

## حول إلزام الموظفين بالعمل من المنزل

تبرز أهمية نقاش هذه المسألة في ظل انتشار ثقافة العمل من المنزل وإغلاق أماكن العمل لبعض المؤسسات والشركات، مع توجه عدد منهم لاعتماد سياسة العمل من المنزل لأسباب صحية أو لأسباب تتعلق بترشيد النفقات وتخفيضها.

نشير إلى أن الأصل العام هو عمل الموظف لدى صاحب العمل، ويكون أثناء أدائه للعمل تحت إدارته وإشرافه، إذ ليس من المتصور أن يكون الموظف تحت إدارة وإشراف صاحب العمل في عمله من المنزل. وبرأيي لا يوجد ما يمنع تنازل صاحب العمل/ الشركة عن هذه الميزة، كونها قدرت لمصلحته.

تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل الفلسطيني النافذ لم يتطرق إلى معالجة هذه المسألة بصورة صريحة وواضحة، فقد عالج القانون مسائل قريبة من هذه المسألة ضمن أحكام المادة (42) منه، والتي أجازت للعامل ترك العمل بعد إشعار رب العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه العمالية بما فيها مكافئة نهاية الخدمة، كتشغيل العامل في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه بموجب العقد، أو تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته، إلا أنها لم تتطرق إلى مسألة إلزام الموظف بالعمل من المنزل.

تبرز الإشكالية هنا، إلى حالة رفض العامل قرار عمله من المنزل، بالنظر إلى ما قد يُعانيه من صعوبات في أداءه لمهامه الوظيفية من "المنزل" لعدم ملائمة الظروف المحيطة (انعدام توافر جو عمل مناسب) مع متطلبات إنجاز العمل على أكمل وجه في معظم الحالات؛ خاصة مع وجود متطلبات الدقة والتركيز.

وبرأيي تختلف الإجابة على هذه الإشكالية من حالة إلى أخرى، على النحو التالي:

الحالة الأولى: عدم قيام الشركة/ رب العمل بتوفير المعدات اللازمة لإتمام العمل مثل (جهاز "لابتوب")، أو أي أدوات أخرى لازمة لإنجاز العمل. في هذه الحالة، وعملاً بأحكام المادة (42/هـ) يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل بذلك، في حال عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل، رغم مطالبته بها كتابياً حتى في حالة الظروف القاهرة؛ ذلك أن توفير المعدات اللازمة لإنجاز العمل في هذه الحالة يندرج ضمن التزامات الشركة/ صاحب العمل في مختلف الظروف.



الحالة الثانية: إجبار الموظف على العمل من المنزل في الحالات الطارئة ورغم توفير الأدوات اللازمة لإتمام العمل المطلوب. بالرغم من عدم معالجة هذه المسألة بصورة مباشرة ضمن أحكام القانون، إلا أنه وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل ولاسيما المادة (32) والتي نصت على: "لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين"; وانطلاقاً من قواعد تفسير النص، من خلال الارتكاز على قاعدة "القياس" كأحد طرق الاستدلال، للوصول إلى معالجة هذه المسألة؛ يُمكن القول أنه يجوز لصاحب العمل قانوناً "تغيير بيئة عمل الموظف"; قياساً على حالة "اختلاف طبيعة العمل"، ولكن بشرط قيام حالة القاهرة تستدعي ذلك، وبصورة مؤقتة لا تتجاوز "شهرين".

وعليه، يكون الخيار للموظف بعد انتهاء مدة شهرين على تغيير بيئة عمله وإجباره على العمل من المنزل، إما ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل، إعمالاً لأحكام المادة (42/أ)، أو الاستمرار بالعمل ومطالبة الشركة/ صاحب العمل بتعويض بدل "تغيير بيئة العمل"، نظراً لما يبذله الموظف من جهود مضاعفة في تأدية عمله مقارنة بالوضع المعتاد؛ بسبب عدم ملائمة الظروف المفروضة عليه (العمل من المنزل) لإنجاز عمله، على أن يتم احساب بدل التعويض بصورة تتناسب مع كل حالة على حدا تبعاً لمدى تأثير ظروف العمل المحيطة.

في الختام، من المهم للشركات/ أصحاب العمل والموظفين، معالجة هذه المسألة بصورة واضحة لا لبس ولا غموض فيما عند إبرام عقود العمل؛ بسبب قصور المشرع بمعالجة هذه المسألة بصورة واضحة ضمن أحكام القانون، لما في ذلك من حفاظ على حقوق كلا الطرفين.