International Journal of Law Research and Studies (IJLRS)
المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية
Vol. (5), No. (4)
IJLRS
April 2026
الإصدار (5)، العدد (4)

أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر في نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية

أثير يحيى الزهراني
ماجستير القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
Aalzahrani5144@stu.kau.edu.sa

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الأثر النظامي للعمل عن بعد على كلٍ من ساعات العمل والأجر في نظام العمل السعودي، وقد اعتمدت على المنهج التحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص النظامية ذات الصلة، واستقراء القرارات الوزارية والأدلة الإجرائية المنظمة لهذا النمط من العمل. وقد قسِّمت الدراسة إلى مبحثين؛ تناول المبحث الأول ماهية العمل عن بعد وضوابطه، وذلك من خلال بيان المفاهيم والعناصر الأساسية لعقد العمل عن بعد في المطلب الأول، ثم بيان التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد وضوابطه في المطلب الثاني. أما المبحث الثاني، فقد تناول أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر؛ حيث عُني المطلب الأول ببيان أثره على تنظيم ساعات العمل، في حين خصِّص المطلب الثاني لبحث أثره على أجر العامل. وتوصلت الدراسة إلى أن المنظّم السعودي أخضع العمل عن بعد للأحكام العامة لنظام العمل؛ بما مؤداه خضوع ساعات العمل والأجر في هذا النمط للأحكام النظامية العامة المقررة في نظام العمل، مع مراعاة طبيعته الخاصة. كما أظهرت الدراسة أن حماية أجر العامل تتحقق من خلال منظومة رقابية متكاملة، تتمثل في نظام حماية الأجور (WPS) وبرنامج نطاقات. واختتمت الدراسة بعدد من التوصيات، أهمها توحيد الإطار النظامي للعمل عن بعد من خلال تنظيمه ضمن إطار تشريعي موحد، إلى جانب تبنّي مفهوم "حق الانفصال الرقمي" بما يحدّ من امتداد الالتزامات الوظيفية خارج ساعات العمل الرسمية، ويحقق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل.

الكلمات المفتاحية: نظام العمل السعودي، العمل عن بعد، ساعات العمل، الأجر، نظام حماية الأجور، برنامج نطاقات، التبعية القانونية.

The Impact of Remote Work on Working Hours and Wages in the Saudi Labor Law: An Analytical Study

Atheer Yahya Al-Zahrani
Master`s Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
Aalzahrani5144@stu.kau.edu.sa

Abstract

This study analyzed the regulatory impact of remote work on working hours and wages under the Saudi Labor Law. Adopting an analytical approach, it examined relevant regulatory texts, ministerial decisions, and procedural manuals. The study comprised two chapters: the first addressed the nature and regulatory framework of remote work, including its concepts, elements, and legal characterization. The second examined its impact on the regulation of working hours and workers' wages. The study concluded that the Saudi legislator has applied the general provisions of the Labor Law to remote work, while taking into account its specific nature. Accordingly, working hours and wages remain subject to the same regulatory framework applicable to traditional employment. The study also found that wage protection is ensured

through the Wage Protection System (WPS) and the Nitaqat Program. The study recommended consolidating the regulatory framework for remote work into a unified legislative framework and adopting the "Right to Disconnect" to prevent work obligations from extending beyond official working hours and to promote work–life balance.

Keywords: Saudi Labor Law, Remote Work, Working Hours, Wages, Wage Protection System (WPS), Nitaqat Program, Legal Subordination.

المقدمة

يشهد سوق العمل في الوقت الحاضر تحولات متسارعة فرضتها الثورة التقنية والتطور الرقمي، مما أدى إلى بروز أنماط عمل حديثة تجاوزت الإطار التقليدي القائم على الحضور المكاني داخل مقر العمل، ويعد العمل عن بعد من أبرز هذه الأنماط التي اكتسبت انتشارًا واسعًا لما يوفره من مرونة في أداء المهام وتعزيز الكفاءة الإنتاجية.

وقد أولت المملكة العربية السعودية اهتمامًا ملحوظًا بتنظيم هذا النمط من العمل، في إطار توجهها نحو دعم التحول الرقمي وتعزيز بيئة العمل المرنة، وذلك من خلال إدراجه ضمن منظومة نظام العمل السعودي، وما تبعه من لوائح تنفيذية وأدلة إجرائية وقرارات تنظيمية تهدف إلى ضبط العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وتحقيق التوازن بين حقوقهما والتزاماتهما.

ومع هذا التطور التنظيمي، برزت جملة من الإشكالات النظامية والعملية، ولا سيما فيما يتعلق بتنظيم ساعات العمل في بيئة لا تقوم على الحضور الفعلي، وآليات احتساب الأجر وضمان استحقاقه في ظل الاعتماد على الوسائل التقنية في أداء العمل والإشراف عليه. كما يثير هذا النمط تساؤلات حول مدى كفاية الأدوات الرقابية المعتمدة في تحقيق الحماية الفعلية للحقوق المالية للعامل وضمان استقرار العلاقة العمالية.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع حديث في نطاق تنظيم علاقات العمل، حيث تسعى إلى تحليل أثر العمل عن بعد على كلٍّ من ساعات العمل والأجر في ضوء أحكام نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23 / 8 / 1426هـ، ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (115921)، وذلك في سبيل تحقيق التوازن بين متطلبات المرونة التي يقتضيها هذا النمط من العمل، وضمانات الحماية المقررة للعامل [1].

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

على الرغم من اتساع نطاق تطبيق العمل عن بعد في سوق العمل السعودي، فإن طبيعته المستحدثة، إلى جانب تفرّق الأحكام المنظمة له بين مواد نظام العمل ولائحته التنفيذية، والقرارات الوزارية، والأدلة الإجرائية الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، قد أفضى إلى قدر من الغموض لدى أطراف العلاقة العمالية بشأن تحديد حقوقهم والتزاماتهم على نحو دقيق. ويبرز هذا الغموض على وجه الخصوص في المسائل المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في بيئة لا تقوم على الحضور الفعلي، وآليات احتساب الأجر وضمان استحقاقه في ظل الاعتماد على الوسائل التقنية في أداء العمل والإشراف عليه.

ومن ثم، تبرز الحاجة إلى تحليل هذه الأحكام وبيان مدى ملاءمتها لطبيعة العمل عن بعد، بما يسهم في تحقيق الوضوح النظامي واستقرار العلاقة التعاقدية. وبناءً على ذلك، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: **ما هو أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر في نظام العمل السعودي؟**

وانطلاقًا من هذا التساؤل الرئيسي، تتفرع الدراسة إلى التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هي العناصر الجوهرية التي يقوم عليها عقد العمل عن بعد، وكيف يمكن تكييف معيار التبعية في ظل غياب الرقابة المادية والحضور المكاني للعامل؟

(1) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (١٤٤٠هـ). اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها، المعتمدة بالقرار الوزاري ١١٥٩٢١. مسترجع من https://url.ba/KWggmB ، بتاريخ 1447/8/15هـ.

2. ما هو التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، وماهي الضوابط الإجرائية والبيانات الجوهرية التي أوجبها المنظّم السعودي لنفاذ هذا العقد واستحقاق حمايته؟
3. كيف تنعكس طبيعة العمل عن بعد على تنظيم ساعات العمل، وما حجية الوسائل التقنية في إثبات العمل الإضافي؟
4. ما هي الضمانات النظامية التي كفلها المنظّم لحماية أجر العامل عن بعد، وكيف أسهمت أنظمة الرقابة ومتطلبات التوطين في تعزيز الالتزام بأجر العامل من الناحية العملية؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. بيان العناصر الجوهرية التي يقوم عليها عقد العمل عن بعد، وتكييف معيار التبعية في ظل غياب الرقابة المادية والحضور المكاني للعامل.
2. تحديد التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، واستجلاء الضوابط الإجرائية والبيانات الجوهرية التي أوجبها المنظّم السعودي لنفاذ هذا العقد واستحقاق حمايته .
3. تحليل أثر العمل عن بعد على تنظيم ساعات العمل، وبيان حجية الوسائل التقنية في إثبات العمل الإضافي.
4. بيان الضمانات النظامية لحماية أجر العامل عن بعد، وبيان دور أنظمة الرقابة ومتطلبات التوطين في تعزيز الالتزام بأجر العامل في التطبيق العملي.

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية هذه الدراسة إلى أهمية علمية وعملية، وذلك على النحو الآتي :

1. **الأهمية العلمية:** تكمن في تقديم دراسة نظامية تتناول بالتحليل جانبين جوهريين في نمط العمل عن بعد، هما تنظيم ساعات العمل والأجر في ضوء أحكام نظام العمل السعودي والقرارات الوزارية ذات الصلة. كما تتجلى أهميتها في إثراء المكتبة القانونية ببحث يتناول موضوعًا معاصرًا، ويسهم في تطوير المفاهيم المرتبطة بأنماط العمل الحديثة.
2. **الأهمية العملية:** تتمثل في توفير مرجع إجرائي وعملي لأطراف العلاقة العمالية والممارسين القانونيين؛ لضبط الحقوق والالتزامات المتعلقة بالأجر وساعات العمل وفترات الراحة، بما يساهم في الحد من النزاعات العمالية الناتجة عن عقود العمل عن بعد.

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص النظامية والقرارات الوزارية ذات الصلة بالعمل عن بعد في المملكة العربية السعودية، ولا سيما أحكام نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية، بهدف استنباط الآثار القانونية المترتبة على تنظيم ساعات العمل والأجر، وكفالة الحماية النظامية لأطراف العلاقة العمالية.

حدود الدراسة

تنقسم حدود هذه الدراسة إلى الحدود الآتية:

1. **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على بيان أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر، دون التطرق إلى بقية الآثار العقدية الأخرى، كالتعويض عن إنهاء العقد، أو المسؤولية التأديبية للعامل، أو الإجازات وما يتصل بها من أحكام.
2. **الحدود المكانية:** تنحصر الدراسة ضمن المملكة العربية السعودية دون التوسع في دراسة الأنظمة المقارنة في الدول الأخرى.

3. **الحدود الزمانية:** تقتصر الدراسة على النصوص النظامية والقرارات الوزارية السارية في المملكة العربية السعودية حتى تاريخ إعداد الدراسة.

الدراسات السابقة

يلاحظ من خلال استقراء الدراسات السابقة المتعلقة بأثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر في ضوء نظام العمل السعودي وجود ندرة في الدراسات المحلية المتخصصة في هذا الجانب، الأمر الذي استدعى الاستئناس بالتجارب القانونية في التشريعات المقارنة، لا سيما تلك القريبة من البيئة النظامية للمملكة كالتشريع الأردني الذي يتقاطع مع النظام السعودي في الأحكام العامة لعقود العمل. وفيما يلي عرض لأبرز تلك الدراسات:

الدراسة الأولى: معيار التبعية القانونية في عقد العمل عن بعد وفقًا لنظام العمل المرن الأردني رقم "44" لسنة 2024م، راما أحمد محمد أبو نجم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، (2025م):

تناولت هذه الدراسة ماهية عقد العمل عن بعد، وبيّنت كيفية انقضاء العقد، مع التركيز على تعريف أطرافه ومعيار التبعية القانونية، ومدى ملاءمة مفهوم التبعية التقليدية لهذا النمط من العمل، إلى جانب التطرق إلى بعض الآثار القانونية المترتبة عليه. وقد قسّمت الدراسة إلى خمسة فصول؛ خصّص الفصل الأول لعرض خلفية الدراسة ومشكلتها، والفصل الثاني لبيان ماهية عقد العمل عن بعد، بينما تناول الفصل الثالث التحديات القانونية المرتبطة بهذا العقد، وتناول الفصل الرابع الآثار القانونية المترتبة عليه، في حين خصّص الفصل الخامس للخاتمة والنتائج والتوصيات. وتوصلت الدراسة إلى أن المشرّع الأردني ترك تحديد آلية الإشراف على العامل عن بعد بيد صاحب العمل، الأمر الذي قد يفتح المجال للتدخل في خصوصية العامل والأشخاص المحيطين به. وأوصت الدراسة بضرورة تضمين نص صريح في نظام العمل المرن يحدد وسائل الإشراف والتوجيه بما يحقق التوازن بين متطلبات العمل وحماية خصوصية العامل.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها ماهية العمل عن بعد وآثاره القانونية، وكذلك في اعتمادها المنهج التحليلي. إلا أن الدراسة السابقة ركزت على معيار التبعية القانونية ومدى ملاءمة التبعية التقليدية لهذا النمط، في حين تركز الدراسة الحالية على تحليل أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر في النظام السعودي، دون التوسع المفرط في تحليل معيار التبعية إلا بالقدر الذي يخدم ضبط هذه الآثار.

الدراسة الثانية: الأحكام القانونية للعمل عن بعد، دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والتشريعات البريطانية والفرنسية، وسام ماجد سعيد كيوان، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان، (2024م):

تناولت هذه الدراسة الأحكام القانونية للعمل عن بعد في التشريع الأردني، مع التركيز على مدى كفاية النصوص القانونية في قانون العمل التقليدي، وبيان أوجه الشبه والاختلاف بين عقد العمل التقليدي وعقد العمل عن بعد، إضافةً إلى تحليل الأسباب التي دفعت المشرّع الأردني إلى استحداث تنظيم خاص بهذا النمط من العمل. وقد قسّمت الدراسة إلى خمسة فصول؛ خصّص الفصل الأول للمقدمة والخلفية الأدبية، والفصل الثاني لبيان ماهية العمل عن بعد، والفصل الثالث للإطار القانوني في الفقه والتشريع الأردني والمقارن، والفصل الرابع لبيان التحديات والآثار المترتبة على عقد العمل عن بعد، بينما تناول الفصل الخامس الخاتمة والنتائج والتوصيات. وتوصلت الدراسة إلى أن التطور التقني أسهم في ظهور نمط العمل عن بعد بوصفه أحد أنماط العمل الحديثة، حيث أصبح معتمدًا لدى العديد من الشركات، مما قلل من الاعتماد على الحضور المكتبي. كما أوصت الدراسة بضرورة معالجة القصور التشريعي في نظام العمل المرن، مع إعادة النظر في تنظيمه بما يواكب طبيعة هذا النمط، مع الالتزام بأحكام قانون العمل.

أوجه الشبه والاختلاف: تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في بحث الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد وتكييفه. وتختلف عنها في أن الدراسة السابقة اتخذت منهجًا مقارنًا مع التشريعات البريطانية والفرنسية، وتناولت الجوانب المستقبلية للعمل عن بعد، بينما تقتصر الدراسة الحالية على البيئة التشريعية السعودية، مع انفرادها بتحليل أثر هذا النمط على ساعات العمل والأجر، من خلال ربط كلٍّ منهما بالأنظمة الرقابية والمتطلبات التنظيمية، وهو ما يعد امتدادًا مختلفًا عن نطاق الدراسة المقارنة.

الدراسة الثالثة: الآثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، دانيا عدنان عبد الرحيم العتوم، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة، عمان، (2023م):

تناولت هذه الدراسة الإطار القانوني لعقد العمل عن بعد وآثاره في التشريع الأردني، في ظل التوسع في استخدام هذا النمط نتيجة التطور التقني. وقسّمت الدراسة إلى فصلين: شمل الفصل الأول تحليل المفهوم القانوني للعقد وخصائصه وصوره وأشكاله وطبيعته القانونية وأساس علاقة التبعية فيه، بينما تناول الفصل الثاني الآثار القانونية المترتبة على العقد من حيث التزامات صاحب العمل والعامل وحالات انتهاء العقد. وتوصلت الدراسة إلى أن المشرّع الأردني اعتبر عقد العمل عن بعد أحد صور عقد العمل المرن، مع الحاجة إلى تنظيم قانوني واضح يواكب طبيعة هذا النمط. كما أوصت بضرورة سنّ تشريع مستقل يواكب التطورات الحديثة في بيئة العمل.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج المتبع، وفي تناولها لعناصر عقد العمل وآثاره العامة. إلا أن الاختلاف الجوهري يتمثل في أن الدراسة السابقة عالجت الآثار القانونية المتعلقة بالحقوق والامتيازات بصورة عامة وشاملة، في حين تركز الدراسة الحالية على تحليل متخصص لأثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر تحديدًا، بما يمنحها طابعًا تطبيقيًا أكثر دقة وتخصصًا.

تقسيم الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة على النحو التالي:

- **المبحث الأول: ماهية العمل عن بعد وضوابطه:**
  - المطلب الأول: المفاهيم والعناصر الأساسية لعقد العمل عن بعد.
  - المطلب الثاني: التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد وضوابطه.
- **المبحث الثاني: أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر:**
  - المطلب الأول: أثر العمل عن بعد على تنظيم ساعات العمل.
  - المطلب الثاني: أثر العمل عن بعد على أجر العامل.

المبحث الأول: ماهية العمل عن بعد وضوابطه

يتناول هذا المبحث تأطير مفهوم العمل عن بعد باعتباره امتدادًا نظاميًا لعقد العمل التقليدي، وأحد أبرز الأنماط التي أفرزها التطور التقني المعاصر. ويهدف إلى تحليل هذا المفهوم من خلال استعراض عناصره الأساسية، والمتمثلة في العمل، والأجر، وعلاقة التبعية، مع تسليط الضوء على ضوابطه التنظيمية وتكييفه القانوني. وتبرز أهمية هذا الطرح في إسهامه في تحديد الطبيعة القانونية لهذا النمط المستحدث، بما يتيح إخضاعه للقواعد الآمرة في نظام العمل، ويكفل توفير الحماية القانونية اللازمة لأطراف العلاقة العمالية، والحدّ من مظاهر الجهالة أو التعسف في تطبيقه.

وللإحاطة بجوانب هذا المبحث، سيتم تقسيمه إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: المفاهيم والعناصر الأساسية لعقد العمل عن بعد:

تقتضي طبيعة هذه الدراسة البدء ببيان ماهية عقد العمل التقليدي بوصفه المرجعية النظامية والأصل الذي تتفرع عنه أنماط العمل الحديثة، ثم الانتقال إلى العمل عن بعد بوصفه صورة نظامية معترفًا بها، مع إبراز عناصره الجوهرية. وذلك وفقًا للآتي:

الفرع الأول: عقد العمل التقليدي:

لا يتصوّر وجود علاقة منتظمة دون وجود إطار تعاقدي يضبط حدودها ويحدّد ملامحها ويحمي حقوق أطرافها من التجاوزات التي قد تلحق بهم. واستنادًا إلى المادة (50) من نظام العمل، يعرّف عقد العمل بأنه: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر".

ولم يقصد المنظم السعودي من هذا التعريف مجرد بيان أن العقد التزام تبادلي يقوم على العمل مقابل الأجر، وإنما قصد إلى

تنظيم علاقة ذات طبيعة خاصة تستدعي تدخلًا نظاميًا لحماية الطرف الضعيف فيها، نظرًا لما قد يعتري هذه العلاقة من اختلال في التوازن الاقتصادي والواقعي بين طرفيها [2].

وعلى هذا الأساس، تتسم أحكام عقد العمل بالطابع الآمر، فلا يجوز الاتفاق على ما يخالفها إذا كان من شأن ذلك الانتقاص من الحقوق المقررة نظامًا للعامل، في حين يجوز الاتفاق على ما يخالفها متى كان ذلك أكثر فائدة له أو معززًا لضماناته. وقد قرر المنظم ذلك صراحة في المادة (8) من نظام العمل، التي تقضي ببطلان كل شرط يخالف أحكامه ما لم يكن أصلح للعامل.

ويتفق هذا التعريف النظامي لعقد العمل مع ما قرره فقهاء الشريعة الإسلامية الذين تناولوا هذه الرابطة ضمن أحكام إجارة الأشخاص؛ إذ عرّفها بعضهم بأنها: "عقد على منفعة مقصودة معلومة، قابلة للبذل والإباحة، بعوض معلوم"، وعرّفها آخرون بأنها: "تمليك منفعة بعوض بشروط منها: علم عوضها وقبولها للبذل والإباحة"[3]. ومهما اختلفت الصياغات الفقهية أو النظامية، فإن جوهر الالتزام يظل واحدًا، ويتمثل في تقديم مجهود بشري يقابله التزام مالي [4].

ولبيان تفصيلات هذا الالتزام، يتعين تناول مفهوم العمل وأطرافه على النحو الآتي:

أولًا: ماهية العمل:

يقصد بالعمل لغةً: المهنة والفعل [5]. أما اصطلاحًا، فقد تعددت تعريفاته تبعًا للزاوية التي ينظر إليه منها؛ فمن المنظور المقاصدي يعد العمل الوسيلة الأولى للارتزاق، وفي ذلك يقول الإمام ابن عاشور: "العمل هو وسيلة استخراج معظم المنافع، ويكون بمثل الإيجار والاتجار"[6]. ومن منظور مشروعية المصدر، فقد عرّفه محمد بن الحسن الشيباني بأنه: "طلب تحصيل المال بما يحل من أسباب"[7]. بينما يعرّف في المفهوم الاقتصادي بأنه: "الجهد الإرادي الذي يبذله الإنسان بقصد إنتاج السلع أو تقديم الخدمات"[8].

ويستفاد من هذه التعريفات أنه، على الرغم من اختلاف صيغها، فإنها تتفق على أن جوهر العمل يتمثل في بذل جهد إنساني هادف إلى تحقيق منفعة ذات قيمة مالية، دون حصر صوره أو تقييد أشكاله بنمط معين. وقد تبنّى المنظّم السعودي هذا الاتجاه عند وضعه تعريفًا جامعًا لمفهوم العمل في المادة (2) من نظام العمل، حيث عرّفه بأنه: "الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذًا لعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية".

ويكشف هذا التعريف عن شمولية النظام لمختلف الأنشطة الإنسانية التي تندرج ضمن مفهوم العمل، دون تمييز بين طبيعة الجهد، سواء أكان ماديًا أم ذهنيًا، متى ما ارتبط بعقد عمل. ومن هذا المنطلق، أمكن استيعاب الأنماط الحديثة للعمل التي ترتكز بدرجة أكبر على الجهد الذهني والتقني، إذ جعل المنظّم من "بذل الجهد" معيارًا أساسًا لاستحقاق الحماية النظامية.

ثانيًا: أطراف العلاقة العمالية:

يتبين مما سبق أن العمل هو الجهد المبذول محل التعاقد، وأن عقد العمل لا يقوم إلا بوجود طرفين رئيسيين حددهما المنظّم السعودي في المادة (2) من نظام العمل؛ حيث عرّف **العامل** بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته". بينما عرّف **صاحب العمل** بأنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر".

ويلاحظ من نص المادة على عبارة "ولو كان بعيداً عن نظارته" حرص المنظّم على إضفاء مرونة عالية على النظام؛ إذ جعل من سلطة الإدارة والإشراف معيارًا جوهريًا لقيام العلاقة العمالية دون اشتراط الوجود المادي المباشر للعامل في مجلس العمل. وبذلك، تحول معيار التبعية من الحيز المكاني الضيق إلى النطاق القانوني الأوسع، مما مهد الطريق لاستيعاب الأنماط الحديثة

([2]) حماد، رأفت محمد أحمد.(2003) . الوسيط في شرح أحكام قانون العمل. دار النهضة العربية، القاهرة، ص.27.
([3]) سويلم. محمد أحمد. (2014). طبيعة عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود في النظام السعودي. وزارة العدل، مج16(ع66)، ص.259.
([4]) انظر: المرجع السابق، ص.261.
([5]) العواودة، سمير محمد. (1431هـ). واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني .جامعة القدس، ج1، ص.9.
([6]) ابن عاشور. (1425هـ). مقاصد الشريعة الإسلامية. وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بقطر، ج2، ص.393.
([7]) العواودة، المرجع السابق.
([8]) المرجع السابق، ص.10.

للعمل، وفي مقدمتها **العمل عن بعد**.

الفرع الثاني: عقد العمل عن بعد وعناصره:

تأسيسًا على ما أظهره النظام السعودي من مرونة في استيعاب أنماط العمل الحديثة، تبرز الحاجة إلى بيان كيفية تجسيد هذا المفهوم في عقد العمل عن بعد، من خلال تعريفه وتحديد عناصره الأساسية.

أولًا: تعريف عقد العمل عن بعد:

لم ينص المنظّم السعودي على تعريف مستقل لعقد العمل عن بعد، وإنما اتجه إلى تنظيم العمل عن بعد بوصفه نشاطًا. وقد ورد في قرار وزارة الموارد البشرية رقم (101329) تعريفه بأنه: "أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات" [9].

ويظهر هذا التعريف أن العمل عن بعد لم يعد مجرد تنظيم إداري عارض، بل أضحى نمطًا تعاقديًا معترفًا به نظامًا، يتمتع بالحماية القانونية الكاملة متى استوفى ضوابطه. كما يستفاد من هذا النص أن هذا النمط يقوم في صورته التنفيذية على مقوّمين جوهريين: أولهما مكاني، يتمثل في أداء العمل خارج مقر العمل المعتاد، وثانيهما تقني، يقوم على الاعتماد على الوسائط الرقمية كبديل عن الحضور المادي، بحيث تمثل هذه الوسائط الأداة الأساسية لتنفيذ العمل والتواصل بين طرفي العلاقة العمالية.

وبناءً على ما سبق، وفي ضوء المواءمة بين المادة (50) من نظام العمل، التي عرّفت عقد العمل التقليدي، وتعريف العمل عن بعد الوارد في القرار الوزاري المشار إليه، يمكن صياغة تعريف إجرائي شامل لهذا العقد بأنه: اتفاق يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر، على أن ينفذ العمل كليًا أو جزئيًا خارج مقر العمل المعتاد للمنشأة، بالاعتماد على الوسائط التقنية الحديثة بوصفها وسيلة للربط والتنفيذ.

ثانيًا: عناصر عقد العمل عن بعد:

يقوم عقد العمل عن بعد على العناصر الجوهرية المستمدة من نص المادة (50) من نظام العمل، وهي: العمل، والأجر، والتبعية، مع وجود تمايز إجرائي في آلية تجسيد هذه العناصر تبعًا لطبيعة هذا العقد.

بالنسبة **لعنصر العمل**، فإنه يرتبط بالجهد الذهني أو المهني الذي يبذله العامل، مع خصوصية تتمثل في وسيط الأداء، حيث يتم أداء العمل عبر القنوات الرقمية بدلًا من المناولة المادية. أما **عنصر الأجر**، فيمثل المقابل المالي لهذا الجهد، ويجسد الطبيعة التبادلية للعقد، ويستحق بمجرد انعقاد العلاقة ووضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل، حتى وإن لم يحدد مقداره صراحةً وقت التعاقد؛ إذ يتكفل النظام بتقديره وفقًا لأجر المثل أو العرف السائد[10]. ويستند ذلك إلى ما نصّت عليه المادة (1/95) من نظام العمل، التي قررت أنه في حال عدم النص على الأجر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل، يُرجع إلى الأجر المقرر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدِّر وفقًا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد تولت الجهة المختصة بالفصل في المنازعات العمالية تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة. ويؤكد ذلك أن المنظّم قد أحاط عنصر الأجر بضمانات مرجعية تحول دون الجهالة به، وتكفل استقرار العلاقة العمالية حتى في حال خلو العقد من تحديد صريح للمقابل المالي.

يعدّ **عنصر التبعية** المعيار المميّز لعقد العمل عن غيره من العقود، ويتمثل في خضوع العامل لسلطة صاحب العمل، وتنقسم هذه التبعية إلى نوعين رئيسيين: **التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية** [11].

تشير **التبعية القانونية** إلى خضوع العامل لسلطة صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد، بما يشمل الحق في التوجيه والإشراف

([9]) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2021). قرار العمل عن بعد رقم 101329. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-05/101329.pdf، بتاريخ 1447/8/22هـ.

([10]) العتيبي، يوسف محمد. (2023). عقد العمل: التحديد والخصائص- العناصر والأطراف: دراسة فقهية تطبيقًا على المحاكم الكويتية. جامعة القاهرة. ص.385.

([11]) انظر: كاظم، حنان قاسم. علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد .مجلة الجامعة العراقية، ع54، ج3، ص.553.

وفرض الجزاءات التأديبية عند التقصير أو مخالفة التعليمات [12]. ورغم ثبات هذا الجوهر، إلا أن آليات ممارستها في العمل عن بعد تختلف تبعًا لخصوصية التبعية في عقد العمل عن بعد، وقد تباينت الآراء الفقهية في تكييف التبعية في هذا العقد إلى ثلاث اتجاهات [13]. ذهب الاتجاه الأول إلى التمسك بالرقابة المادية التقليدية، متجاهلًا الخصوصية المكانية للعمل عن بعد، في حين تبنى اتجاه ثانٍ مفهومًا مرنًا يقوم على الرقابة على المخرجات والإنتاج بدلًا من الحضور الفعلي، بينما اتجه اتجاه ثالث إلى الاعتماد على المراقبة الإلكترونية الفورية عبر برامج تربط حاسوب العامل بالمنشأة طوال ساعات العمل، بما يمكّن صاحب العمل من ممارسة إشراف مباشر رغم غياب التواجد المادي [14].

وترجّح هذه الدراسة الجمع بين الاتجاهين الثاني والثالث، لكونهما يقدمان معايير عملية تتلاءم مع طبيعة هذا النمط من العمل. فبينما يعتد برقابة المخرجات في الأعمال ذات الطبيعة الإنجازية، كإعداد التقارير وتصميم واجهات التطبيقات، تطبّق التبعية الرقمية المباشرة في الأعمال التي تتطلب تواجدًا زمنيًا متصلًا وتفاعلًا لحظيًا عبر المنصات الرقمية، كأعمال الدعم الفني. وتخلص الدراسة إلى أن إثبات التبعية القانونية في عقد العمل عن بعد يتحقق بتوافر أي من النهجين، بما يكفل لصاحب العمل ممارسة سلطاته التنظيمية والتأديبية، ويحقق في الوقت ذاته التوازن المنشود بين مقتضيات الرقابة وخصوصية البيئة الرقمية للعمل.

أما **التبعية الاقتصادية**، فتشير إلى اعتماد العامل في معيشته على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، وتستند في أساسها إلى اعتبارات اقتصادية بحتة [15]. ولما كان العامل عن بعد يتمتع بقدر من المرونة، فقد لا يمثّل الأجر الذي يتقاضاه من صاحب عمل بعينه المصدر الوحيد والفريد لدخله؛ إذ يتيح له هذا النمط فرصة تعدد مصادر الدخل. ومن ثمّ، فإن العامل عن بعد قد لا يعدّ تابعًا اقتصاديًا بالمعنى التقليدي القائم على الاستئثار بكامل مجهود العامل، ولا تصلح التبعية الاقتصادية تبعًا لذلك أن تكون معيارًا منفردًا أو ثابتًا لتكييف هذا النمط من العمل [16]. وبناءً عليه، تظل التبعية القانونية بمظاهرها الرقمية والرقابية هي المعيار الحاسم والأصيل في تكييف الطبيعة القانونية لهذا العقد.

المطلب الثاني: التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد وضوابطه التنظيمية:

إنّ إسباغ الحماية النظامية على عقد العمل عن بعد يقتضي ابتداءً تحديد طبيعته القانونية والوقوف على المعايير الفاصلة بينه وبين العقود المشابهة؛ إذ يعد هذا التكييف الأساس الذي يبنى عليه تحديد المركز القانوني لأطرافه، ومدى خضوعه لأحكام نظام العمل وقواعده الآمرة. وإذا كان التكييف يحدد الهوية القانونية للعقد، فإن الضوابط التنظيمية تمثل الإطار الإجرائي الذي يكفل استقرار العلاقة العمالية وانضباطها في البيئة الرقمية، وهو ما سيتم تناوله وفقاً للآتي:

الفرع الأول: التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد:

يعد التكييف القانوني الخطوة الجوهرية لتحديد النظام الواجب التطبيق على العلاقة التعاقدية؛ إذ يتوقف عليه بيان ما إذا كان عقد العمل عن بعد يخضع لأحكام نظام العمل أو يندرج ضمن نطاق نظام المعاملات المدنية. كما يترتب عليه تحديد حقوق والتزامات الطرفين، وتحديد الجهة القضائية المختصة بنظر المنازعات الناشئة عنه [17]. وعقد العمل عن بعد، رغم حداثة تنظيمه، يظل محكومًا بمعيار التبعية، بوصفه العنصر الفاصل في تمييزه عن غيره من العقود [18]. فمتى ثبت أن العامل يؤدي عمله لصالح صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه – ولو عبر الوسائط التقنية – خضع العقد لأحكام نظام العمل وقواعده الآمرة [19]. أما إذا كان يؤدي عمله باستقلال تام ولحسابه الخاص، انتفى عنصر التبعية، وخرج العقد عن نطاق تطبيق هذا النظام. وبناءً على ثبوت معيار التبعية القانونية، يمكن تمييز هذا العقد عما قد يلتبس به وفقاً للآتي:

([12]) المرجع السابق.
([13]) انظر: نجم، أميرة بدوي.(2023) . التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع57، ج3، ص.23-25.
([14]) المرجع السابق.
([15]) انظر: كاظم، مرجع سابق، ص.554.
([16]) المرجع السابق.
([17]) سكيل، رقية. (2022). التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد: التبعية في عقد العمل عن بعد. المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، مج7(ع1)، ص.4.
([18]) كاظم، مرجع سابق، ص.553.
([19]) العتوم، دانيا عدنان عبد الرحيم.(2023) . الآثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني. جامعة الاسراء الخاصة، الأردن، ص.22.

أولًا: تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة [20]:

يظهر قدر من التشابه بين العقدين من حيث أداء العمل لمصلحة الغير، وقد يتقاربان في صورة التنفيذ؛ إذ يمارس الوكيل مهامه أحيانًا عن بعد دون التواجد المادي في مقر الموكل. بيد أن الفارق الجوهري يكمن في محل العقد ونوع التبعية؛ فقد عرّف نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 1444/11/29هـ، في المادة (480) الوكالة بأنها: "عقد يقيم بمقتضاه الموكل الوكيل مقام نفسه في تصرف نظامي"، مما يعني أن محلها هو إجراء التصرفات النظامية، مع تمتع الوكيل باستقلال واسع في تنفيذها. أما عقد العمل، فمحله أداء عمل يفتقد فيه العامل إلى الاستقلال، ويظل خاضعًا لتوجيهات صاحب العمل. ومن ثم، تنتفي التبعية القانونية في عقد الوكالة، ويخرج عن نطاق تطبيق نظام العمل.

ثانيًا: تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة:

يعد عقد المقاولة من أكثر العقود التباسًا بعقد العمل عن بعد، غير أن معيار التبعية يحسم هذا الالتباس[21]. فقد عرّفت المادة (461) من نظام المعاملات المدنية المقاولة بأنها: "عقد يلتزم بمقتضاه المقاول بأداء عمل دون أن يكون تابعًا لصاحب العمل"، وهذا يدل على أن المقاول يلتزم بتحقيق نتيجة مع استقلال كامل في اختيار سبل التنفيذ، بينما يلتزم العامل ببذل عناية تحت إشراف مستمر من صاحب العمل على تفاصيل الأداء [22]. وبناءً عليه، يخرج عقد المقاولة عن نطاق التكييف بوصفه عقد عمل لانتفاء عنصر التبعية الجوهري فيه.

بناءً على ما تقدم، تخلص الدراسة إلى تكييف عقد العمل عن بعد بوصفه "عقد عمل تابع" يخضع لكافة الأحكام الجوهرية الواردة في نظام العمل؛ وذلك لثبوت عنصر التبعية القانونية فيه، كما بيّن في الفرع السابق، وإن اتخذت هذه التبعية مظاهر رقمية أو تقنية في الرقابة والإشراف. فمتى وضع العامل جهده تحت تصرف صاحب العمل، وفي سبيل إنجاز العمل المتفق عليه، ظل محتفظًا بصفته كعامل تابع يستحق الحماية النظامية.

ويؤكد ذلك ما جاء في الدليل الإجرائي للعمل عن بعد الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الذي حسم الأمر بتأكيده الصريح على خضوع هذه العلاقة لأحكام نظام العمل [23]. وبناءً على ذلك، تستقر العلاقة التعاقدية ضمن نطاق نظام العمل، ويترتب على هذا الاستقرار في التكييف انعقاد الاختصاص النوعي بنظر منازعاتها أمام المحاكم العمالية بوصفها الجهة المختصة نظامًا [24].

الفرع الثاني: ضوابط العمل عن بعد:

لم يقتصر المنظّم على إخضاع العمل عن بعد للأحكام العامة لنظام العمل، بل أفرد له ضوابط تنظيمية خاصة ترمي إلى تعزيز جدية العلاقة التعاقدية وضمان استقرارها، وإحكام الرقابة على تنفيذها، ويمكن إجمال هذه الضوابط على النحو الآتي:

أولًا: وجوب تسجيل العامل عن بعد في نظام التأمينات الاجتماعية:

أوجب الدليل تسجيل العامل عن بعد في نظام التأمينات الاجتماعية، سواء كان بنمط دوام كامل أو جزئي، على أن يتم ذلك كمتطلب سابق لتوثيق العقد؛ بما يكفل حماية حقوقه المالية والاجتماعية [25].

ثانيًا: وجوب توثيق العقد في البوابة المعتمدة [26]:

يعد توثيق عقد العمل عن بعد إلكترونيًا شرطًا جوهريًا لاكتساب العلاقة صفتها النظامية؛ إذ يلتزم صاحب العمل بتوثيق العقد

([20]) حماد، مرجع سابق، ص.56-58.
([21]) المرجع السابق، ص.61.
([22]) أبو البصل، علي عبد. (1988). عقد المقاولة. وزارة الأوقاف والشئون والمقدسات الإسلامية، مج32(ع6)، ص.15.
([23]) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. الدليل الإجرائي للعمل عن بعد. مسترجع من:-https://teleworks.sa/ar/telework-best-practice/، بتاريخ 1447/9/9هـ، البند الخامس.
([24]) مادة 34 نظام المرافعات الشرعية الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/1) بتاريخ 22 / 1 / 1435 هـ.
([25]) الدليل الإجرائي للعمل عن بعد، مرجع سابق، البند الحادي عشر.
([26]) قرار العمل عن بعد رقم 101329، مرجع سابق.

عبر منصة العمل عن بعد [27]. وتستمد هذه الخطوة أهميتها من كونها الركيزة الأساسية لنفاذ سائر الضمانات الأخرى؛ إذ يظل العمل – في حال عدم التوثيق – مجرد واقعة مادية تفتقر إلى الحماية النظامية الكاملة، مما قد يؤدي إلى تعذر إثبات الحقوق وتعطيل أدوات الرقابة على التزامات المنشأة.

وبناءً على ذلك، أقرّ جدول المخالفات والعقوبات غرامة مالية تصل إلى (1,000) ريال عن كل عامل في المنشآت الكبرى، وتتعدد بتعدد العمال؛ وذلك لضمان نفاذ التوثيق وحماية حقوق العامل بوصفه الطرف الأضعف [28].

ثالثًا: وجوب تضمين العقد البيانات الجوهرية [29]:

إذا كان الضابط السابق يتعلق بالجانب الإجرائي، فإن هذا الضابط يتصل بالجانب الموضوعي للعقد؛ إذ يستكمل الإطار القانوني للعلاقة التعاقدية عبر تحديد البيانات الجوهرية التي ترفع الجهالة بالالتزامات. وفي هذا السياق، وإن كانت المادة (52) من نظام العمل قد حددت البيانات العامة الواجب توافرها في عقد العمل، فإن الدليل الإجرائي للعمل عن بعد قد أضاف بيانات خاصة تقتضيها طبيعة هذا النمط، منها **النص صراحة على أن العمل يؤدّى عن بعد**، لما لهذا التحديد من أثر في تكييف العلاقة ومنع أي لبس في تفسيرها.

كما يقتضي العقد **تحديد النطاق الوظيفي** بدقة من خلال بيان المهام الموكلة للعامل، بما يحول دون التوسع غير المبرر في التكليف، ويضمن في الوقت ذاته مساءلته عند التقصير، وهو ما تراه الدراسة دورًا جوهريًا في إثبات التبعية القانونية عبر إمكانية تتبع إنجاز المهام كبديل للإشراف المادي.

كذلك يمتد هذا التحديد ليشمل **النطاقين المكاني والزماني**، نظرًا لكون العمل يتم خارج مقر المنشأة؛ فيجب بيان مكان الأداء بدقة وتحديد ساعات العمل وأوقات البدء والانتهاء؛ إذ قد تشكّل هذه العناصر قرائن قانونية يستند إليها في إثبات إصابة العمل وتمييزها عن الحوادث الشخصية. ويؤيّد ذلك ما ورد في نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/273) وتاريخ 1445/12/26هـ، إذ لم يقيد الحماية التأمينية عند تعريفه لإصابة العمل بمكان محدد، طالما وقع الحادث أثناء العمل أو بسببه، مما يؤكد شمول العاملين عن بعد بهذه الحماية [30].

وأخيرًا، يجب أن يتضمن العقد تحديد **مقدار الأجر وكافة الحقوق المالية والبدلات**؛ منعًا للجهالة بالمقابل المالي المستحق، مع الإشارة إلى أن التفصيل في أحكام الأجر سيتم تناوله في موضع لاحق من الدراسة.

رابعًا: التزام صاحب العمل بمراعاة وسائل السلامة العامة:

يلتزم صاحب العمل باتخاذ ما يلزم لضمان سلامة العامل ووقايته من الأخطار الناجمة عن العمل والآلات المستعملة، وذلك استنادًا إلى الأصل العام المقرر في المادة (122) من نظام العمل، التي ألزمت صاحب العمل بتوفير وسائل الحماية دون تحميل العامل أي تكاليف لقاء ذلك. ولا يقتصر هذا الالتزام على السلامة المادية فحسب، بل يمتد ليشمل السلامة الرقمية، عبر توفير البرامج الأمنية الكفيلة بحماية البيانات والحد من المخاطر الإلكترونية، بما ينسجم مع طبيعة العمل الافتراضي [31].

وفي المقابل، يثور إشكال عملي يتعلق بسلطة صاحب العمل في إجراء زيارات تفتيشية للتحقق من توافر متطلبات السلامة المهنية، إذ يتعذر في بيئة العمل عن بعد إجراء التفتيش الميداني على مقر إقامة العامل، لما ينطوي عليه ذلك من مساس بخصوصيته وحرمة مسكنه [32]. وبناءً على ذلك، يتجه واجب صاحب العمل في هذا السياق إلى تطبيق المادة (123) من نظام العمل؛ بحيث يقتصر التزامه على الطابع التوجيهي، من خلال إحاطة العامل بالمخاطر المهنية، وتوفير الوسائل الوقائية اللازمة، مع تزويده بإرشادات استخدامها على الوجه الصحيح.

([27]) رابط منصة العمل عن بعد: https://teleworks.sa/ar/ ، تم الاسترجاع بتاريخ 1447/9/12هـ.

([28]) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2026) .قرار جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل ولائحته التنفيذية رقم 112377.مسترجع من:https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2026-02/qrar-wzary---112377.pdf، بتاريخ1447/9/13هـ، المخالفة رقم 34، والمخالفة رقم 45.

([29]) الدليل الإجرائي للعمل عن بعد، مرجع سابق، البند الخامس.

([30]) الحربي، جنا خالد محمد. (2025). أحكام عقد العمل عن بعد في النظام السعودي. المجلة العربية للنشر العلمي، ع78، ص.271.

([31]) أبو ثنين، محمد عساف سالم. (2024). النظام القانوني لعقد العمل عن بعد. المجلة القانونية، مج19(ع6)، ص3521.

([32]) الحربي، مرجع سابق.

المبحث الثاني: أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر

تنشأ عن عقد العمل عن بعد حقوق والتزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل، إلا أن طبيعته التنفيذية تثير عدداً من المسائل المرتبطة بتنظيم العلاقة العمالية، ولا سيما ما يتعلق بساعات العمل والأجر؛ باعتبارهما الركيزتين الأساسيتين في عقد العمل. وينعكس انتقال أداء العمل من مقر المنشأة إلى بيئة رقمية على آليات تنظيم وقت العمل، كما يثير تساؤلات جوهرية بشأن كيفية احتساب الأجر وضمانات حمايته في ظل غياب الرقابة المادية المباشرة. وانطلاقًا من ذلك، يهدف هذا المبحث إلى بيان أثر العمل عن بعد على ساعات العمل والأجر في ضوء أحكام نظام العمل والقرارات الوزارية ذات الصلة.

وللإحاطة بجوانب هذا المبحث، سيتم تقسيمه إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أثر العمل عن بعد على تنظيم ساعات العمل:

لقد عمل المنظّم على تنظيم ساعات العمل، حمايةً للعامل من أي تعسف قد يمارسه صاحب العمل في تكليفه بساعات عمل طويلة، وفي المقابل حمايةً لصاحب العمل من إخلال العامل بالتزامه بأداء مهامه أو بالتقيد بساعات العمل المحددة. وسيتم في هذا المطلب تناول الحد الأقصى لساعات العمل والاستثناءات المقررة له، وذلك من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في العمل عن بعد:

يشكل تحديد الحد الأقصى لساعات العمل إحدى أبرز الضمانات التي تكفل حماية العامل من الاستغلال والإجهاد، وتمكنه من التمتع بحقه في الراحة والحياة الخاصة. وتكتسب هذه الحماية أهمية مضاعفة في بيئة العمل عن بعد؛ حيث قد يسهم أداء العمل خارج الإطار المكاني التقليدي، في تداخل وقت العمل بالحياة الخاصة للعامل .وعليه، يظل العمل عن بعد خاضعًا للأصل العام المنصوص عليه في المادة (98) من نظام العمل، التي تحظر تشغيل العامل فعليًا لأكثر من ثماني ساعات يوميًا وفق المعيار اليومي، أو ثمانٍ وأربعين ساعة أسبوعيًا وفق المعيار الأسبوعي، مع تخفيضها في شهر رمضان للمسلمين إلى ست ساعات يوميًا أو ست وثلاثين ساعة أسبوعيًا. ويعد هذا الحد من القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وإن جاز الاتفاق على ما هو أصلح للعامل [33].

ولبيان نطاق تطبيق هذا الحد، يتعين التمييز بين الفترات التي تعدّ من قبيل ساعات العمل الفعلية، وتلك التي تستثنى منها، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: الفترات الداخلة ضمن ساعات العمل الفعلية:

يدخل ضمن ساعات العمل الفعلية كل وقت يكون فيه العامل قائمًا بأداء عمله أو تحت تصرف صاحب العمل وخاضعًا لإشرافه، حتى وإن لم يكن منكبًا على أداء مهمة محددة [34]. كما تمتد هذه الساعات لتشمل فترات التوقف المؤقت التي لا ترجع إلى العامل متى ثبتت جاهزيته لأداء العمل[35] .

ويؤكد ذلك ما قررته المادة (62) من نظام العمل من استحقاق العامل أجره كاملًا إذا كان مستعدًا لأداء عمله ولم يحل دون ذلك إلا سبب راجع إلى صاحب العمل. وينطبق هذا الحكم بوضوح في بيئة العمل عن بعد، لا سيما في حالات تعطل الأنظمة أو الوسائل التقنية، إذ تقع مسؤولية توفير هذه الوسائل وصيانتها على عاتق صاحب العمل وفقًا للمادة (121) من النظام. وبناءً عليه، فإن قيام العامل بتسجيل الدخول إلى النظام الإلكتروني أو بقاءه في وضع الاستعداد المتفق عليه يعد قرينة قانونية على الجاهزية، مما يوجب احتساب مدة التعطل التقني الخارجة عن إرادته ضمن ساعات العمل الفعلية واستحقاق الأجر الكامل عنها.

وفي سياق الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة، واستنادًا إلى المادة (154) من نظام العمل، تحتسب ضمن ساعات العمل

([33]) انظر: بخدة، مهدي. (2025). توقيت عمل الموظف في التشريع الجزائري. جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلة الحقوق والحريات، مج13(ع1)، ص.198-199.

([34]) انظر: غيث، نضال مصطفى محمد. (2023) . التنظيم القانوني لساعات العمل ودوره في تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل: دراسة في ضوء مدونة الشغل المغربية وقانون العمل الفلسطيني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، مج37(ع1)، ص.60.

([35]) الكندي، عبدالله مرعي محفوظ. (1417ه). حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي. دار كنوز المعرفة للمطبوعات والأدوات المكتبية، ص.96.

الفعلية فترات الاستراحة التي تستحقها المرأة بعد عودتها من إجازة الوضع بقصد إرضاع مولودها، بحيث لا يزيد مجموعها على ساعة واحدة يوميًا. وهذا الحق يظل ملازمًا للمرأة العاملة عن بعد؛ إذ لا تنفي طبيعة العمل الرقمي حاجة الأم لتمريض طفلها، مما يستوجب تمكينها من هذا الحق دون إلزامها بتمديد يوم العمل لتعويض تلك الفترة.

وفي هذا الإطار، يثور تساؤل جوهري حول مدى مشروعية اعتماد "الإنتاجية" معيارًا وحيدًا لاحتساب ساعات العمل. والراجح عدم جواز ذلك؛ إذ يرتكز عقد العمل على التبعية القانونية التي تتحقق ببقاء العامل تحت تصرف صاحب العمل، بصرف النظر عن مقدار الإنجاز. وإن الاقتصار على معيار الإنتاجية من شأنه إهدار الفترات التي يكون فيها العامل مقيدًا بإرادة المنشأة، ويؤدي إلى إفراغ مفهوم التبعية من مضمونه، ليقترب العقد بذلك من طبيعة عقود المقاولة القائمة على تحقيق نتيجة لا على التبعية[36].

ولا يقدح في ذلك جواز احتساب الأجر على أساس الإنتاج أو القطعة وفقًا للمادة (59)؛ إذ يجب التمييز بين معيار استحقاق الأجر ومعيار احتساب ساعات العمل، حيث تظل الأخيرة خاضعة لقواعد النظام الآمرة التي لا تتبدل بتبدل طريقة احتساب المقابل المالي. فالإنتاجية قد تتخذ أساسًا لتقدير المكافأة أو الأجر، لكنها لا تصلح بديلًا عن المعيار الزمني في ضبط ساعات العمل النظامية.

ثانيًا: الفترات المستثناة من ساعات العمل الفعلية:

استنادًا إلى المادة (2/108) من نظام العمل، تستثنى الأعمال التجهيزية والتكميلية من نطاق ساعات العمل الفعلية. وقد عرّفت المادة (23) من اللائحة التنفيذية الأعمال التجهيزية بأنها: "الأعمال التي يقوم بها العامل تمهيدًا للبدء بالعمل، كتجهيز الأدوات التي يمارس بها عمله"، وعرّفت الأعمال التكميلية بأنها: "الأعمال التي يقوم بها العامل في نهاية فترة العمل لإعادة المواد والأدوات إلى خزائنها أو لتسليم العمل لمن يحل محله".

وعلى الرغم من أن الأمثلة الواردة في اللائحة تتلاءم مع البيئة التقليدية، فإن حكمها يمتد بالقياس إلى ما يقابلها في العمل عن بعد؛ كبدء تشغيل الأجهزة، وتحديث البرامج الأمنية، وإجراءات الدخول الفنية للأنظمة، وإغلاقها في نهاية اليوم؛ لاتحادها في علة تهيئة مقدمات العمل. ويخضع هذا الاستثناء لقيد زمني لا يتجاوز ثلاثين دقيقة يوميًا، بحيث يحتسب ما زاد على ذلك ضمن ساعات العمل الفعلية وفقًا للمادة (5/23) من اللائحة.

كما تستثنى فترات الراحة والصلاة والطعام من ساعات العمل الفعلية وفقًا للمادة (102) من النظام؛ إذ لا يكون العامل خلالها تحت سلطة صاحب العمل. ويترتب على ذلك ثبوت حق العامل عن بعد في الانقطاع التام عن وسائل التواصل الرقمي خلال هذه الفترات، دون أن يعد ذلك إخلالًا بواجباته الوظيفية.

وفي الإطار ذاته، تؤكد المادة (101) من نظام العمل عدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون منحه فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة، كما تقضي بألا يزيد مجموع الساعات التي يقضيها العامل في نطاق العمل على اثنتي عشرة ساعة يوميًا. ويعكس ذلك توجه المنظّم إلى فرض قيود زمنية على سلطة صاحب العمل في تنظيم وقت العمل، بما يحقق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحماية صحة العامل.

وفي الإطار ذاته، تؤكد المادة (101) عدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة، مع وجوب ألا يتجاوز مجموع الساعات التي يقضيها العامل في نطاق العمل اثنتي عشرة ساعة يوميًا. ويعكس هذا القيد التزام المنظّم بوضع حد زمني لسلطة صاحب العمل في تنظيم وقت العمل، بما يكفل حماية العامل من امتداد ساعات العمل، ولا سيما في بيئة العمل عن بعد، نتيجة الاتصال المستمر الذي قد تفرضه الطبيعة الرقمية لهذا النمط.

الفرع الثاني: الاستثناءات على الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية:

إذا كان الأصل هو تقييد العمل بالحدود القصوى التي تم تناولها في الفرع السابق، فإن المنظّم السعودي أورد استثناءات تخرج عن هذا الأصل؛ إما بإخراج فئات محددة من نطاق أحكام ساعات العمل، وإما بإجازة تجاوز هذه الحدود لمواجهة ضرورات

(36) انظر: النفسية، أمل عبد العزيز. (2021). عقد المقاولة. مجلة كلية دار العلوم، ع134، ص.544.

العمل ومقتضياته [37].

أولًا: الفئات المستثناة من أحكام ساعات العمل:

أخرج المنظّم في المادة (108) فئات محددة من نطاق تطبيق أحكام ساعات العمل والراحة، ومن أبرزها شاغلو المناصب الإدارية العليا، حيث تخرج هذه الفئة من القواعد العامة المنظمة لوقت العمل نظير طبيعة مسؤولياتهم.

ومن جهة أخرى، منحت المادة (99) من النظام الوزير صلاحية زيادة ساعات العمل الفعلية إلى تسع ساعات يوميًا بدلًا من ثماني ساعات في الأعمال المتقطعة بالضرورة أو غير المستمرة بطبيعتها، والتي عرّفتها المادة (3/23) من اللائحة التنفيذية بأنها: "ذلك الذي يتخلله فترات لا يبذل فيها العامل نشاطًا مستمرًا، أو لا يتطلب وجوده في حالة تركيز دائم، أو يكون وجوده فيه لمجرد تلبية احتياجات عارضة".

وترى هذه الدراسة أن هذا الاستثناء قد يمتد تطبيقه إلى بعض صور العمل عن بعد، مثل أعمال الدعم الفني والخدمات الرقمية القائمة على الاستجابة المتقطعة للبلاغات أو الرسائل، أو أعمال المراقبة التقنية التي لا تتطلب جهدًا ذهنيًا متصلًا. ومع ذلك، يجب الحذر من التوسع في تصنيف أعمال العمل عن بعد كأعمال متقطعة لمجرد مرونة مكان الأداء؛ إذ يظل المعيار هو طبيعة الجهد المبذول لا مكان بذله، وذلك صونًا للحماية المقررة للعامل، وضمانًا لعدم تجاوز السقف الزمني الذي حدده النظام.

ثانيًا: العمل الإضافي (التكليف بالعمل خارج الساعات الرسمية):

قد تقتضي طبيعة العمل تجاوز الحدود القصوى لساعات العمل تحت مسمى العمل الإضافي، ويقصد به كل عمل يكلف به العامل بعد انتهاء ساعات العمل النظامية أو خلال العطلات الرسمية، مقابل أجر إضافي وفقًا لأحكام النظام [38]. وإذا كان المنظّم السعودي لم يشترط شكلًا معينًا لصدور التكليف بالعمل الإضافي، فإن هذه الدراسة ترى ضرورة النص على وجوب توثيقه بوسيلة كتابية أو إلكترونية معتمدة؛ وذلك لقطع دابر النزاع وتسهيل إثبات حقوق العامل في الأجر الإضافي.

ويمكن تعريف **العمل الإضافي الإجباري** بأنه ذلك العمل الذي يلزم العامل بأدائه لاعتبارات تفرضها ظروف طارئة أو ضرورات مهنية ملحّة، بحيث لا يملك خيار الامتناع عن التنفيذ متى صدر التكليف ضمن النطاق النظامي[39]. وقد حددت المادة (106) حالات هذا التكليف، ومنها الأعمال السنوية كالجرد وقفل الحسابات، ومواجهة ضغط عمل غير عادي أو حالات طارئة. ومع ذلك، استلزم النظام وضع قيود لحماية العامل؛ فأوجبت ذات المادة ألا تتجاوز ساعات العمل الفعلية في هذه الحالات عشر ساعات يوميًا أو ستين ساعة أسبوعيًا، كما حددت اللائحة التنفيذية سقفًا سنويًا لساعات العمل الإضافية لا يتجاوز سبعمائة وعشرين ساعة [40]. ويعكس هذا التقييد حرص النظام على حماية العامل من الإجهاد والاستغلال، والحد من استخدام صاحب العمل سلطته في فرض العمل الإضافي بصورة تعسفية [41].

أما **العمل الإضافي الاختياري**، فهو العمل الذي يتم أداؤه خارج ساعات العمل الأصلية بناءً على اتفاق بين العامل وصاحب العمل، بحيث يكون للعامل حرية القبول أو الرفض دون أن يترتب على ذلك أي جزاء [42]. وتتجلى الطبيعة الرضائية لهذا النوع فيما نصّت عليه المادة (22) من اللائحة التنفيذية، إذ لا يجوز تجاوز سقف السبعمائة وعشرين ساعة من العمل الإضافي سنويًا إلا بموافقة العامل الصريحة، الأمر الذي يجعل استمرار العمل الإضافي بعد استنفاد هذا الحد مرهونًا بإرادة العامل. وعلى خلاف العمل الإضافي الإجباري الذي حصره المنظّم في حالات محددة، يقوم العمل الإضافي الاختياري على اتفاق الطرفين، ويستند في أساسه إلى مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم العلاقة التعاقدية بما يحقق مصلحة كلٍ منهما. ومن صور ذلك في الواقع العملي: موافقة العامل على أداء ساعات عمل إضافية، أو العمل خلال أيام العطلات الرسمية، بقصد زيادة دخله الشهري، أو استجابةً لزيادة عارضة في متطلبات العمل يفضّل صاحب العمل التعامل معها عن طريق التراضي بدلًا من

([37]) الزيرة، شهد محمود.(2025) . الضوابط القانونية للعمل الإضافي وفق قانون العمل الأردني. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ص.9.
([38]) انظر: الزعبي، هتاف خالد يوسف. (2020). الأحكام القانونية للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، الأردن، ص.25.
([39]) المرجع السابق.
([40]) مادة 22 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
([41]) الزيرة، مرجع سابق، ص.25.
([42]) المرجع السابق، ص.15.

اللجوء إلى التكليف الإجباري.

ثالثًا: آلية التعويض عن ساعات العمل الإضافية:

يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بالعمل لساعات إضافية إذا اقتضت مصلحة العمل، على أن يلتزم في المقابل بدفع أجر إضافي عن كل ساعة تتجاوز الحد النظامي، بما لا يقل عن أجر الساعة مضافًا إليه خمسون بالمائة (50%) من أجره الأساسي، وذلك وفقًا للمادة (1/107) من نظام العمل. وقد عدّلت هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 1446/2/8هـ، بما يعكس توجهًا نحو مزيد من المرونة، إذ أصبح بإمكان صاحب العمل، بموافقة العامل، استبدال المقابل المالي بإجازة تعويضية مدفوعة الأجر.

وجاءت المادة (22 مكرر) من اللائحة التنفيذية لتوضيح ضوابط هذه الإجازة، حيث نصّت على تحديد مدتها ومقدارها باتفاق الطرفين، على ألا تقل عن ساعة ونصف مقابل كل ساعة عمل إضافي. كما يجوز لصاحب العمل تحديد موعد تمتع العامل بها خلال مدة لا تتجاوز ستين يومًا من تاريخ أداء العمل الإضافي، وبحد أقصى ثلاثين يومًا في السنة، مع احتفاظ العامل بحقه في المقابل المالي عن الإجازات غير المستهلكة عند انتهاء العلاقة العمالية.

وبناءً على ذلك، يتم التعويض عن ساعات العمل الإضافية بإحدى طريقتين: إما التعويض المالي المباشر، أو الإجازة التعويضية التي تمنح العامل، ولا سيما في بيئة العمل عن بعد، فرصة حقيقية للانفصال الرقمي عن بيئة العمل واستعادة توازنه البدني والذهني. ويعدّ هذا التنظيم انعكاسًا لمرونة النظام، إذ يترك خيار الإجازة التعويضية لاتفاق الطرفين، بما يحقق التوازن بين اعتبارات الإنتاج لدى صاحب العمل وحق العامل في الراحة أو المقابل المالي وفقًا لظروفه. ويحسب للمنظّم هذا التوجه لما يحققه من مواءمة بين مصالح أطراف العلاقة العمالية.

رابعًا: المسؤولية النظامية عن مخالفة أحكام ساعات العمل[43]:

يعد عدم الالتزام بالحد الأقصى لساعات العمل الفعلية للعامل عن بعد، أو تجاوز الحدود المستثناة نظامًا، مخالفة صريحة لأحكام نظام العمل. ويشمل ذلك تشغيل العامل بما يتجاوز الساعات المقررة دون تكليف نظامي، أو عدم تمكينه من فترات الراحة، أو تجاوز سقف الساعات الإضافية السنوي.

وبناءً على ذلك، تخضع المنشأة المخالفة للجزاءات المقررة في جدول المخالفات والعقوبات المحدث، حيث تتراوح الغرامة المالية بين (1,000) ريال و(3,000) ريال بحسب حجم المنشأة، وتتعدد بتعدد العمال المتضررين. ويهدف هذا التشديد العقابي إلى حماية حق العامل في الانفصال الرقمي، ومنع استنزاف جهده تحت ذريعة مرونة العمل عن بعد، بما يضمن تحقيق التوازن بين مصلحة الإنتاج وحق الإنسان في الراحة.

وفيما يتعلق بإثبات المسؤولية عن مخالفة أحكام ساعات العمل، تعد سجلات الدخول والخروج عبر الأنظمة التقنية دليلًا رقميًا يصح الاستدلال به في إثبات مدى الالتزام بساعات العمل؛ إذ قرر نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/43) وتاريخ 1443/5/26هـ، في المادة (55)، أن للإثبات بالدليل الرقمي حكم الإثبات بالكتابة. كما تكتسب هذه السجلات حجية في مواجهة أطراف الدعوى وفقًا للمادة (57) من النظام ذاته، ما لم يثبت العكس [44].

المطلب الثاني: أثر العمل عن بعد على أجر العامل:

يعدّ الأجر الثمرة القانونية والاقتصادية لجهد العامل، والركن الجوهري الذي يقوم عليه عقد العمل؛ فإذا كانت ساعات العمل تمثل الإطار الزمني الذي يبذل خلاله هذا الجهد، فإن الأجر يمثّل المقابل المالي المستحق لقاءه. وانطلاقًا من طبيعة العمل عن بعد وما قد يثيره من تحديات بشأن ضبط المستحقات وضمان كفايتها في ظل غياب الرقابة الحسية المباشرة، يتناول هذا المطلب بيان الأحكام المنظمة للأجر، وصولًا إلى الضمانات والسياسات التي أقرّها المنظّم السعودي لحمايته من أي انتقاص، وذلك من خلال الفرعين الآتيين:

([43]) قرار جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل ولائحته التنفيذية رقم 112377، مرجع سابق، المخالفة رقم 41.

([44]) للمزيد حول تفاصيل الحجية وشروطها، انظر: سعد، إسلام هاشم عبد المقصود.(2025) . حجية الدليل الرقمي في إثبات المعاملات المدنية وفق نظام الإثبات السعودي. مجلة القانون والأعمال الدولية، ع6، ص.88-89.

الفرع الأول: الأجر وآلية احتسابه:

يستعرض هذا الفرع الأحكام النظامية المتعلقة بأجر العامل عن بعد من حيث تعريفه ومشتملاته من بدلات وعمولات ومكافآت، فضلًا عن بيان طرق احتسابه المختلفة وفقًا لما قرره نظام العمل ولائحته التنفيذية، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: تعريف الأجر:

تناول المنظّم السعودي مفهوم الأجر في المادة (2) من نظام العمل، حيث ميّز بين الأجر الأساسي والأجر الفعلي؛ فعرّف **الأجر الأساسي** بأنه: "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافًا إليه العلاوات الدورية". كما عرّف **الأجر الفعلي** بأنه: "الأجر الأساسي مضافًا إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد يبذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أدائه، أو التي تتقرر له بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل".

ويستفاد من ذلك أن الأجر في العمل عن بُعد يستحق بمجرد نشوء علاقة عمل صحيحة، ووضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل إلكترونيًا عبر الوسائل التقنية المعتمدة [45]. ويؤكد ذلك ما تقرره المادة (62) من نظام العمل، إذ يستحق العامل أجره كاملًا إذا كان عدم أداء العمل راجعًا إلى صاحب العمل، سواء كان ذلك بخطأ عمدي كمنع الوصول للأنظمة، أو غير عمدي كالأعطال التقنية أو الأسباب التنظيمية المنسوبة للمنشأة [46].

كما يمتد استحقاق الأجر إلى حالات لا يقابلها أداء فعلي للعمل، كالإجازات السنوية والمرضية والرسمية، وإجازة الحج، وغيرها من الإجازات النظامية، بما يؤكد أن الأجر في المنظومة الحمائية لنظام العمل السعودي يرتبط بحالة التبعية القانونية، وبالاستحقاق النظامي المقرر للعامل، وليس بمجرد أداء العمل الفعلي [47].

ثانيًا: صور الأجر:

تنص المادة (2) من نظام العمل على أن الأجر الفعلي يشمل الزيادات الملحقة بالأجر الأساسي، ومن ذلك المزايا ذات الطابع التحفيزي كالعمولات التي تصرف مقابل ما يحققه العامل من زيادة في الإنتاج، وكذلك البدلات التي تمنح لقاء الجهد أو متطلبات العمل الخاصة. وفي سياق العمل عن بعد، تبرز بدلات مستحدثة تفرضها طبيعة هذا النمط، وتنقسم إلى نوعين: بدلات تصرف لمرة واحدة، كبدل شراء الأجهزة التقنية، وبدلات دورية، كبدل استهلاك الإنترنت أو اشتراكات المنصات الرقمية. وتعدّ هذه البدلات من ملحقات الأجر التي يرتبط استحقاقها بتحقق سببها وجودًا [48].

فمثلاً، يسقط الحق في البدل النقدي للأجهزة إذا قام صاحب العمل بتوفيرها عينًا للعامل، فتتحول حينئذٍ من مقابل نقدي إلى ميزة عينية. أما البدلات الدورية، فتكتسب صفة الاستمرارية إذا نص عليها في العقد أو جرى العرف في المنشأة على منحها بصفة ثابتة، فتصبح جزءًا لا يتجزأ من الأجر الفعلي الذي يتمتع بالحماية النظامية ضد الانتقاص. كما تشمل صور الأجر المكافآت والمنح التي تُمنح للعامل لقاء كفاءته أو أمانته، متى نص عليها في العقد أو اللائحة. ويشمل الأجر كذلك أي زيادات اجتماعية لمواجهة تكاليف المعيشة، بما يعكس البعد الاجتماعي لعقد العمل، بوصفه علاقة لا تقتصر على تحقيق غاية اقتصادية، بل تمتد إلى دعم استقرار العامل المادي والاجتماعي.

ثالثًا: طرق احتساب الأجر:

تتعدد طرق احتساب الأجر في العمل عن بعد تبعًا لطبيعة المهام محل العقد والاتفاق المبرم بين طرفيه، مع بقاء معيار الزمن هو الأصل العام في تنظيم الأجر؛ إذ يربط الأجر بالمدة التي يضع فيها العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل، بصرف النظر عن مكان الأداء أو الوسيلة التقنية المستخدمة. ووفقًا لما قررته المادة (90) من نظام العمل، يدفع الأجر بالعملة الرسمية في المملكة وفي المواعيد المحددة نظامًا؛ فإذا كان الأجر يوميًا، صرف مرة كل أسبوع على الأقل، وإذا كان الأجر شهريًا،

([45]) العربي، وليد الهادي. (2023). الأجر في نظام العمل السعودي. مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف، ع27، ج1، ص.950-952.
([46]) إبراهيم، حسيني إبراهيم احمد. (2020). الحماية القانونية لأجر العامل وفقا لنظام العمل السعودي في ضوء المادة 41 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل وجائحة فيروس كورونا المستجد. المجلة القانونية، مج8 (ع5)، ص.1754.
([47]) انظر: العربي، مرجع سابق، ص.952-953.
([48]) المرجع السابق، ص.958-959.

وهو الغالب في عقود العمل عن بعد المستقرة، صرف مرة في الشهر. كما أخذ المنظّم السعودي في المادة ذاتها بمعيار الإنتاجية، وهو معيار يرتبط فيه استحقاق الأجر بما ينجزه العامل من أعمال أو نتائج، زيادةً أو نقصانًا بحسب مستوى إنتاجه.

وقد عالج المنظّم الحالات التي يكون فيها الأجر متغيرًا بطبيعته، كالأجور القائمة على العمولات أو النسب المئوية أو العمل بالقطعة، من خلال وضع آلية عادلة لاحتساب الحقوق النظامية؛ إذ نصّت المادة (96) على اعتماد متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة إذا كان الأجر محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج، بينما يحسب المتوسط اليومي على أساس ما تقاضاه العامل فعليًا خلال أيام العمل الفعلية مقسومًا عليها، إذا كان الأجر قائمًا على العمولات أو النسب المئوية. ويهدف هذا التنظيم إلى إرساء معيار موضوعي لاحتساب الأجر المتغير، بما يضمن احتساب الحقوق العمالية بصورة عادلة، ويحول دون أي تقدير غير منضبط قد يفضي إلى الانتقاص من مستحقات العامل.

وفي إطار حماية المركز المالي للعامل، حظرت المادة (59) نقل العامل الذي يتقاضى أجرًا شهريًا إلى فئة العمال الذين يحتسب أجرهم باليومية أو الإنتاج إلا بموافقته الكتابية الصريحة، وذلك لمنع أي تغيير تعسفي في طريقة الاحتساب قد يعرض المركز المالي للعامل لتقلبات الدخل المرتبطة بحجم الإنتاجية في بيئة العمل الافتراضية.

الفرع الثاني: ضمانات حماية الأجر والحد الأدنى:

يخضع تحديد أجر العامل عن بعد في الأصل لمبدأ حرية التعاقد، إلا أن المنظّم السعودي لم يتركه مطلقًا لإرادة الأطراف، بل أحاطه بضمانات نظامية تهدف إلى حماية العامل من مخاطر المماطلة في صرف الأجر أو الانتقاص منه. وتتمثل هذه الضمانات في نظام حماية الأجور كأداة رقابية، وبرنامج نطاقات للتوطين كأداة لضمان عدالة الأجر وكفايته، وهو ما سيتم بيانه وفقًا للآتي:

أولًا: نظام حماية الأجور (WPS) [49]:

يعدّ الأجر المحدد في العقد المرجعية القانونية الملزمة التي لا يجوز المساس بها؛ ولضمان الالتزام بصرفه في مواعيده وبالقيمة المتفق عليها، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نظام حماية الأجور بوصفه أداة رقابية إلزامية على منشآت القطاع الخاص كافة. ويهدف هذا النظام إلى رصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين، سواء في نمط العمل التقليدي أو عن بعد، والتحقق من مدى تطابق البيانات المقدمة من أصحاب العمل مع البيانات المسجلة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وعلى الرغم من إلزامية تطبيق نظام حماية الأجور على جميع أنماط العمل، إلا أنه يكتسب أهمية استثنائية في العمل عن بعد؛ كونه يمثل وسيلة إثبات رقمية رئيسية لتوثيق تنفيذ الالتزام العقدي بالأجر. ففي ظل غياب التعامل المادي المباشر، يغدو التحويل البنكي الموثق عبر النظام الوسيلة الأقوى حجية لإثبات استيفاء الحقوق، بما يحدّ من النزاعات المتعلقة باستلام الأجر.

ويقوم النظام على اشتراطات إجرائية صارمة؛ إذ تلتزم المنشأة بتحويل الأجور عبر القنوات المصرفية المعتمدة، مع رفع ملف الأجور شهريًا عبر المنصة المعتمدة، بما يضمن شفافية التعاملات المالية وتحقيق التكامل بين الأنظمة الرقابية. وتقارن هذه البيانات آليًا مع السجلات المسجلة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، حيث يُرفض الملف في حالات محددة، كالدفع بغير العملة الرسمية أو وجود فروقات غير مبررة في الأجر الأساسي. كما راعى النظام حماية أجر العامل من الاستقطاعات غير النظامية؛ إذ يعد نقص الأجر المصروف عن (50%) من الراتب المسجل مخالفة، ما لم يكن هناك مسوغ نظامي، وذلك لضمان الحد الأدنى من الكفاية المعيشية للعامل. وبالمقابل، تُرصد الزيادات التي تتجاوز (20%) من الراتب ضمن مؤشرات الرقابة النظامية، للحد من صور التلاعب أو التحايل في بيانات الأجور.

وفي إطار ضمان الامتثال لهذه الالتزامات، قرر المنظم مجموعة من المخالفات المرتبطة بالأجور؛ حيث يتمثل أولها في الإخلال المادي الناتج عن عدم دفع الأجور في مواعيد استحقاقها، وتفرض عليه غرامة مقدارها (300) ريال تتعدد بتعدد العمال لجميع فئات المنشآت. ويتمثل ثانيها في الإخلال الإجرائي المتمثل في عدم رفع ملف حماية الأجور شهريًا أو عدم الالتزام بنسبة الامتثال، وهي المؤشر الرقمي الذي يقيس نسبة العمال الذين استلموا أجورهم عبر النظام من إجمالي المسجلين،

([49]) وزارة الموارد البشرية.(2017) . برنامج حماية الأجور. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/108808، بتاريخ 1447/9/28هـ. وقرار جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل ولائحته التنفيذية رقم 112377، مرجع سابق، المخالفة رقم 49، والمخالفة رقم 50.

وتصل غرامته إلى (2,000) ريال في المنشآت الكبيرة. وتكتسب هذه المخالفات أهمية تنظيمية خاصة لارتباطها المباشر بآليات حماية الأجر وضمان استقراره.

ثانيًا: الحد الأدنى للأجر في ضوء متطلبات برنامج نطاقات [50]:

منحت المادة (89) من نظام العمل مجلس الوزراء سلطة تقرير حد أدنى للأجور عند الاقتضاء، بما يعكس تمكين الجهة المختصة من التدخل التنظيمي متى دعت الحاجة إلى ذلك. غير أن النظام في الوضع الراهن لم يقر حدًا أدنى موحدًا وعامًا للأجور يطبق على جميع عقود العمل بصورة مطلقة، وإنما تُترك مسألة تحديد الأجر للأصل العام المتمثل في اتفاق طرفي العلاقة التعاقدية؛ نظرًا لصعوبة وضع حد أدنى موحد يراعي تباين الأنشطة الاقتصادية، واختلاف مستويات الإنتاجية، وتفاوت ظروف سوق العمل. كما نصت المادة (26) من النظام ذاته على إلزام المنشآت –على اختلاف أنشطتها وأحجامها– بتوظيف السعوديين وإتاحة الفرص المناسبة لهم، مع اشتراط نسب توطين تختلف بحسب تصنيف المنشأة، بما يعكس مرونة هذه النسب تبعًا لاعتبارات سوق العمل.

وفي إطار تفعيل هذه الأحكام، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية **برنامج نطاقات** بوصفه أداة تنفيذية لتنظيم نسب التوطين وضمان الالتزام بها. وقد نص دليل البرنامج على شموله جميع منشآت القطاع الخاص، بما يفيد خضوع الأنشطة التي تمارس في إطار العمل عن بعد لأحكامه. ويؤثر البرنامج بشكل مباشر على المنشآت من خلال تصنيفها إلى نطاقات مختلفة، إذ يمنح التصنيف المتقدم مزايا تنظيمية وتشغيلية متعددة، مثل تيسير إجراءات الاستقدام، ونقل الخدمات، وتسريع المعاملات الحكومية، في حين يترتب على ضعف التصنيف فرض قيود تشغيلية قد تحد من القدرة على الاستمرار أو تعرقل سير الأعمال.

وقد قرر البرنامج توطين عدد من المهن بنسب إلزامية، ومن أبرزها في سياق هذه الدراسة قرار قصر مهن خدمة العملاء عن بعد على السعوديين بنسبة (100%) [51]، وكذلك قرار توطين المهن المحاسبية بنسبة تصاعدية تبدأ من (40%) وتصل إلى (70%) [52]. ويعد الالتزام بهذه النسب التزامًا نظاميًا ملزمًا على المنشآت، يترتب على مخالفته فرض غرامات مالية تصل إلى (6,000) ريال للمنشآت الكبيرة، مع تعدد الغرامة بتعدد العمال المخالفين للنسبة المقررة [53]، إضافة إلى غرامة تصل إلى (10,000) ريال عن كل عامل في حال توظيف عمالة غير سعودية في مهن مقصورة حصرًا على السعوديين[54] .

ولم يقتصر البرنامج على تنظيم نسب التوطين، بل وضع معيارًا عامًا للأجور يستخدم لأغراض احتساب العامل السعودي ضمن نسب التوطين؛ إذ يحتسب العامل **واحدًا صحيحًا** إذا بلغ أجره الشهري (4,000) ريال فأكثر، ويحتسب **بنصف عامل** إذا تراوح أجره بين (3,000) وأقل من (4,000) ريال، في حين لا يعتد بمن يقل أجره عن ذلك في حساب نسب التوطين [55]. واستثناءً من ذلك، قرر البرنامج حدًا أدنى للأجور في بعض المهن التخصصية، كما في مهنة المحاسبة، حيث حدد الحد الأدنى للأجر بـ(6,000) ريال لحملة درجة البكالوريوس، و(4,500) ريال لحملة الدبلوم [56].

وتخلص الدراسة إلى أن حماية أجر العامل عن بعد في النظام السعودي لم تعد قائمة على مجرد الاتفاق التعاقدي بين الأطراف، بل أصبحت محاطة بمنظومة رقابية متكاملة. فمن جهة، يضمن **نظام حماية الأجور** انتظام صرف الأجر في موعده وبقيمته الفعلية. ومن جهة أخرى، أسهم **برنامج نطاقات** في تكريس حد أدنى للأجور بصورة غير مباشرة؛ إذ رغم عدم وجود

([50]) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2026) . الدليل الإجرائي لبرنامج نطاقات المطور رقم 182495. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2026-03/ntaqat-almtwr.pdf، بتاريخ1447/9/26هـ، ص2.

([51]) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2021) . الدليل الإجرائي لقرار توطين مهن خدمة العملاء "عن بعد" رقم 112203. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-08/19082021.pdf، بتاريخ1447/10/3هـ.

([52]) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2025) . الدليل الإجرائي لقرار توطين المهن المحاسبية رقم 103108. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2026-01/aldlyl-alajryy-lqrar-twtyn-mhn-almhasbyt.pdf، بتاريخ1447/10/3هـ.

([53]) قرار جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل ولائحته التنفيذية رقم 112377، مرجع سابق، المخالفة رقم 30.

([54]) المرجع السابق، المخالفة رقم 29.

([55]) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2020) . قرار رفع الحد الأدنى لاحتساب أجور السعوديين في نطاقات رقم 61706. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2020-11/61706.pdf ، بتاريخ 1447/9/26هـ.

([56]) الدليل الإجرائي لقرار توطين المهن المحاسبية رقم 103108، مرجع سابق.

نص نظامي يقرر حدًا أدنى موحدًا للأجور، فإن ربط احتساب العامل ضمن نسب التوطين بمستوى أجره، وما يترتب على مخالفة تلك المتطلبات من جزاءات ومزايا تنظيمية، يدفع المنشآت إلى الالتزام بمستويات أجور معينة لتفادي المخاطر النظامية والاستفادة من المزايا التشغيلية.

الخاتمة

سعت هذه الدراسة إلى جمع وتحليل النصوص النظامية ذات الصلة بالعمل عن بعد، مع استقراء القرارات الوزارية والأدلة الإجرائية المنظمة له؛ وذلك لبيان أثر هذا النمط المستحدث على أحكام ساعات العمل والأجر في نظام العمل السعودي. وقد خلصت الدراسة إلى أن المنظّم السعودي أولى عناية تنظيمية واضحة بهذا النمط، من خلال إخضاعه للقواعد العامة المقررة في نظام العمل، بما يكفل تمتع العاملين فيه بالقدر ذاته من الحماية النظامية المقررة في النمط التقليدي، ويؤكد توجه المنظّم نحو حماية العامل دون تمييز قائم على مكان أداء العمل.

وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات، أبرزها:

أولًا: النتائج:

1. **أظهرت الدراسة** أن معيار التبعية القانونية لا يزال قائماً في العمل عن بعد؛ إذ يتجلى من خلال إشراف صاحب العمل على مخرجات العامل، أو عبر الوسائل الرقمية التي تتيح متابعة الأداء بصورة مستمرة، بما يؤكد أن التبعية رابطة قانونية ذات طبيعة معنوية لا مادية.
2. **بيّنت الدراسة** أن عقد العمل عن بعد يكيّف بوصفه عقد عمل تابع يخضع لأحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية والقرارات المنظمة له، كما يتوقف تمتع هذه العلاقة بالحماية النظامية على توثيق العقد عبر المنصة المعتمدة، بما يمنحها الصفة الرسمية ويكفل ترتيب آثارها النظامية.
3. **أظهرت الدراسة** أن ساعات العمل في نمط العمل عن بعد تظل خاضعة للمعيار الزمني والحدود النظامية المقررة في نظام العمل، مع إمكانية الاستناد إلى السجلات الرقمية بوصفها وسيلة لإثبات ساعات العمل الفعلية وساعات العمل الإضافي، بما يسهم في تعزيز حماية حق العامل في التعويض المستحق عنها.
4. **خلصت الدراسة** إلى أن حماية أجر العامل عن بعد في النظام السعودي تقوم على منظومة رقابية متكاملة، يتمثل أبرزها في نظام حماية الأجور الذي يضمن انتظام صرف المستحقات، إلى جانب برنامج نطاقات الذي يسهم بصورة غير مباشرة في فرض مستويات حد أدنى للأجور من خلال آلية الاحتساب والمزايا والجزاءات المرتبطة به، بما يعزز الحماية الفعلية للأجر.

ثانيًا: التوصيات:

1. **توصي الدراسة** المنظّم السعودي بجمع الأحكام المتفرقة المتعلقة بالعمل عن بعد ضمن إطار نظامي موحّد، سواء عبر إفراد نظام مستقل أو إدراج باب خاص ضمن نظام العمل، بما يسهم في توحيد المرجعية النظامية والحد من تعارض أو تداخل النصوص.
2. **توصي الدراسة** وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإعداد نموذج عقد موحّد للعمل عن بعد، يتضمن بنودًا تفصيلية تعالج خصوصية هذا النمط، ولا سيما ما يتعلق بتحديد مسؤولية توفير وصيانة أدوات العمل، وتكاليف الاتصال، وآلية تعويض العامل عن النفقات التشغيلية المرتبطة بأداء العمل.
3. **توصي الدراسة** الجهات التنظيمية المختصة، وعلى رأسها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بوضع ضوابط تقنية ومعايير موحدة لسجلات الحضور والانصراف الإلكترونية، مع ربطها بالمنصات الحكومية المعتمدة، بما يضمن موثوقيتها ويعزز حجيتها في الإثبات أمام الجهات القضائية، ويسهم في حسم المنازعات المتعلقة بساعات العمل الفعلية والإضافية والاستحقاقات المالية المرتبطة بها.
4. **توصي الدراسة** وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتبني مفهوم "حق الانفصال الرقمي"، وذلك بالنص صراحةً على عدم إلزام العامل عن بعد بالاستجابة للمكالمات أو المراسلات المهنية خارج ساعات العمل الرسمية، منعًا لاستباحة

وقت راحته بذريعة وجوده في مكان إقامته، وبما يضمن تحقيق التوازن الفعلي بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

قائمة المصادر والمراجع

1. ابن عاشور. (1425هـ) مقاصد الشريعة الإسلامية. وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بقطر.
2. إبراهيم، حسيني إبراهيم أحمد .(2020). الحماية القانونية لأجر العامل وفقاً لنظام العمل السعودي في ضوء المادة 41. المجلة القانونية.
3. أبو البصل، علي عبد .(1988). عقد المقاولة .وزارة الأوقاف والشئون والمقدسات الإسلامية.
4. أبو ثنين، محمد عساف سالم .(2024). النظام القانوني لعقد العمل عن بعد. جامعة القاهرة، المجلة القانونية.
5. بخدة، مهدي .(2025). توقيت عمل الموظف في التشريع الجزائري. جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلة الحقوق والحريات.
6. الحربي، جنا خالد محمد .(2025). أحكام عقد العمل عن بعد في النظام السعودي. المجلة العربية للنشر العلمي.
7. حماد، رأفت محمد أحمد .(2003). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل. دار النهضة العربية، القاهرة.
8. الزعبي، هتاف خالد يوسف .(2020). الأحكام القانونية للعمل الإضافي في قانون العمل الأردني. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة.
9. الزيرة، شهد محمود .(2025). الضوابط القانونية للعمل الإضافي وفق قانون العمل الأردني. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
10. سعد، إسلام هاشم عبد المقصود.(2025) . حجية الدليل الرقمي في إثبات المعاملات المدنية وفق نظام الإثبات السعودي. مجلة القانون والأعمال الدولية.
11. سكيل، رقية .(2022). التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد: التبعية في عقد العمل عن بعد. المجلة الجزائرية للحقوق.
12. سويلم، محمد أحمد .(2014). طبيعة عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود في النظام السعودي. وزارة العدل.
13. العربي، وليد الهادي .(2023). الأجر في نظام العمل السعودي. مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف.
14. العتوم، دانيا عدنان عبد الرحيم .(2023). الآثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني. جامعة الإسراء الخاصة، الأردن.
15. العتيبي، يوسف محمد .(2023). عقد العمل: التحديد والخصائص- العناصر والأطراف. جامعة القاهرة.
16. العواودة، سمير محمد. (1431هـ). واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني. جامعة القدس.
17. غيث، نضال مصطفى محمد .(2023). التنظيم القانوني لساعات العمل ودوره في تحقيق التوازن. مجلة جامعة النجاح.
18. كاظم، حنان قاسم .(2023). علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد. مجلة الجامعة العراقية.
19. الكندي، عبدالله مرعي محفوظ. (1417هـ). حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي. دار كنوز المعرفة.
20. نجم، أميرة بدوي .(2023). التنظيم القانوني في عقد العمل عن بعد. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية.
21. نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/43) وتاريخ 1443/5/26هـ.
22. نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/273) وتاريخ 1445/12/26هـ.

23. نظام العمل، الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/51) بتاريخ 23 / 8 / 1426هـ وتعديلاته.

24. نظام المرافعات الشرعية، الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ.

25. نظام المعاملات المدنية الصادر برسوم ملكي رقم (م/191) وتاريخ 29/11/1444هـ.

26. النفسية، أمل عبد العزيز .(2021) .عقد المقاولة .مجلة كلية دار العلوم.

27. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2017) . برنامج حماية الأجور(WPS) .مسترجع من : https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/108808

28. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2026) . الدليل الإجرائي لبرنامج نطاقات المطور رقم ١٨٢٤٩٥. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2026-03/ntaqat-almtwr.pdf

29. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. الدليل الإجرائي للعمل عن بعد. مسترجع من : https://teleworks.sa/ar/telework-best-practice/

30. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2021) . الدليل الإجرائي لقرار توطين مهن خدمة العملاء "عن بعد" رقم 112203. مسترجع من:https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-08/19082021.pdf ،

31. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2025) . الدليل الإجرائي لقرار توطين المهن المحاسبية رقم 103108. مسترجع من:-https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2026-01/aldlyl-alajryy-lqrar-twtyn-mhn-almhasbyt.pdf

32. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2026) . قرار جدول المخالفات والعقوبات لنظام العمل ولائحته التنفيذية رقم ١١٢٣٧٧. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2026-02/qrar-wzary---112377.pdf

33. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2020) . قرار رفع الحد الأدنى لاحتساب أجور السعوديين في نطاقات رقم ٦١٧٠٦. مسترجع من: https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2020-11/61706.pdf

34. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2021) . قرار العمل عن بعد رقم ١٠١٣٢٩. مسترجع من : https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-05/101329.pdf

35. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (١٤٤٠هـ). اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها، المعتمدة بالقرار الوزاري رقم ١١٥٩٢١. مسترجع منhttps://url.ba/KWggmB