتعديل تعريف العامل في المادة الثانية من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ إقرار مجلس الوزراء رقم ٢١٩ بتاريخ ٢٢ / ٨ / ١٤٢٦ الصادر بتاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦ هـ في دولة المملكة العربية السعودية.
٥. نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢١ بتاريخ ٢٠/٥/١٤٢١ هـ، تاريخ إصدار ٢٢/١/١٤٣٥ هـ في دولة المملكة العربية السعودية الجريد الرسمية، العدد ٤٤٩٣ تاريخ ١٧/٢/١٤٣٥ هـ.
٦. اللوائح التنفيذية لنظام المرافعات الشرعية ١٩ جمادى الأولى ١٤٣٥ هـ قرار وزير العدل رقم (٣٩٩٣٣) تاريخ الإصدار ١٩ جمادى الأولى ١٤٣٥ هـ في دولة المملكة العربية السعودية.
٧. نظام التعاملات الإلكترونية لعام ١٤٢٨ هـ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ بتاريخ ٨ / ٣ / ١٤٢٨ هـ قرار مجلس الوزراء رقم ٨٠ بتاريخ ٧ / ٣ / ١٤٢٨ هـ في دولة المملكة العربية السعودية، الجريد الرسمية، العدد ٤١٤٤ تاريخ الإصدار ٢٥/٣/١٤٢٨ هـ.

٨. من نظام التحكيم السعودي الجديد الصادر بالمرسوم ملكي رقم م / ٣٤ بتاريخ ٢٤ / ٥ / ١٤٣٣هـ.

٩. تعميم رقم ١٢ لسنة ٢٠٢٠ بشأن قرار مجلس الوزراء رقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٠ الخاص بنظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة.
١٠. القانون الاتحادي رقم (٥) لسنة ١٩٨٥ بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة (ملحق) الصادر بتاريخ ١٥ ديسمبر ١٩٨٥م الجريدة الرسمية، العدد ١٥٨ ٢٩ ديسمبر ١٩٨٥.

١١. من قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٢ في دولة الإمارات العربية المتحدة، الجريدة الرسمية، العدد ٧٣٧ تاريخ النشر ٢٠٢٢/١١/١٠.

١٢. مرسوم بقانون الاتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل المنشور في الجريدة الرسمية وعُمل به ابتداءً من ٢٠٢٢/١٢/٢٠م.
١٣. دليل تطبيق (العمل عن بعد) في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، مارس ٢٠٢٠، صادر من الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

١٤. القانون الاتحادي لدولة الإمارات رقم ١ لسنة ٢٠٠٦ بشأن قانون المعاملات والتجارة الإلكترونية تاريخ الإصدار ٢٠٢١/٩/٢٠، الجريدة الرسمية، (١ ملحق) العدد ٧١٢ تاريخ ٢٠٢١/٩/٢٦م

١٥. قانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٥ بشأن تنازع القوانين في المسائل المدنية والتجارية ذات العنصر الأجنبي في دولة مملكة البحرين، الجريدة الرسمية، العدد ٣٢١٧ تاريخ ٢٠١٥/٦/٩.

١٦. قانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الخاص في مملكة البحرين، تاريخ الإصدار ٢٠١٢/٧/٢٦.

١٧. مرسوم قانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ بإصدار قانون مدني في دولة مملكة البحرين، صدر بتاريخ ٢٠٠١/١٥/١٣م.

١٨. توجيهات الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ٢٠٢١ بدولة مملكة البحرين، صدر في تاريخ ٢٠٢١/٦/٢٧.

١٩. قانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧١ في دولة مملكة البحرين.

٢٠. المرسوم البحريني رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٢ بشأن المعاملات الإلكترونية في دولة البحرين، الجريدة الرسمية: العدد ٢٥٤٨ تاريخ النشر ٢٠٠٢/٩/١٨ م.
٢١. يستمر العمل بالقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، قانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
٢٢. قانون العمل القطري قانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٩، تاريخ نشر ٢٠٠٤/١٧/٦،
٢٣. القانون المدني القطري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٤ في دولة قطر تاريخ ٢٠٠٤/٦/١٣، الجريدة الرسمية: العدد ١١، تاريخ النشر ٢٠٠٤/٨/٨.
٢٤. المرسوم القطري بقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٠ وذلك بشأن إصدار قانون المعاملات والتجارة الإلكترونية في دولة قطر ٢٠١٠/٨/١٩، الجريدة الرسمية؛ العدد ٩، تاريخ النشر ٢٠١٠/٩/٢٨.
٢٥. القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦١ بتنظيم العلاقات القانونية ذات العنصر الأجنبي في دولة الكويت، الجريدة الرسمية؛ العدد ٣١٦ (ملحق) الصادر في ١٩٦١/٢/٢٧.
٢٦. قانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي. الجريدة الرسمية، العدد (٩٦٣) ٢١ فبراير ٢٠١٠، الكويت.
٢٧. مرسوم بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني في الكويت في تاريخ ١٩٧٦/٨/٢٩، والأمر الأميري الصادر ١٩٨٠/٨/٢٤.
٢٨. قرار مجلس الوزراء الكويتي رقم ٦٩٢ بتاريخ ٢٥ / ٥ / ٢٠٢٠ في دولة الكويت.
٢٩. قانون رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٤ في شأن المعاملات الإلكترونية، قرار مجلس الوزراء رقم ٨٠ بتاريخ ٧ / ٣ / ١٤٢٨ في دولة الكويت، الجريدة الرسمية، العدد ١١٧٢ السنة الستون - ٦٩ بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢٣ م.
٣٠. المرسوم السلطاني رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ بإصدار قانون المعاملات المدنية في دولة سلطنة عمان، صدر في ٢٠١٣/٥/١٦، الجريدة الرسمية، عدد رقم (١٠١٢) الصادر في ٢٠١٣ / ٥ / ١٢ م.
٣١. المرسوم السلطاني رقم ٥٣ / ٢٠٠٢٣ بإصدار قانون العمل في دولة سلطنة عمان، الجريدة الرسمية، العدد ١٥٠٤ صدر بتاريخ ٢٠٢٣/١٧/٢٥

٣٢. الأمر السامي الصادر بتاريخ ١٠/٣/٢٠٢٠، والمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٠/٣٢ المتعلق بقانون مكافحة الأمراض المعدية في دولة سلطنة عمان.
٣٣. المرسوم السلطاني العماني رقم (٦٩ / ٢٠٠٨) بشأن إصدار قانون المعاملات الإلكترونية في دولة سلطنة عمان الجريد الرسمية، العدد ٨٦٤ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١٧.
٣٤. قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، الجريدة الرسمية، العدد ٣٣ (تابع) في ١٣ أغسطس لسنة ١٩٨١.
٣٥. قانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ بإصدار القانون المدني صدر بقصر القبة في ١٦ يوليو ١٩٤٨، الوقائع المصرية - عدد رقم ١٠٨ مكرر (أ).
٣٦. القانون المدني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ في دولة الأردن
٣٧. قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، المنشور على الصفحة ١١٧٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ بتاريخ ١٩٩٦/٤/١٦.
٣٨. قانون العمل الفرنسي الإصدار ساري المفعول ابتداءً من ٢٤ سبتمبر ٢٠٢٤.
٣٩. قانون رقم ٠٨-٠٩ الإجراءات المدنية والإدارية في الجزائر، الجريد الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد ٢١ لتاريخ ٢٣ أبريل سنة ٢٠٠٨، لسنة ٢٥ فبراير ٢٠٠٥.
٤٠. قانون رقم ٠٥-٠٧ المؤرخ في ١٣ مايو سنة ٢٠٠٧، يعدل ويتمم الأمر رقم ٥٨-٧٥ المؤرخ بتاريخ ٢٦ سبتمبر سنة ١٩٧٥ والمتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد ٣١ من تاريخ ١٣ مايو سنة ٢٠٠٧.
٤١. قانون رقم ٦٥.٩٩ المتعلق بمدونة الشغل في المغرب ١١ سبتمبر ٢٠٠٣ الجريدة الرسمية عدد ٥١٦٧ بتاريخ ٨ ديسمبر ٢٠٠٨ ص ٣٩٦٩
٤٢. قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦

خامسا: مواقع الويب:

مواقع الويب الرسمية:

١. موقع منظمة العمل الدولية (ILO)

<https://www.ilo.org/beirut/lang--ar/index.htm>

٢. موقع منصة توفر وظائف عن بعد في دولة المملكة العربية السعودية
[/https://teleworks.sa/ar](https://teleworks.sa/ar)
٣. موقع المعهد الأمريكي للتحكيم التجاري الدولي
<https://www.aifca.com/2017/04/15/الاتفاقية-الأوروبية-للتحكيم-التجاري/>
٤. موقع هيئة الخبراء في دولة المملكة العربية السعودية
<https://www.boe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
٥. موقع وزارة العدل في دولة المملكة العربية السعودية
<https://www.moj.gov.sa/ar/pages/default.aspx>
٦. موقع وزارة الموارد البشرية في دولة المملكة العربية السعودية
<https://www.hrsd.gov.sa>
٧. البوابة القضائية العلمية في المملكة العربية السعودية:
<https://sjp.moj.gov.sa/Filter/AhkamDetails/27814>
٨. موقع وزارة العدل في دولة الإمارات العربية المتحدة
<https://www.moj.gov.ae/ar/laws-and-legislation.aspx>
٩. موقع وزارة العدل في دولة الكويت
<https://www.moj.gov.kw/AR/Pages/MojLaws.aspx>
١٠. موقع وزارة العدل في دولة قطر
[/https://www.almeezan.qa](https://www.almeezan.qa)
١١. الميزان البوابة القانونية القطرية:
<https://www.almeezan.qa/RulingPage.aspx?id=1353&language=ar&s=election>
١٢. موقع وزارة العدل والشؤون القانونية في دولة سلطنة عمان
[/https://www.mjla.gov.om/legislation/laws](https://www.mjla.gov.om/legislation/laws)
١٣. موقع محاكم دبي
[/https://www.dc.gov.ae/PublicServices](https://www.dc.gov.ae/PublicServices)
١٤. موقع للقانون الفرنسية. حرية، المساواة، إخاء، Accueil Légifrance.fr –
الخدمة العامة سلطة القانون

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/%20id/LEGIARTI00003564395>
[224-09-2017//%20](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/%20id/LEGIARTI00003564395)

١٥. موقع تشريعات الفرنسية:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160709/#LEGISCTA000006160709 .

سادساً: المراجع الأجنبية

1. Jeffrey A. Mello: Managing Telework Programs Effectively, Employ Respons Rights J, Springer Science and Business Media, LLC, 2007.
2. Krista Jaakson and Epp Kallaste; beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework. Blackwell publishing. Oxford. 2010.
3. Pigeoniere. L et Loussouran.Y, Précis de droit international privé, Dalloz, 9e ed, Paris, 19976, no 353.
4. Nilles, J. (1998), Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce (New York: Wiley).
5. Niboyt, trait de droit intenational, *Deuxième édition*Deuxième édition, Moulin, L., 2018

القضايا:

1. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 mai 1991, 88-42.335, Publié au bulletin Cass.soc.29 mai1991.bull.civ. n.270, p.213.

2. Cour de cassation, chambre sociale. (2006, March 14). *Arrêt n° 04-43.582*. JCP E, 2006, p. 2081.
3. Cour de Cassation, Chambre sociale. (1993, June 30). Arrêt n° 89-41.293. Bulletin 1993, V (183), 124.
4. Cour de Cassation, Chambre sociale. (1987, May 7). Arrêt n° 85-13.266. Bulletin 1987, V (287).
5. Cour de Cassation, Chambre sociale. (1983, June 2). Arrêt n° 82-60.614. Bulletin 1983, V (301).
6. Cour de Cassation, Chambre sociale. (2017, January 19). Arrêt n° 15-20.095. Bulletin officiel.
7. Court of Justice of the European Union. (2013, September 12). Case C-46/12, Schlecker v. Boedeker. ECLI:EU:C: 2013:551.
8. Cour de Cassation, Chambre sociale. (2001, October 9). Arrêt n° 00-41.452. Bulletin 2001, V (303).
9. Cour de Cassation, Chambre sociale. (1986, February 28). Arrêt n° 84-41.467. Bulletin 1986, (3).
10. Cour de Cassation, Chambre sociale. (1983, June 2). Arrêt n° 82-60.614. Bulletin 1983, V (256).
11. Martinez v. Bloomberg LP, 740 F.3d 211 (2d Cir. 2014). Retrieved from <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca2/12-3654/12-3654-2014-01-14.html>
12. Spradlin v. Lear Siegler Management Services Co., Inc., 926 F.2d 865 (9th Cir. 1991). Retrieved from <https://casetext.com/case/spradlin-v-lear-siegler-management-services-co-inc>,
https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCOURTS-hid-1_08-cv-00149/pdf/USCOURTS-hid-1_08-cv-00149-0.pdf

13. DAVID BROWN v NEW ZEALAND BASING LIMITED
(2017)NZSC139 (13 September 2017)

<https://employmentcourt.govt.nz/assets/2017-NZSC-139-Brown-and-Sycamore-v-NZ-Basing-Ltd.pdf>

Abstract:

This study addresses the applicable law governing international remote work contracts, as the concept of work undergoes a significant transformation driven by the adoption of international remote work arrangements. Gulf Cooperation Council (GCC) countries are actively seeking to adapt and modernize their labor laws to address contemporary and modern challenges. This evolution towards international remote work is characterized by the integration of work with modern technology.

The study monitors the analysis of the legislative stance within the Gulf Cooperation Council (GCC) countries regarding the regulation of international remote work contracts. It highlights the need to understand the regulatory frameworks for these contracts and to examine their applications within the system, particularly in light of the recent shift toward remote work.

International remote work agreements present several complexities, particularly concerning employee rights, potential unfair dismissal, and other disputes arising during the contract term. Key challenges involve defining the legal nature of these contracts, establishing criteria for their international status, identifying the governing law, and clarifying the stance of GCC legislation on these issues.

This study adopts a comparative methodology to contrast and clarify the legislation of GCC countries, while also examining labor systems in other Arab and foreign nations, including relevant laws and agreements related to the topic of the study. Consequently, it led us to raise several questions regarding the concept of international remote work contracts, the concept of remote work, the criteria for determining the international character of these contracts, and the applicable law for settling disputes that may arise therefrom.

International remote work contracts are based on the principle of free will between the employee and employer. Parties are generally free to determine contract terms, including scope of work, compensation, location, type of work, and execution details. Therefore, the will of the parties plays a significant role in determining the applicable law to the contract. National legislations generally prioritize the "law of the will" to govern the dispute. However, in the absence of an agreement between the parties on the applicable law, most national legislations rely on objective connecting factors (objective conflict-of-law rules) to determine the applicable law, such as choosing the law of the place where the contract was concluded or the law of the country where the contract is executed.

Keywords:

Work Contract, International Work Contract, Remote Work, Gulf Cooperation Council (GCC), Applicable Law, Conflict of Laws, Law, System, Theory of Concentration, Law of the Will, Conflict Rules (Choice of Law Rules), Law of the Place / Country of Execution, Mandatory Rules (*lois de police*).

UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of Law



Department of Private law

Applicable Law for International Remote Work Contracts

(A Comparative Study under the Legislation of the Gulf Cooperation
Council for Arab States)

Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the master's
degree in Private International Law

Submitted by

AESHAH YOUSEF M ALOJAYL

University number:

20190240

Supervisor:

Dr. Awadallah Shayba Al-Hamd Al-sayyid

(Assistant Professor of Private International Law)

University of Bahrain

Kingdom of Bahrain

2025-2024