


The Applicable Law on Cross-Border Flexible Employment Contracts According to Jordanian Legislation

Abed aljawad Daoud Alnatshah 

Department of Private Law, Sheikh Nuh Al-Qudah College of Sharia and Law, The World Islamic Sciences and Education University, Jordan

Received: 19/9/2024

Revised: 3/11/2024

Accepted: 14/1/2025

Published: 4/5/2025

* Corresponding author:

abednatsha@yahoo.com

Citation: Alnatshah, A. A. D. (2025).

The Applicable Law on Cross-Border Flexible Employment Contracts According to Jordanian Legislation.

Dirasat: Shari'a and Law Sciences, 52(4), 9085.

<https://doi.org/10.35516/law.v52i4.9085>



© 2025 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Abstract

Objectives: To develop a legal framework that defines how cross-border flexible work contracts, often concluded electronically between parties with a foreign element, operate. This includes their scope, conditions, and legal implications, particularly focusing on the applicable law, whether at the domestic or international level.

Methods: The descriptive-analytical approach was used, examining and analyzing the legal texts regulating flexible work contracts in Jordanian legislation, such as the Labor Law and the Flexible Work System, along with the conflict of laws rules in the Civil Code related to contractual relationships.

Results: The legislator included conflict-of-laws rules in Article 20 of the Jordanian Civil Code, applying these rules sequentially rather than by choice, meaning the primary connecting factor must be used first. If not available, the next in sequence must be applied. This necessitates investigating the possibility of adopting the will theory outlined in Article 20 of the Jordanian Civil Code and applying it to cross-border flexible work contracts concluded remotely.

Conclusion: It is possible to adopt the agreement made between the parties of the flexible work contract and apply the foreign law agreed upon between the parties, but only if that law offers better rights to the worker than those provided by Jordanian labor law. This aligns with the theory of the better-rights principle in labor contracts, as outlined in Article 4(a) of the Labor Law.

Keywords: Flexible work; will theory; conflict of laws; international work contract; electronic work contract; remote work.

القانون الواجب التطبيق على عقد العمل المرن العابر للحدود وفقاً للتشريع الأردني

عبد الجواد داود النتشة*

قسم القانون الخاص، كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن

ملخص

الأهداف: إيجاد إطار قانوني متطور، يحدد كيفية عمل عقود العمل المرنة العابرة للحدود، والمعقودة بطريقة إلكترونية، والمبرمة بين أطرافها والتي غالباً ما تكون مشوبة بعنصر أجنبي، ونطاقها وأحوالها وشروطها القانونية وعلى وجه التحديد القانون الواجب التطبيق، سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الدولي.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال بيان وتحليل النصوص القانونية التي تنظم عقد العمل المرن في التشريع الأردني كقانون العمل ونظام العمل المرن بالإضافة إلى القواعد القانونية الخاصة بالإسناد في القانون المدني والمتعلقة بالعلاقات التعاقدية.

النتائج: أدرج المشرع قواعد الإسناد في نص المادة (20) من القانون المدني الأردني على سبيل التدرج لا على سبيل التخيير، بمعنى أنه يلزم أعمال ضابط الإسناد الأول، فإذا لم يوجد فيعمل بالتال، مما يستدعي في هذا الصدد البحث في مدى إمكانية الأخذ بنظرية قانون الإرادة الواردة في المادة (20) من القانون المدني الأردني، وتطبيقها في عقد العمل المرن المعقود عن بعد.

الخلاصة: يمكن الأخذ بالاتفاق الذي تم بين أطراف عقد العمل المرن، وتطبيق القانون الأجنبي الذي تم الاتفاق عليه ما بين الأطراف في حالة واحدة، وهي حالة ما إذا كان هذا القانون يترتب حقاً أفضل للعامل من الحقوق التي يترتبها قانون العمل الأردني، وهي ما تعرف بنظرية الحق الأفضل في عقود العمل، وذلك سنداً للمادة (1/4) من قانون العمل. الكلمات الدالة: العمل المرن، قانون الإرادة، قواعد الإسناد، عقد العمل الدولي، عقد العمل الإلكتروني، العمل عن بعد.

المقدمة:

شهدت التعاملات الإلكترونية منذ بزوغ ثورة تقنية المعلومات والاتصالات نمواً كبيراً أدى إلى تحويل العالم لقريبة صغيرة، حيث تم الربط بين شعوب العالم المختلفة عن طريق شبكة الإنترنت التي أصبحت ضرورة لا غنى عنها في العصر الحديث وتغطي سائر المجالات في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، هذا بالإضافة إلى عقود العمل التي ما لبثت أن تأثرت بهذه التكنولوجيا أيضاً لا سيما في ظل أزمة كورونا التي أظهرت أنماطاً جديدة للعمل والتعاقد كالعمل المرن عن بُعد، حيث تم التحول من المفهوم التقليدي للتعاقد والعمل إلى مفهوم آخر أوسع وأشمل نطاقاً. وبما أن عقد العمل المرن العابر للحدود والمعقود بطريقة إلكترونية والمبرم بين طرفيه غالباً ما يكون مشوباً بعنصر أجنبي، كان من الطبيعي ونتيجة هذا التطور المتلاحق من الناحية الإلكترونية أن يقابلها ضرورة وجود إطار قانوني متطور يحدد كيفية عملها ونطاقها وأحوالها وشروطها القانونية، وعلى وجه التحديد القانون الواجب التطبيق، سواء على المستوى المحلي الداخلي أو على المستوى الدولي. وبالرجوع إلى قواعد الإسناد الأردنية الخاصة بالمعقود لمعرفة مدى إمكان إعمالها في مجال عقود العمل عن بعد المعقودة بطريقة إلكترونية لا سيما وأن أحد ضوابط الإسناد في تلك القاعدة هو مكان انعقاد العقد، وهو غالباً ما يكون "مكان وهمي افتراضي في العقود الإلكترونية"، فهو البيئة الإلكترونية التي تتكون من شبكة الاتصالات العالمية (الإنترنت) التي لا مكان لها محسوس أو مادي، نجد المادة (1/20) من القانون الأردني تنص على ما يلي: "يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا سري قانون الدولة التي تم فيها العقد، هذا ما لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك."

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في بيان القانون الواجب التطبيق في عقود العمل المرنة العابرة للحدود المعقودة للعمل عن بعد والمشوبة بعنصر أجنبي، لا سيما أن هذه الدراسة تعد الأولى من نوعها التي تعالج موضوع عقد العمل المرن العابر للحدود المعقود بطريقة إلكترونية للعمل عن بُعد والذي غالباً ما يكون مشوباً بعنصر أجنبي، لذا كان من الطبيعي ونتيجة هذا التطور المتلاحق من الناحية الإلكترونية البحث في القانون الواجب التطبيق الذي يحكم العلاقة بين أطرافه (العامل وصاحب العمل) لا سيما وأن هذا العقد لا يستند إلى مكان انعقاد واضح؛ فهو معقود في الفضاء الإلكتروني، كما تبحث هذه الدراسة في فكرة قانون الإرادة وإمكانية تطبيقها في عقود العمل المرنة المعقودة عن بعد بطريقة إلكترونية.

مُشكلة البحث:

إن ما تقدم يثير العديد من التساؤلات القانونية التي تحتاج إلى إجابة، حيث تكمن مشكلة الدراسة فيما يلي: هل تخضع عقود العمل المرنة العابرة للحدود المعقودة بطريقة إلكترونية عن بُعد لنفس قواعد الإسناد التي تخضع لها العقود العادية؟ لا سيما وأن ضابط المكان يحتل مكانة مهمة في هذا الصدد، وما القانون الواجب التطبيق في مثل هذه العقود؟ وهل يمكن إعمال قانون الإرادة في عقود العمل أم يصار إلى اتباع قواعد أخرى كنظرية الحق الأفضل؟

الدراسات السابقة:

1- القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي: بعض الدروس المستفادة من قواعد روما 1 بشأن الالتزامات التعاقدية. د. عبد الله الضمور: تناولت هذه الدراسة تحديد القانون الواجب التطبيق على علاقات العمل الدولية. وقد بينت هذه الدراسة كيفية تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الفردي الدولي في القانون الدولي الخاص الغربي، وقدمت العديد من المعطيات لتقرير كيف أن النهج الوطني التقليدي في الأردن يتطلب تعاملاً مختلفاً وانفتاحاً أوسع على عمل الفقه والقضاء الغربي في بحثه عن حلول متكيفة في هذا النوع من العلاقات، وقد خلصت الدراسة إلى تقرير عدم مناسبة القواعد الوطنية التقليدية المقررة في المادة (20) مدني أردني لحكم عقد العمل الدولي، لتقدم إثر ذلك توصيات عملية للقضاء الوطني يستلهم الحلول من القانون والقضاء المقارن، وعلى الأخص من قواعد روما 1 وتطبيقاتها لتحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي من خلال إعمال مبادئ القانون الدولي الخاص، وتطويع القواعد الوطنية المقررة لعقد العمل الوطني لجعلها أكثر مناسبة وحماية لطبقة العمال.

وتختلف هذه الدراسة التي نحن بصدها عن دراسة الدكتور عبد الله الضمور بأن الأخيرة قد ركزت على فكرة عقد العمل الدولي بشكل عام دون التركيز على فكرة عقد العمل المرن المعقود بطريقة إلكترونية، ودون تناول هذه الجزئية.

منهجية البحث :

في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال بيان وتحليل النصوص القانونية التي تنظم عقد العمل المرن في التشريع

الأردني كقانون العمل ونظام العمل المرن بالإضافة إلى القواعد القانونية الخاصة بالإسناد في القانون المدني الأردني والمتعلقة بالعلاقات التعاقدية وبالرجوع إلى قرارات محكمة التمييز الأردنية والاتفاقيات الدولية التي عالجت موضوع العقود الإلكترونية كقانون الاونستيرال النموذجي للتجارة الإلكترونية.

خطة الدراسة

لقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل المرن العابر للحدود والمعقود عن بُعد بطريقة إلكترونية

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل المرن العابر للحدود للعمل عن بُعد.

المطلب الثاني: طريقة انعقاد عقد العمل المرن العابر للحدود والمعقود بطريقة إلكترونية.

المبحث الثاني: الاختصاص التشريعي لعقد العمل المرن العابر للحدود المعقود بطريقة إلكترونية

المطلب الأول: نطاق تطبيق قانون الإرادة في عقد العمل المرن المعقود بطريقة إلكترونية.

المطلب الثاني: تطبيق القانون الأجنبي (قانون الإرادة) ونظرية الحق الأفضل في عقود العمل المرنة العابرة للحدود المعقودة بطريقة إلكترونية.

المبحث الأول

ماهية عقد العمل المرن العابر للحدود

والمعقود عن بُعد بطريقة إلكترونية

أدى التطور في الوسائل التقنية وشبكات الاتصال إلى ازدياد المعاملات الإلكترونية التي تتم بين دول العالم، الأمر الذي استتبعه سهولة حدوث العلاقات القانونية بين الأفراد بين هذه الدول وفرض عليها تطبيق قوانين أجنبية داخل إقليمها إضافة لقوانينها الوطنية، وذلك بسبب وجود العديد من العلاقات القانونية لأفراد يحملون جنسيات أجنبية مختلفة داخل إقليمها، وعليه وبسبب اختلاف القواعد القانونية بين دول العالم بسبب تعدد الأنظمة القانونية التي تتبناها كل دولة، أدى ذلك إلى خلق تنازع في القوانين في كل مرة يتعلق الأمر بعقد دولي اتصل به عنصر أجنبي، وعليه يتوجب عند الحكم في هذه العلاقات أن يتم البحث عن القانون الأنسب والأكثر ملائمة؛ ليحكم هذه العلاقة القانونية. (حسان، سويدان، 2023، 1043)

يُعد العمل المرن من أحدث التوجهات التي تعتمدها الكثير من الدول لتوفير فرص عمل في الكثير من قطاعات الأعمال، وذلك للعديد من الأفراد وخاصة النساء ذوي المسؤوليات العائلية والعمال ذوي الإعاقة، كما أن انتشار فكرة ما يعرف بالنقل الذكي في العديد من الدول، ومنها الأردن قد ساعد في انتشار هذا النوع من العقود لا سيما أن هذه الفئة من الباحثين عن العمل يعانون من الحصول على فرص عمل تضمن لهم حياة كريمة، وفق ساعات عمل مرنة تتوافق مع احتياجاتهم. وقد عمل على انتشار هذا التوجه ودعمه التقدم الكبير في وسائل التكنولوجيا والاتصالات بالإضافة إلى ما شهده العالم من تغير في نمط العمل في ظل أزمة كورونا، وتلجأ الكثير من المؤسسات وأصحاب الأعمال إلى الاستعانة بعمال يعملون عن بُعد خلافاً لما اعتدنا عليه من التزام العامل بمكان العمل الذي يعينه ويحدده صاحب العمل سعياً لتقليل النفقات والمصاريف الأخرى كمصاريف التنقل والمصاريف التشغيلية مقابل التعاقد مع عمال أكفاء دون التقيد بالحدود الجغرافية للدول.

ومن هذا المنطلق، اتجه المشرع الأردني حديثاً بالأخذ بنظام العمل المرن من خلال النظام رقم 44 لسنة 2024، لينظم العمل المرن بأشكاله المختلفة، ليسير المشرع الأردني بنهج جديد في قانون العمل الأردني لمواكبة التطورات في ظل الثورة الصناعية والتكنولوجية.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل المرن العابر للحدود للعمل عن بُعد:

عرف قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) العمل المرن في المادة الثانية بأنه:

"العمل المرن كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد، وفق نظام يصدر لهذه الغاية."

وبناءً عليه صدر نظام العمل المرن رقم (44) لسنة (2024)، الذي عرف عقد العمل المرن بشكل أكثر تحديداً، وذلك في المادة الثانية منه التي

نصت على أنه: "عقد العمل المرن:

" اتفاق خطي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل ضمن أحد أشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهاته مقابل أجر."

كما جاءت تعليمات العمل المرن أكثر تحديداً بما يخص إشراف وإدارة صاحب العمل للعامل، بأن نصت على أنه:

"اتفاق كتابي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته المباشرة أو عن بُعد أو بأي شكل من أشكال العمل المرن المحددة في النظام مقابل أجر ...".

أما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 بشأن العمل في المنزل التي اعتمدت في 20 حزيران 1996 في الدورة الثالثة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي، عرفت العمل من المنزل في المادة (1) منها بأنه:

(أ) تعني عبارة "العمل في المنزل" عملاً يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل:

1- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب العمل.

2- مقابل أجر.

3- ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية، ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم....)

بتحليل النصوص أعلاه، يمكن القول إن المشرع قد عالج من خلال تعريف عقد العمل المرن ذلك العقد الذي يتم بين أفراد موجودين أصلاً داخل حدود المملكة الأردنية الهاشمية، الأمر الذي لا يثير أي إشكال في هذا الصدد بخصوص القانون الواجب التطبيق، وهو القانون الأردني تاركاً الأمر فيما يتعلق بحال أن كان العقد مشوباً بعنصر إلى قواعد الإسناد في القانون المدني.

إن ما يعنينا في هذا البحث هو فكرة التعاقد للعمل عن بعد في عقود العمل المرنة العابرة للحدود والتي لا تعقد وتنفذ في الأردن كأن يكون صاحب العمل موجود في الأردن والعامل موجود في بلد آخر ويؤدي العمل من تلك الدولة أو العكس.

وبعبارة أخرى يمكن تعريف عقد العمل المرن العابر للحدود والمعقود بطريقة إلكترونية بأنه: اتفاق كتابي معقود بطريقة إلكترونية ومشوب بعنصر أجنبي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر، ويكون العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لعمل معين، أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في هذا نظام العمل المرن".

من المعروف فقهاً وقانوناً أن عقد العمل بصورة عامة هو من العقود الرضائية؛ أي أنه لا يحتاج إلى شكل معين لانعقاده وذلك سنداً لأحكام المادة الثانية من قانون العمل الأردني التي نصت على أن عقد العمل:

"هو اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة، أو غير محدودة، أو لعمل معين، أو غير معين".

بمعنى يمكن أن ينعقد عقد العمل بطريقة كتابية أو بطريقة شفوية، إلا أنه إذا انعقد بطريقة شفوية انعقد صحيحاً وتعتبر الكتابة في هذه الحالة للإثبات فقط. (الداودي، 2004، ص23)

إلا أننا لو أمعنا النظر في تعريف عقد العمل المرن الذي أورده المشرع الأردني نجد أن نظام العمل المرن نص في المادة (2) منه قد عرف عقد العمل المرن بأنه: (عقد خطي يتعهد العامل.....)، كما أن تعليمات العمل المرن أيضاً عرفت عقد العمل المرن بأنه: (اتفاق كتابي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل.....)

إن عبارة اتفاق كتابي الواردة في النظام والتعليمات تفيد بأن المشرع قد اشترط الكتابة لانعقاد عقد العمل المرن، وهنا يمكن القول إن المشرع الأردني قد اعتبر عقد العمل المرن من العقود الشكلية التي تحتاج للكتابة ولا ينعقد شفوياً كعقد العمل العادي.

وبالتالي، لا يمكن قانوناً -حسب المشرع الأردني- عقد عمل مرن شفاهه بحيث يحتاج الأمر للاتفاق الكتابي، إلا أننا نلاحظ أن المشرع أيضاً لم يشترط شكلاً معيناً للكتابة سواء أكانت بموجب عقد ورقي مكتوب بخط اليد بين الأطراف أو مكتوب بطريقة إلكترونية أو عن طريق إيميل إلكتروني، وتطبيقاً لذلك فلو تعاقد إلكترونيّاً صاحب عمل موجود خارج الأردن مع عامل موجود في الأردن للعمل في الأردن عن بعد فإن هذا العقد يحتاج لأن يكون مكتوباً، وبالتالي لا يصح التعاقد الشفوي لعقد العمل المرن باستخدام تقنية زوم مثلاً (الاتصال المباشر بالصوت والصورة أو الصوت فقط) أو غيرها من التقنيات الحديثة التي تسهل عملية التواصل، وليتم العقد بطريقة إلكترونية كتابية فإن ذلك يحتاج إلى استخدام إحدى الوسائل الإلكترونية التي تستخدم الكتابة مثل الإيميل الإلكتروني أو استخدام تطبيقات إلكترونية أخرى تعتمد على الكتابة.

وتعرف الكتابة الإلكترونية التي ينعقد بها عقد العمل المرن على أنها: تلك المعلومات الرقمية التي تنشأ أو ترسل أو تنقل على دعامة إلكترونية مهما كان مصدرها والكتابة نوعان، كتابة صوتية وهي كتابة يمكن نطقها، وكتابة تأتي في شكل علامات ورموز لا يمكن نطقها وتندرج الكتابة الإلكترونية تحت هذا النوع؛ لأنها عبارة عن ومضات كهربائية حيث بالضغط. على أزرار لوحة المفاتيح أو المدخلات بصفة عامة يتم إنشاء المحرر، فهو بالنسبة لنا مقروء ومفهوم، ولكن الجهاز يستقبله باعتباره ومضات كهربائية تحول إلى اللغة التي يفهمها هذا الجهاز، ويبقى هذا المستند مخزن في الجهاز الصورة، فإذا تم استرجاعه يظهر مجدداً بصورة مفهومة للعقل البشري. (أبو الصباح، الصرايرة، 2020، ص1130)

ويثور السؤال هنا ماذا إذا لم ينعقد عقد العمل المرن كتابياً هل هو شرط انعقاد ويعتبر العقد باطلاً ويفقد العامل حقوقه؟

يرى الباحث أن شرط الكتابة في العقد المرن الواردة في النص هي لغايات تنظيمية فقط ولا يعتبر شرط انعقاد ولا يترتب عليها البطلان، حيث

قصد المشرع بشرط الكتابة الحفاظ على حقوق العاملين وحماية المستضعفين بموجب عقود العمل المرنة بكافة أشكالها ومنها العمل عن بعد نظراً لحداثة وأهمية هذا العقد هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لو قصد المشرع الإعلان في حال عدم الكتابة لنص عليه صراحة حيث إنه لا بطلان دون نص. (تمييز حقوق رقم 2010/3727)

وقد يثير التساؤل أيضاً عن سبب البحث عن شرط الكتابة في عقد العمل عن بعد في هذه الدراسة، تكمن الإجابة في أن شرط الكتابة في العقد قد يحدد مكان انعقاده (الدولة التي تم فيها العقد) وأن مكان الانعقاد قد يعتبر من قواعد الإسناد التي تتبعها المشرع الأردني ومن المبادئ الراسخة في القانون الدولي الخاص لتحديد القانون الواجب التطبيق، كما سنرى لاحقاً خلال هذه الدراسة وذلك سنداً لنص المادة (20/أ) من القانون المدني والتي تنص:

1. يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً فإن اختلفا سري قانون الدولة التي تم فيها العقد، هذا ما لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك.

المطلب الثاني: طريقة انعقاد عقد العمل المرنة العابر للحدود والمعقود بطريقة إلكترونية:

قبل الحديث عن طريقة انعقاد عقد العمل المرنة العابر للحدود والمعقود بطريقة إلكترونية لابد من معالجة زمان ومكان انعقاد العقد، وحيث يعتبر هذا النوع من التعاقد هو تعاقد بين غائبين في القانون الأردني فما هو القانون الواجب التطبيق في مثل هذه الحالة، هل هو قانون المرسل أم قانون المستقبل؟

وبالرجوع إلى نصوص المواد (101) و (102) من القانون المدني، وكقاعدة عامة نجد أن المشرع الأردني قد أخذ بنظرية إعلان القبول وهو ما يعني أن العقد يعتبر منعقداً في المكان والزمان اللذين صدر فيهما القبول هذا كقاعدة عامة.

ويثير التساؤل هنا عن المكان والزمان الذي صدر فيهما القبول في العقد الإلكتروني لا سيما أنه لا يوجد مكان محدد، فالعقد معقود في الفضاء الإلكتروني عن بعد، كما قد يثير التساؤل عن أركان هذا العقد التي لا تختلف عقد العمل التقليدي من حيث ضرورة توافر الرضا الخالي من عيوب الإرادة والمحل والسبب والأهلية، وكل ما هنالك أن المشرع الأردني نص على أحكام خاصة وردت في قانون المعاملات الإلكترونية حول شكل التعاقد بحيث يتم من خلال رسائل المعلومات الإلكترونية عبر التقنيات الحديثة من خلال شبكة الإنترنت. (زوكاغي، 2018، ص 92)

وعلى ذلك سوف أعالج في هذا المطلب ركن التراضي المتمثل بالإيجاب والقبول الإلكتروني، ثم وقت ومكان التعاقد الإلكتروني، وذلك في ثلاثة فروع نظراً لأن هناك قواعد خاصة وردت في قانون المعاملات الإلكترونية الأردني.

الفرع الأول: الإيجاب الإلكتروني في عقود العمل المرنة الإلكترونية:

عالجت المواد (91 – 95) من القانون المدني الأردني الإيجاب التقليدي حيث اشترطت أن يكون الإيجاب لفظاً، أو كتابة، أو إشارة، أو باتخاذ أي مسلك آخر لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالة على الإرادة وفق أحكام المادة (93) منه، ويمكن التعامل بالإيجاب الإلكتروني وفقاً للقواعد السابقة ويشترط فيه ما يشترط في الإيجاب التقليدي من شروط بأن يكون جازماً وبتأتم، كما يسقط الإيجاب إذا كان معلقاً على شرط أو محدداً بمدة أو تم رفضه عن طريق إغلاق الموقع الإلكتروني أو الحاسوب. والإيجاب الإلكتروني قد يكون محدداً بشخص معين أو أشخاص معينين عن طريق إرساله بواسطة بريدهم الإلكتروني أو قد يكون عاماً عن طريق النشر على مواقع الويب المخصصة للعمل.

وبناء عليه، وحتى يدخل العقد في نطاق العقود الإلكترونية، لابد أن يتم التعبير عن الإيجاب في صورة عرض من خلال شبكة دولية للاتصالات، كما هو الحال بالنسبة لشبكة الإنترنت، ويأخذ اصطلاح الشبكة الدولية للاتصالات مفهوماً واسعاً في هذا المجال، فهو ينطبق على كل نوع من أنواع الاتصالات التي يتم التعبير فيها عن الإيجاب بطريق الصورة أو الصوت أو الإشارة الدالة على محتواها، وكذلك بطريق الكتابة. وينطبق ذلك على الاتصالات التي تجرى بالوسائل السلكية، كما يشمل أجهزة الاتصالات التي تعمل بالموجات الهيرتزية، كما ينطبق أخيراً على عروض الإيجاب التي تنقل عبر الأقمار الصناعية، وتجدر الإشارة إلى أن التعبير عن الإيجاب من خلال شبكة الاتصالات المذكورة هو الذي يميز العقود الإلكترونية عن غيرها من العقود التي تبرم بالوسائل التقليدية. (محمد، 2001، ص 194)

وبالتالي، قد يتم الإيجاب الإلكتروني في عقود العمل الإلكترونية بواسطة رسالة البيانات الإلكترونية وفقاً لقانون المعاملات الإلكترونية الأردني، مما يقتضي معه توضيح مفهوم رسالة البيانات الإلكترونية وأطرافها وصلاحياتها للتعبير عن الإرادة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم رسائل البيانات الإلكترونية في عقد العمل المرنة:

الإرادة عمل نفسي لا يعلم به إلا صاحبه فهي لا تتخذ مظهرها الاجتماعي لذا لا يعتد بها القانون إلا بالتعبير والإفصاح عنها والأصل في العقود الرضائية لا يشترط القانون مظهراً خاصاً أو طريقة خاصة يتعين أن يتم بها تعبير الشخص عن إرادته فيكون التعبير عن الإرادة باللفظ أو بالكتابة أو بالإشارة المتداولة عرفاً أو باتخاذ موقف لا يدع شكاً في دلالة على حقيقة مقصود صاحبه. والتعبير عن الإرادة في عقد العمل المرنة الإلكتروني يتم عن طريق إرسال رسائل من خلال شبكات الاتصال الخارجي وتتضمن إما عرضاً للتعاقد أو إيجاباً وقبولاً. ووفقاً للمادة (11) من قانون اللاونستيرال

النموذجي للتجارة الإلكترونية فإنه: (وفي سياق تكوين العقود وما لم يتفق الطرفان على غير ذلك يجوز استخدام رسائل البيانات للتعبير عن العرض وقبول العرض وعند استخدام رسالة البيانات في تكوين العقد لا ينعقد العقد صحته أو قابليته لمجرد استخدام رسالة بيانات الغرض). (عبد الكريم، 2015، ص33)

ثانياً: أطراف رسالة البيانات الإلكترونية في عقد العمل المرئي المعقود بطريقة إلكترونية:

تنشأ رسالة البيانات في عقد العمل المرئي الإلكتروني بين عدة أطراف، وهم: منشئ الرسالة، والمرسل إليه، والوسيط، وفيما يلي بيان ذلك :

أ- منشئ الرسالة في عقد العمل المرئي الإلكتروني:

عرفت الفقرة (ب) من المادة الثانية من قانون اليونسترال النموذجي للتجارة الإلكترونية مصطلح (منشئ رسالة البيانات)، كما عرف قانون المعاملات الإلكترونية الأردني رقم (15) لسنة 2015 في المادة (2) منه المنشئ بأنه: "الشخص الذي يقوم بإنشاء رسالة المعلومات أو إرسالها". وعليه، يمكن تعريف منشئ رسالة البيانات في عقد العمل المرئي الإلكتروني بأنه: هو كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم بإرسال رسالة البيانات أو بناء مجموعة من البيانات وحفظها أو تخزينها، وإن لم يقم بإبلاغها إلى أي شخص آخر أيا كانت تلك المعلومات.

ومثال ذلك أن يقوم صاحب عمل موجود خارج الأردن بإرسال عقد عمل إلى عامل عن طريق الإيميل للموافقة والتوقيع عليه، أو أن يقوم صاحب عمل بإنشاء تطبيق إلكتروني يدعو العاملين الباحثين عن عمل ممن تتوافر فيهم شروط معينة للتسجيل على الموقع والقبول بالشروط والأحكام (مثل العمل على تطبيقات النقل الذكي)، أو أن يقوم باحث عن عمل بإرسال رسالة إلكترونية تتضمن عرضه لشركة معينة للعمل عندها وفقاً لشروط وأحكام معينة يتم التوافق عليها.

ب- المرسل إليه في عقد العمل المرئي المعقود بطريقة إلكترونية:

عرفت الفقرة (ج) من المادة الثانية من قانون اليونسترال النموذجي المرسل إليه بأنه:

"الشخص الذي قصد المنشئ أن يتسلم رسالة البيانات، ولكنه لا يشمل الشخص الذي يتصرف فيما يتعلق بهذه الرسالة"، وقد جاء في الدليل التشريعي للقانون النموذجي أن المرسل إليه بموجب هذا القانون هو الشخص الذي يقصد المنشئ الاتصال به عن طريق إرسال رسالة البيانات تمييزاً له عن أي شخص قد يتلقى أو يرسل أو ينسخ رسالة البيانات أثناء عملية الإرسال.

فإذا كان المنشئ هو الشخص الذي يُرسل رسالة البيانات، حتى لو أرسلها إلى شخص آخر غير مقصود بالتعاقد، فإن المرسل إليه هو فقط الشخص الذي قصد المنشئ إرسال الرسالة إليه وفي هذا تباين واضح بين تعريف المنشئ وتعريف المرسل إليه، حيث يقتصر مفهوم المرسل إليه على الشخص الذي قصد المنشئ إرسال الرسالة إليه، وينبغي على هذا أنه لو وصلت رسالة البيانات إلى شخص (عامل) غير الذي قصده المنشئ (صاحب العمل) فلا يمكن وصفه بالمرسل إليه، ولا يُعد تبعاً لذلك طرفاً في رسالة البيانات وبالتالي ليس طرفاً في العقد العمل الإلكتروني. (مساعدة، 2007، 170)

ج- الوسيط الإلكتروني في عقد العمل المرئي المعقود بطريقة إلكترونية:

يتطلب تبادل رسائل البيانات لغاية إتمام عقد العمل المرئي العابر للحدود الإلكتروني وجود أطراف أخرى غير المرسل والمرسل إليه، فلا بد من وجود مُزوّد لخدمة الإنترنت، أو مُزوّد لخدمات العمل، أو شركات تجارية تسمح لأطراف عقد العمل (العمال وأصحاب العمل) من عرض خدماتهم عبر المواقع الإلكترونية، ويُطلق على هؤلاء الأطراف الوسطاء عبر شبكة الإنترنت، ويكون لهم دور كبير في تسهيل عملية التعاقد عبر وسائل الاتصال الحديثة.

لذلك حرص قانون اليونسترال على ضبط تعريفه، فقد جاء في الفقرة (د) من المادة الثانية منه أن الوسيط هو:

"الشخص يقوم نيابة عن شخص آخر بإرسال، أو استلام، أو تخزين رسالة البيانات، أو بتقديم خدمات أخرى فيما يتعلق برسالة البيانات هذه". وفي قانون المعاملات الإلكترونية الأردني فإنه يعرف الوسيط الإلكتروني بأنه: "البرنامج الإلكتروني الذي يستعمل لتنفيذ إجراء أو الاستجابة لإجراء بشكل تلقائي بقصد إنشاء رسالة معلومات أو إرسالها أو تسلمها". ويمكن ملاحظة أن النص لم يشر إلى طبيعة العلاقة بين المنشئ والمرسل إليه من جهة والوسيط من جهة أخرى، كما لم يحدد حقوق الوسيط والتزاماته، بل اكتفى بسرد المهام التي من الممكن أن يقوم بها الوسيط بشأن رسالة البيانات.

ثالثاً: صلاحية رسالة البيانات للتعبير عن الإرادة في التعاقد الإلكتروني لعقد العمل المرئي:

وفقاً للأحكام العامة في معظم التشريعات الدولية والوطنية فإنه يمكن التعبير عن الإرادة بأي وسيلة لا تثير الشك في وجودها تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة، حيث إن للإنسان الحرية الكاملة في التعبير عن إرادته بالطريقة التي تحقق مقصده شريطة أن يكون مدلوله يفهمه الطرف الآخر سواء كان ذلك صراحةً أو ضمناً، إلا أن وسائل التعبير عنها في التعاقد الإلكتروني في عقد العمل المرئي تختلف عن وسائل التعبير عن الإرادة في عقد العمل التقليدي، فهو يتم عبر شبكات الاتصال الإلكترونية، مما دفع الكثير من الدول إلى سن العديد من التشريعات الخاصة بالمعاملات الإلكترونية

إقراراً منها بأهمية التعاقد عبر الإنترنت واعترافاً بالتعبير عن الإرادة بالوسائل الإلكترونية الحديثة كما بينت سابقاً.

الفرع الثاني: القبول الإلكتروني في عقد العمل المرن العابر للحدود:

القبول هو التعبير عن رضا من وجه إليه الإيجاب بإبرام العقد بالشروط التي تضمنها الإيجاب وفي نطاق عقد العمل المرن الإلكتروني العابر للحدود فإنه يمكن تعريف القبول الإلكتروني: هو التعبير عن الإرادة لمن وجه إليه الإيجاب عبر الوسائل الإلكترونية التي أفرزتها شبكة الإنترنت.

ويثور التساؤل هنا فيما إذا كان السكوت قبولاً في عقد العمل المرن الإلكتروني أم لا؟

بالرجوع الى نص المادة (95) من القانون المدني الأردني حيث جاء فيها:

"1- لا ينسب الى ساكت قول ولكن السكوت في معرض الحاجة بيان ويعتبر قبولاً.

2- ويعتبر السكوت قبولاً بوجه خاص إذا كان هناك تعامل سابق بين المتعاقدين واتصل الإيجاب بهذا التعامل أو إذا تمخض الإيجاب لمنفعة من وجه إليه."

ويمكن تطبيق هذه القواعد القانونية على القبول الإلكتروني في عقد العمل المرن وهناك عدة آراء لتفسير هذا النص:

أ- الرأي الأول يذهب الى صلاحية السكوت ليكون قبولاً إلكترونياً إذا كان هناك تعامل سابق بين الطرفين.

ب- الرأي الثاني خلاصته عدم صلاحية السكوت ليكون قبولاً إلكترونياً بحجة أن مسألة التعامل السابق لم تبلور بعد وكذلك الأعراف والعادات التجارية الإلكترونية.

ج - الرأي الراجح يذهب إلى القول بأن هناك حالات استثنائية يجوز فيه اعتبار السكوت قبولاً إلكترونياً إذا كان هناك تعامل سابق بين الطرفين وتمخض الإيجاب لمنفعة من وجه إليه بحسب طبيعة التعامل الخاصة. (نور الدين، 2017، ص 96)

ويرى الباحث أنه ونظراً للطبيعة الخاصة لعقد العمل المرن واشتراط انعقاده كتابة من قبل المشرع الأردني فإنه لا يمكن اعتبار السكوت فيه قبولاً.

أما بالنسبة لموقف الاتفاقيات الدولية فنجد أن التوجيه الأوروبي للتجارة الإلكترونية لسنة 2000، لا يعتبر مجرد السكوت قبولاً إلكترونياً، نظراً لصعوبة التعرف بين الأشخاص عبر وسائل الاتصال الحديثة كما لا يوجد أعراف تجارية إلكترونية، وكذلك في ذات الاتجاه نجد اتفاقية فيينا للبيع الدولي للبضائع لسنة 1980 لا تعتبر السكوت قبولاً.

الفرع الثالث: وقت ومكان إبرام عقد العمل المرن الإلكتروني العابر للحدود:

يعتبر مكان ووقت انعقاد عقد العمل المرن الإلكتروني العابر للحدود من المسائل المهمة التي يجب تحديدها وذلك لمعرفة القانون الواجب التطبيق، حيث نجد أن المشرع الأردني قد عالج في قانون المعاملات الإلكترونية رقم (15) لسنة 2015 مسألة زمان ومكان انعقاد العقد عبر الوسائل الإلكترونية من خلال النص في المادتين (13، 14) منه على زمان ومكان إرسال رسائل البيانات، وذلك لأهميتها باعتبار أن هذه الرسائل هي التي تحمل الإرادة التعاقدية (الإيجاب والقبول).

ونناقش المسائل المتعلقة بوقت ومكان إبرام عقد البيع الإلكتروني كما يأتي:

أولاً: تحديد مفهوم مجلس العقد في عقد العمل المرن الإلكتروني:

بموجب النظرية العامة للالتزامات يكون التعاقد أما بين حاضرين من حيث اتحاد الزمان والمكان أو بين غائبين عندما لا يضم المتعاقدين مجلس عقد واحد مثل التعاقد بالهاتف أو الرسائل أو الفاكس وما الى ذلك من وسائل، وقد نصت المادة (102) السابق الإشارة إليها:

" يعتبر التعاقد بالهاتف أو بأي طريقة مماثلة بالنسبة للمكان كأنه تم بين متعاقدين لا يضمهما مجلس عقد واحد حين العقد وأما فيما يتعلق بالزمان فيعتبر كأنه تم بين حاضرين في المجلس."

وهذا معناه أن التعاقد بالهاتف أو بأي وسيلة مماثلة ومنها شبكة الإنترنت يعتبر أنه تم بين حاضرين يضمهما مجلس عقد واحد بالنسبة لوقت التعاقد حين صدور القبول، وبين غائبين بالنسبة لمكان التعاقد بحيث لا يضمهما مجلس عقد واحد.

ثانياً- وقت إبرام عقد العمل المرن الإلكتروني:

نصت الفقرة الأولى من المادة (15) من قانون الانسترتال النموذجي بشأن التجارة الإلكترونية لسنة 1996 بأنه: " ما لم يتفق المنشئ والمرسل إليه على خلاف ذلك، يقع إرسال رسالة البيانات عندما تدخل الرسالة نظام معلومات لا يخضع لسيطرة المنشئ، أو سيطرة الشخص الذي أرسل رسالة البيانات نيابة عن المنشئ".

كما نصت المادة (13 / أ) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني رقم (15) لسنة 2015 على مسألة وقت انعقاد العقد الإلكتروني حيث جاء فيها:

" أ - تعتبر رسالة المعلومات قد أرسلت من وقت دخولها إلى نظام معلومات لا يخضع لسيطرة المنشئ أو الشخص أو الوسيط الإلكتروني الذي أرسل الرسالة نيابة عنه ما لم يتفق المنشئ أو المرسل إليه على غير ذلك"

يتضح من خلال النصوص أن المشرع الأردني في قانون المعاملات الإلكترونية قد سار على نهج القانون النموذجي، وأخذ بنظرية استلام القبول، وهذا خلافاً لما أخذ به المشرع الأردني في القانون المدني بخصوص تحديد وقت انعقاد العقد بين غائبين حين أخذ بنظرية إعلان القبول؛ فقد نص في المادة (101) من القانون المدني الأردني على أنه:

" إذا كان المتعاقدان لا يضمهما حين العقد مجلس واحد يعتبر التعاقد قد تم في المكان وفي الزمان اللذين صدر فيهما القبول ما لم يوجد اتفاق أو نص قانوني يقضي بغير ذلك ."

وذلك انطلاقاً من القاعدة الفقهية التي تنص على أن النص الخاص يقيد العام، فوقت انعقاد العقد الإلكتروني هو وقت استلام القبول وليس وقت إعلان القبول، فالفترة الزمنية المحددة لواقعة الإرسال بموجب هذا النص لا تخرج عن الوقت الذي يغادر فيه الخطاب الإلكتروني نظام المعلومات الذي يقع تحت سيطرة المنشئ أو الشخص النائب عنه فلا يستطيع تعديلها أو استرجاعها.

وتطبيقاً لذلك، وفي رسالة المعلومات عبر الإنترنت لعقد العمل المرن الإلكتروني، فإنه إذا ما تم استخدام رسالة البريد الإلكتروني في تبادل الإيجاب والقبول، فإن العقد ينقصد لحظة وصول الرسالة الإلكترونية التي تتضمن الإيجاب إلى صندوق البريد الخاص بالقابل، والذي تم تعيينه في الإيجاب بغض النظر عما إذا كان القابل قد استعرض بريده وقرأه أو لم يفعل، لأن المهم هو أن الرسالة قد وصلت إليه وباستطاعته الاطلاع على مضمونها، حيث يرى الفقه أن معاملات التجارة الإلكترونية في البيئة الإلكترونية غالباً ما تكون مجهزة بوسائط إلكترونية مؤتمتة ومبرمجة للتعامل مع هذه الرسائل ومعالجتها، فلا يشترط فيها إطلاع العنصر البشري عليها، بل تتم معالجتها بصفة مباشرة و آلية نيابة عن صاحب الموقع أو البريد الإلكتروني. (مساعدة، 2007، ص165)

وتأكيداً لنظرية استلام القبول التي أخذ بها المشرع الأردني فقد جاءت الفقرة (ب) من المادة (13) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني لتحدد وقت تسليم رسالة البيانات ضمن فرضيتين وهما:

"ب- يتم تحديد وقت تسلم رسالة المعلومات على النحو التالي:

- 1- إذا كان المرسل إليه قد حدد نظام معلومات لتسلم رسائل المعلومات فتعتبر الرسالة قد تم تسليمها عند دخولها إلى ذلك النظام.
- 2- إذا لم يحدد المرسل إليه نظام معلومات لتسلم رسائل المعلومات فيعتبر وقت تسلم الرسالة عند دخولها إلى أي نظام معلومات يتبع للمرسل إليه ."

ثالثاً: مكان انعقاد عقد العمل المرن الإلكتروني العابر للحدود:

أما فيما يتعلق بتحديد مكان انعقاد عقد العمل المرن الإلكتروني العابر للحدود، وبالرجوع نص المادة (14) من قانون المعاملات الإلكترونية الأردني بأنه:

"أ- تعتبر رسالة المعلومات قد أرسلت من المكان الذي يقع فيه مقر عمل المنشئ، وأنها استلمت في المكان الذي يقع فيه مقر عمل المرسل إليه، وإذا لم يكن لأي منهما مقر عمل يعتبر مكان إقامته مقراً لعمله، ما لم يكن منشئ الرسالة والمرسل إليه قد اتفقا على غير ذلك.

ب- إذا كان للمنشئ أو المرسل إليه أكثر من مقر عمل فيعتبر المقر الأقرب صلة بالمعاملة هو مكان الإرسال أو التسلم، وعند تعذر الترجيح يعتبر مقر العمل الرئيس هو مكان الإرسال أو التسلم

وبالتالي، نجد أن هذه المادة قد أوضحت قاعدة عامة بهذا الخصوص، تفيد أن مقر عمل المنشئ يعد المكان الذي أرسلت منه رسالة البيانات، كما يعد مقر عمل المرسل إليه المكان الذي استلم فيه الرسالة ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك، وهذه القاعدة بمثابة قرينة قانونية قاطعة لا يجوز لأطراف المعاملة الإلكترونية إثبات عكسها؛ لأن إثبات عكسها يزيد من المنازعات القضائية بهذا الخصوص.

وفي حال كان المنشئ أو المرسل إليه أكثر من مقر عمل واحد مثل شركة تجارية لها فروع عدة تمارس أنشطة مختلفة فهذا يظهر الصعوبة في تحديد مقر عمل المرسل إليه من بين هذه الأماكن التي يعد كل واحد منها بذات الوقت مقراً للعمل وحلاً لذلك أوردت هذه الفقرة معياراً يعتبر مقر العمل هو الذي له الصلة الأوثق بالمعاملة المرتبطة بالرسالة المعينة كالفرع الذي صدرت منه الرسالة، وفي حال عدم وجود مثل تلك المعاملة فيعد مقر العمل الرئيس هو مقر العمل المنشئ أو المرسل إليه حسب الأحوال كالمركز الرئيس لإدارة الشركة مثلاً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

ونشير إلى أن القانون النموذجي للتجارة الإلكترونية قد جاء خالياً من تحديد مكان انعقاد العقد الإلكتروني بحجة عدم المساس بالقوانين الوطنية السارية على تكوين العقد وبموجب المادة (11) منه فهي تنص على أن مكان إبرام العقد الإلكتروني هو شبكة الإنترنت، وبناء على قانون الإرادة. وبناء على ما تقدم، وفقاً لنص المادة (20) من القانون المدني فإن على القاضي في حال غياب معيار الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، وغياب قانون الإرادة أن يعمل الضابط الأخير، وهو ضابط مكان إبرام العقد.

وتبدو لنا هنا المشكلة بوضوح بمجرد أن ندرك أن هذا المكان في عقد العمل المرن الإلكتروني العابر للحدود هو وهمي وافتراضي كما بينت سابقاً، فهو الفضاء الإلكتروني الذي لا يحتل حيزاً مكانياً معيناً، وهو ما دفع المشرع الأردني في قانون المعاملات الإلكترونية، على نحو ما سبق أن أشرنا، إلى وضع معيار عام لكافة العقود والمعاملات الإلكترونية يحدد على أساسه مكان انعقاد ذلك العقد بصورة افتراضية.

ولما كان عقد العمل المرن الإلكتروني العابر للحدود ينعقد مثل غيره بتطابق القبول مع الإيجاب بطريقة كتابة إلكترونية كما سلف وأن بينت، فإن ذلك يعني أن صدور القبول بمقتضى رسالة إلكترونية ممن وجه إليه الإيجاب يجعل العقد منعقداً، أما مكان انعقاده فهو ليس مكان صدور القبول، وإنما المكان الذي يوجد فيه مقر عمل القابل، وفي حالة عدم وجود مقر عمل له فمكان إقامته، وإذا كان له أكثر من مقر عمل فيعتمد بمقر العمل الذي يكون أكثر ارتباطاً بالعقد الإلكتروني الذي يشتمل على عنصر أجنبي. (مساعدة، 2007، ص168)

ففي حال غياب ضابطي الإرادة والموطن المشترك فإن أعمال ضابط المكان مؤداه تطبيق قانون مقر عمل القابل، وإلا فقانون مكان إقامته باعتباره قانون المكان الذي تم فيه العقد وفقاً لأحكام قانون المعاملات الإلكترونية الأردني.

وزيادة في التوضيح ولإثبات صحة العلاقة بين المادة 101 من القانون المدني والمادة 14 من قانون المعاملات الإلكترونية نضرب مثلاً، فلو أن (س) مقيم في عمان ومقر عمله في الكويت، بينما (ص) مقيم في مصر ومقر عمله في إسبانيا، وقام هذا الأخير وهو صاحب عمل وهو في الصين بإعداد رسالة إلكترونية تتضمن إيجاباً لعقد عمل مرن، وأعطى أمراً الكترونياً للحاسب الآلي بإرسالها إلى (س) العامل فإنه يكون قد أرسلها حكماً من مقر عمله وهو إسبانيا، ويكون (س) قد تسلمها حكماً في الكويت، وإن تصفحها ورد عليها وهو في الهند بواسطة بريده الإلكتروني.

وعليه، يكون مكان انعقاد العقد هو المكان الحكي للقبول وهو الكويت وليس المكان الذي يوجد فيه (س) حقيقة وهو الهند، وعلّة ذلك أنه لا يعتد بالحيز المكاني الفعلي في تحديد مكان الانعقاد؛ لأن العقد الإلكتروني ينعقد في البيئة الإلكترونية (الإنترنت) ولا يتجاوزها إلى الارتباط بالمكان الذي يوجد فيه أي من أطرافه، وقد ترتب على ذلك عدم اعتداد المشرع بالحيز المكاني بجعله ضابطاً لتحديد مكان انعقاد العقد واعتداده بالمكان الحكي للانعقاد، وهو مقر عمل القابل، فإن لم يوجد فمكان أقامته.

المبحث الثاني

الاختصاص التشريعي لعقد العمل المرن العابر للحدود

المعقود بطريقة الكترونية

تبين أن الطبيعة الخاصة للعقد الإلكتروني كونه يتم عبر شبكة عالمية، تقتضي اعتباره دولياً من حيث المبدأ، وبالتالي فهو بحاجة إلى قانون يحكمه. وقد اتضح أن قانون الإرادة يمكن تفعيله على العقد الإلكتروني كونه لا يختلف عن العقد الدولي العادي إلا بطريقة انعقاده، وبالتالي يجوز لطرفيه اختيار القانون أو القواعد القانونية الواجبة التطبيق عليه صراحةً أو ضمناً. (دواس، 2011، ص255)

عالج القانون الأردني مسألة استقلال إرادة المتعاقدين في اختيار القانون الواجب التطبيق، وذلك من خلال المادة (1/20) عندما نص على:

1-يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً فان اختلفا سري قانون الدولة التي تم فيها العقد. هذا ما لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك.

وبالتالي، وكقاعدة عامة، نجد أن المشرع الأردني قد اعتبر قانون الإرادة هو القانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية وفي حال عدم الاتفاق عليه، فإن قانون الموطن المشترك للمتعاقدين هو القانون الواجب التطبيق، وذلك في حال اتحاده، أما في حال اختلاف الموطن فيسري قانون الدولة التي تم فيها العقد.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، حول إمكانية اختيار قانون يحكم العقد في عقود العمل بشكل عام وفي عقود العمل المرنة التي تعقد عن بعد بشكل خاص؟ وهذا ما سأحاول الإجابة عنه في الفروع التالية.

المطلب الأول: نطاق تطبيق قانون الإرادة في عقد العمل المرن المعقود بطريقة إلكترونية:

يكتسي مبدأ قانون الإرادة أهمية بالغة في إنشاء التصرفات القانونية وهو ما أكدته التشريعات الدولية والوطنية، غير أن اختلال التوازن بين الأطراف المتعاقدة طرح العديد من الإشكالات القانونية، وهو ما نلمسه في عقود العمل أين تتعارض المصلحة الاقتصادية للمستخدم مع المصلحة الاجتماعية للعمال. (سي فضيل، 2017، ص209)

ويجب الإشارة إلى أنه لا يمكن لأحد أن ينكر أن العقد قد نشأ بتوافق الإرادتين، وأنه لا يجوز تعديله إلا باتفاق من إنشائه، فأطرافه هم من يحدودها ما ينتج عنه من آثار أي أن العقد شريعة المتعاقدين، إلا أنه إذا ما رجعنا إلى مبدأ سلطان الإرادة فإننا نرى أن الإرادة فيه تكون محدودة بقيود النظام العام والآداب وكذلك تكون محدودة بقيود ترجع لاختلال التوازن بين القوى الاقتصادية وانتصار القانون للجانب الضعيف كما في عقود الاذعان، إذ يسعى القانون إلى تأمين المساواة بين الحريات الموجودة عن طريق وضع قيود لصالح الطرف الضعيف. (دواود، قناديلو، 2023، ص1954)

بالرغم من تعلق قواعد العمل بالقواعد الأمرة واعتبارها من النظام العام، إلا أنه لا يمكن نزع الصفة التعاقدية للعلاقات العمالية وارتباطها بالعلاقات الخاصة، فالصفة الخاصة لعلاقة العمل وجب أن تبرز في إطار مكانة العقد إزاء القانون العام، فعقد العمل ينشأ بالإرادة التي تتفاوض

على شروط العمل، والأجر، ومكان العمل وأحوال تنفيذه. ولعل هذه الصفة هي التي تمنح للإرادة دورها في اختيار القانون الذي يحكم عقد العمل المرن العابر للحدود كي يكون محكوماً بالقانون الذي يسري على الالتزامات التعاقدية وفقاً لقواعد الإسناد.

إن المشرع الأردني كغيره اهتم بقواعد قانون العمل، وجعل منها قواعد أمرة لا يصح الخروج عنها، من حيث الأصل، رغبة منه في تحقيق الحد الأدنى من الحماية للطرف الأضعف في العلاقة العمالية، ولضمان وحدة القواعد القانونية التي تسري بشأن علاقات العمل على إقليم دولته، وبشكل هذا التدخل من جانب المشرع ترجمة للسياسات الوطنية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية. (الضمور، 2020، ص 410)

حيث نصت المادة (4/ب) من قانون العمل الأردني على:

"ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

أما على صعيد الاتفاقيات الدولية، تكرر قواعد روما 1 بشأن الالتزامات التعاقدية لصالحية الأطراف في الاتفاق على اختيار النظام القانوني الذي يحكم العقد، وهذه المكنة مقررّة بموجب المادة (3) من الاتفاقية، وتشمل جميع العقود بما فيها عقد العمل، وأن هذه الحرية بشأن عقد العمل قد كرستها المادة (8) من ذات الاتفاقية، 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، وأن هذا الاختيار للقانون الواجب التطبيق هو ما اتفق عليه صراحة بين الطرفين، أو كان هو القانون الذي يمثل إرادتهما الضمنية المشتركة والتي يمكن استخلاصها من شروط التعاقد ومن ظروف التعاقد. (الضمور، 2020، ص 420)

وبموجب المادة (20) من القانون المدني، فقد يتم الاتفاق بين العامل وبين صاحب العمل على تحديد القانون الواجب التطبيق، وقد يمتد هذا الاتفاق ليشمل كذلك اختيار المحكمة المختصة للفصل في النزاع، ومؤدى ذلك أنه وبالرغم من أن لعلاقة العمل خصوصية ترتبط بالسياسة العامة الاجتماعية والاقتصادية في الدولة أو ما يعرف بالنظام العام، فإن الاتفاق على تحديد القانون الواجب ليس بمتعذر في إطار هذا النوع من العلاقات، وأن اختيار القانون الواجب التطبيق قد يضع قيداً على إقليمية القواعد القانونية في إطار الالتزامات التعاقدية.

ومن تطبيقات محكمة التمييز الأردنية في هذا الشأن نجد أن المحكمة قضت "أنه وقد ورد في المادة (5) من العقد بأنه (تسري أحكام القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة وكذلك بالنسبة للشروط الأخرى التي لم ينص عليها في (العقد) وحيث إن العمل تم في دولة الإمارات العربية والعقد تم في دولة الإمارات العربية وأن الأطراف وحسب البند الخامس من العقد اتفقا اتفاقاً رضائياً على تطبيق أحكام قانون دولة الإمارات العربية رقم 8 لسنة 1980 فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة والحقوق الأخرى التي لم ينص عليها في العقد فإن انعقاد العقد ليس فيه مخالفة لحكم المادة 29 من القانون المدني الأردني وحيث إن المادة 20 من القانون المدني الأردني، وبالرجوع إلى نص المادة (20) نجد أنها بينت القانون الواجب التطبيق في الالتزامات التعاقدية والتي لم يتم الاتفاق بين المتعاقدين على القانون الذي يطبق على العقد الذي أبرماه". (تمييز حقوق رقم 2018/6403)

وفي قرار آخر قضت محكمة التمييز الأردنية "وفي معرض ردها على أسباب الطعن التي تنصب على تخطئة المحكمة باستبعاد تطبيق قانون العمل الأردني دون مراعاة أن طرفي الدعوى هما أردنيو الجنسية مما يوجب تطبيق أحكام المادة (1/20) من القانون المدني وعليها تطبيق نصي المادتين (2) و(32) من قانون العمل الأردني على الشق من المطالبة المتعلقة بطريقة حساب مكافأة نهاية الخدمة وعدم الأخذ بأحكام المادة (29) من القانون المدني. وفي ذلك نجد أن المادة (1/20) من القانون المدني نصت على أن يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحد موطناً فإن اختلفا سري قانون الدولة التي تم فيها العقد هذا إذا لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك. وبالرجوع إلى نص المادة المشار إليها نجد أنها بينت القانون واجب التطبيق في الالتزامات التعاقدية التي لم يتم الاتفاق بين المتعاقدين على القانون الذي يطبق على العقد الذي أبرماه. أما إذا تم الاتفاق بين المتعاقدين على القانون واجب التطبيق فيكون هذا القانون هو الذي ينظم علاقاتهم. وحيث إن المادة (13) من عقد العمل المبرم بين المميز والمميز ضده نصت صراحة على أن (يخضع هذا العقد للقوانين والأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية وكل ما لم يرد به النص في هذا العقد يطبق في شأنه نظام العمل والعمال السعودي)". (تمييز حقوق رقم 2017/1836)

إن ما يعاب على الأخذ بمبدأ قانون الإرادة على إطلاقه أنه يطلق الحرية للمتعاقدين في اختيار القانون الذي يحكم العقد على نحو الإفلات من الأحكام الأمرة في القوانين التي ترتبط بالعقد ارتباطاً وثيقاً، الشيء الذي أدى إلى ظهور رأي يخول للمتعاقدين حرية اختيار القانون الواجب التطبيق على العقود الإلكترونية، لكن دون الوصول إلى اتفاق على مخالفة القواعد الأمرة في القوانين المختارة. (لمجديري، 2019، ص 110)

ونستنتج مما سبق أنه وكقاعدة عامة، فإن أحكام محكمة التمييز قد أخذت بمبدأ قانون الإرادة في حال ما إذا كان العقد مشوباً بعنصر أجنبي وواجب التنفيذ خارج المملكة، أما في حال ما إذا كان العقد ينفذ في المملكة فإن الباحث يرى أن الأطراف لا يمكن لهم أن يتمسكوا بقانون الإرادة وإخضاع عقد العمل المرن لقانون آخر غير القانون الأردني وذلك سنداً لنص المادة (3/أ) من قانون العمل الأردني باستثناء حالة ما إذا كان هذا

القانون الأجنبي يرتب حقوقاً أفضل للعامل، وهذا ما سأبحثه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: تطبيق القانون الأجنبي (قانون الإرادة) ونظرية الحق الأفضل في عقود العمل المرنة العابرة للحدود المعقودة بطريقة الكترونية:

يمكن القول إن المشرع قد وضع قاعدة أساسية وهي أن قانون العمل الأردني هو الواجب التطبيق على العقود التي تنفذ داخل إقليم المملكة الأردنية الهاشمية سنداً للمادة (1/3) من قانون العمل بالإضافة إلى مبدأ السيادة التقليدي ومبدأ الإقليمية، إلا أن هذه القاعدة لا يمكن الأخذ بها على مطلقها حيث يرى الباحث أنه يمكن للمحكمة أن تأخذ بالاتفاق الذي تم بين أطراف العقد وتطبق القانون الأجنبي الذي تم الاتفاق عليه ما بين الأطراف في حالة واحدة وهي حالة ما إذا كان هذا القانون يرتب حقاً أفضل للعامل من الحقوق التي يرتبها قانون العمل الأردني، وهي ما تعرف بنظرية الحق الأفضل في عقود العمل وذلك سنداً للمادة (1/4) من قانون العمل الأردني والتي تنص على:

أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر، أو عقد عمل، أو اتفاق، أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ويرى الباحث أنه وحيث أن عبارة "أي قانون آخر" الواردة في المادة (1/4) من قانون العمل والواردة أعلاه قد جاءت مطلقة ولم تُحدد أو تُحصر بالقوانين الأردنية، واستناداً إلى قاعدة المطلق يجري على إطلاقه، فيمكن القول بأنه إذا اتفق الأطراف على تطبيق قانون آخر، وكان هذا القانون يرتب حقوقاً أفضل للعامل (ملكاوي، 2014، ص 65) فيمكن للمحكمة الأخذ به والاستناد عليه، وتطبيقه استناداً لقاعدة الحق الأفضل الثابتة في قانون العمل الأردني. (تميز حقوق رقم 2021/5699)

ومثال ذلك أن يتفق الأطراف على تطبيق قانون عمل لدولة أجنبية، وأن يكون هذا القانون يمنح العامل إجازة سنوية 30 يوماً في السنة بدلاً من 14 يوم كما في قانون العمل الأردني، أو أن يكون تعويض الفصل التعسفي في القانون الأجنبي الذي تم الاتفاق على تطبيقه يمنح تعويض مادي للفصل التعسفي في حال حدوثه أكثر مما يمنحه قانون العمل الأردني.

لذا، يرى الباحث أنه يمكن القول أن أطراف العلاقة التعاقدية في عقد العمل المرن المعقود للعمل عن بعد إذا اتفق أطرافه على تطبيق قانون أجنبي غير قانون العمل الأردني سواء أكان اتفاقاً صريحاً أو ضمناً وكان يرتب حقوقاً أفضل فيتم إعماله شريطة ألا يكون هذا القانون مخالفاً للنظام العام والآداب العامة في الأردن سنداً للمادة (29) من القانون المدني والتي تنص: لا يجوز تطبيق أحكام قانون أجنبي عينته النصوص السابقة إذا كانت هذه الأحكام تخالف النظام العام أو الآداب في المملكة الأردنية الهاشمية.

أما في حالة عدم الاتفاق على القانون الواجب تطبيقه وألا يكون عقد العمل واجب التطبيق في الأردن فيصير إلى تطبيق المادة (20) من القانون المدني بالأخذ بالموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً وفي حال الإخلاف فتطبق المحكمة قانون الدولة التي تم فيها العقد، ويتم معرفة قانون الدولة التي تم فيها التعاقد على عقد العمل عن بعد الإلكتروني من خلال تطبيق أحكام قانون المعاملات الإلكترونية الأردني كما بينت سابقاً لمعرفة مكان وصول الرسالة الإلكترونية.

تم التوصل إلى النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

1. تخضع جميع العلاقات القانونية سواء كانت علاقات عمل أم غيرها، التي تنشأ في الأردن بين الأردنيين للقانون الأردني فقط، وأن المحاكم الأردنية تختص وحدها بنظر النزاعات التي تنشأ حول هذه العلاقة والبت فيها.
2. لا يعد المكان الذي يتواجد فيه المتعاقد الذي صدر منه القبول إلكترونياً هو مكان إبرام العقد، بل يعد مقر عمله، فإن لم يوجد فمكان إقامته، وعلة ذلك انعدام الصلة بين ذلك المكان الذي قد يتواجد فيه المتعاقد بصورة عرضية وموضوع العقد الإلكتروني، الأمر الذي جعل المشرع يعد حكماً أن القبول الإلكتروني صدر في مقر عمله أو في مكان إقامته نظراً لوجود قدر من التركيز القانوني والصلة الوثقى بين مقر العمل أو مكان الإقامة من ناحية، وموضوع العقد الإلكتروني من ناحية ثانية.
3. لا تعد المادة 14 من قانون المعاملات الإلكترونية لاغية لنص المادة (101) من القانون المدني أو مناقضة لها، وإنما يجب إعمال النصين في آن معاً للوصول إلى النتائج السابقة الذكر مع الأخذ بفكرة أن الخاص يقيد العام.
4. يمكن للمحكمة أن تأخذ بالاتفاق الذي تم بين أطراف عقد العمل المرن، وتطبق القانون الأجنبي الذي تم الاتفاق عليه ما بين الأطراف في حالة واحدة، وهي حالة ما إذا كان هذا القانون يرتب حقاً أفضل للعامل من الحقوق التي يرتبها قانون العمل الأردني، وهي ما تعرف بنظرية الحق الأفضل في عقود العمل، وذلك سنداً للمادة (1/4) من قانون العمل الأردني.
5. إن عبارة "أي قانون آخر" الواردة في المادة (1/4) من قانون العمل والواردة أعلاه قد جاءت مطلقة، ولم تُحدد أو تُحصر بالقوانين الأردنية، واستناداً إلى قاعدة المطلق يجري على إطلاقه.

6. في حالة عدم الاتفاق على القانون الواجب تطبيقه، وألا يكون عقد العمل واجب التطبيق في الأردن فيصار إلى تطبيق المادة (20) من القانون المدني بالأخذ بالموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً وفي حال الإخلاف فتطبق المحكمة قانون الدولة التي تم فيها العقد، ويتم معرفة قانون الدولة التي تم فيها التعاقد على عقد العمل عن بعد الإلكتروني من خلال تطبيق أحكام قانون المعاملات الإلكترونية الأردني كما بينت سابقاً لمعرفة مكان وصول الرسالة الإلكترونية.

ثانياً: التوصيات:

- 1- من خلال ما سبق يظهر أنه رغم هذه المحاولات إلى الربط بين قواعد القانون الدولي الخاص، وعقد العمل الإلكتروني، فإن قواعد القانون الدولي الخاص تبقى ذات مفاهيم تقليدية تحكم مجتمع مقسم إلى دول تفصل بينهما حدود جغرافية وسياسية، لا تلائم مع مجتمع افتراضي ينقسم إلى شبكات اتصال ومواقع ويب، وبالتالي فلا بد للمشرع الأردني من البحث عن حلول أخرى تتناسب مع عقود العمل المرنة العابرة للحدود المعقودة بطريقة الكترونية، كتباعد أحكام اتفاقية روما 1 والاسترشاد بها.
- 2- أن يتوسع المشرع الأردني بالأخذ بفكرة قانون الإرادة في عقود العمل مع عدم الإخلال بحقوق العمال سنداً لنص المادة (4/أ) من قانون العمل الأردني، ولهذه الغاية يمكن تعديل نص المادة (1/20) من القانون المدني الأردني بحيث تصبح:
- 1-يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً فإن اختلفا سري قانون الدولة التي تم فيها العقد، هذا ما لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك على أن يطبق قانون الإرادة في عقود العمل إذا كان يرتب حقاً أفضل للعامل.

المصادر والمراجع

- الداودي، غ. (2004). *شرح قانون العمل*، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- الضمور، ع. (2020). القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي، بعض الدروس المستفادة من اتفاقية روما 1 بشأن الالتزامات التعاقدية. *مجلة كلية القانون الكويتية العالمية*، (30)، 399-448.
- تعليمات لسنة 2018 (تعليمات العمل المرن لسنة 2018).
- أبو الصباح، أ. والصرايرة، أ. (2020). إثبات العقد الإداري الإلكتروني. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية*، (34)، 1126-1148.
- حسان، أ. وسويدان، ه. (2023). القانون الواجب التطبيق على الأهلية (دراسة مقارنة). *مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية*، (37)، 1042-1062.
- دواس، أ. (2011). اختيار المتعاقدين للقانون الواجب التطبيق على العقد الإلكتروني. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية*، (25)، 2536 – 2558.
- داود، أ. قناديلو، ن. (2023). الحماية التشريعية للمؤمن له كمستهلك من الشروط التعسفية في عقد التأمين (دراسة مقارنة). *مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية*، (37)، 1952-1976.
- زوكاغي، أ. (2018). *التراضي في التعاقد عن بعد*. *المجلة المغربية للرصد القانوني والقضائي*، (12)، 88-108.
- سي فضيل، ز. (2017). *تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل*. *مجلة العمل والتشغيل*، (4)، 193-214.
- عبد، ر. (2015). *الشككية في العقد الإلكتروني (شرط للانعقاد أم للإثبات)*. *مجلة الكلية الإسلامية الجامعة*، (33)، 527-267.
- قانون رقم 43 لسنة 1976 (القانون المدني لسنة 1976).
- قانون رقم 8 لسنة 1996 (قانون العمل لسنة 1996).
- قانون رقم 15 لسنة 2015 (قانون المعاملات الإلكترونية لسنة 2015).
- لمجيدري، أ. (2019). العقد الإلكتروني في القانون الدولي الخاص. *مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية*، عدد خاص، 107-118.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2010/3727 هيئة خماسية، تاريخ 2011/04/24، منشورات قسطاس.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2017/1836 هيئة خماسية، تاريخ 2017/07/12، منشورات قسطاس.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2018/6403 هيئة خماسية، تاريخ 2018/10/24، منشورات قسطاس.
- محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2021/5699 هيئة ثلاثية، تاريخ 2021/12/21، منشورات قسطاس.
- محمد، أ. (2001). عقود التجارة الإلكترونية في القانون الدولي الخاص. *المجلة المصرية للقانون الدولي*، 57، 187-264.
- ملاكوي، ب. (2014). *دراسات قضائية في قانون العمل*.
- مساعدة، ن. (2007). الاختصاص القضائي والتشريعي للعقود الإلكترونية في القانون الأردني. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، (13)، 161-181.
- نظام رقم 44 لسنة 2024 (نظام العمل المرن).
- نور الدين، د. (2017). الإيجاب والقبول في العقود الإلكترونية. *مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية*، (2)، 92-100.

REFERENCES

- Abd, R. (2015). Formality in the electronic contract (Condition for formation or evidence). *Journal of the Islamic University College*, 33, 527-267.
- Abu Sabah, A., & Al-Sarayrah, A. (2020). Proof of electronic administrative contract. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 34, 1126–1148.
- Al-Daoudi, G. (2004). *Explanation of labor law*. Dar Wael for Printing, Publishing, and Distribution.
- Al-Dmour, A. (2020). The applicable law to the international employment contract: Some lessons learned from the Rome I regulation on contractual obligations. *Kuwait International Law College Journal*, 30, 399-448.
- Al-Majidri, A. (2019). The electronic contract in private international law. *Al-Manara Journal for Legal and Administrative Studies, Special Issue*, 107-118.
- Court of Cassation in its Civil Capacity No. 3727/2010 Five-Member Panel, Date 24/04/2011, Qistas Publications.
- Court of Cassation in its Civil Capacity No. 1836/2017 Five-Member Panel, Date 12/07/2017, Qistas Publications.
- Court of Cassation in its Civil Capacity No. 6403/2018 Five-Member Panel, Date 24/10/2018, Qistas Publications.
- Court of Cassation in its Civil Capacity No. 5699/2021 Three-Member Panel, Date 21/12/2021, Qistas Publications.
- Dawwas, A. (2011). Choice of law applicable to e-contract. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 25, 2536–2558.
- Daoud, A., & Qanadilo, N. (2023). Legislative protection for the insured as a consumer from abusive conditions in the insurance contract: A comparative study. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 37, 1952–1976.
- Hassan, A., & Sweidan, H. (2023). Conflict of laws over eligibility: A comparative study. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 37, 1041–1062.
- Instructions for the Year 2018 (Flexible Work Instructions for the Year 2018).
- Law No. 43 of 1976 (Civil Code of 1976).
- Law No. 8 of 1996 (Labor Law of 1996).
- Law No. 15 of 2015 (Electronic Transactions Law of 2015).
- Malkawi, B. (2014). *Jurisprudential Studies in Labor Law*.
- Masaadah, N. (2007). Judicial and legislative jurisdiction of electronic contracts in Jordanian law. *Al-Manara Journal for Research and Studies*, 13, 161–181.
- Mohammed, A. (2001). Electronic commerce contracts in private international law. *Egyptian Journal of International Law*, 57, 187–264.
- Nour Al-Din, D. (2017). Offer and acceptance in electronic contracts. *Maalam Journal for Legal and Political Studies*, 2, 92–100.
- Regulation No. 44 of 2024 (Flexible Work Regulation).
- Si Fadhel, Z. (2017). Application of the principle of will sovereignty to employment contracts. *Labor and Employment Journal*, 4, 193–214.
- Zouqagi, A. (2018). Consent in remote contracting. *Maghreb Journal of Legal and Judicial Monitoring*, 12, 88–108.