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

الإشكاليات القانونية التي تواجه إنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية: دراسة وصفية تحليلية

شهد مسفر سعيد القحطاني
باحثة ماجستير، القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
shahad.alqhtani412@gmail.com

أمل محمد شلبي خضرجي
أستاذ القانون التجاري المشارك، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
akadragey@kau.edu.sa

المستخلص

تسلط هذه الدراسة الضوء على الإشكاليات القانونية التي تواجه إنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية، وذلك في ظل التحول الرقمي الهائل وظهور نمط العمل عن بعد، وتتبلور مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجه تطبيق القواعد الموضوعية التقليدية المذكورة في نظام العمل السعودي على بيئة العمل الافتراضية، خاصةً فيما يتعلق بإنهاء العلاقة التعاقدية بين العام وصاحب العمل، وصعوبة إثبات التقصير الذي قد يحصل من العامل، وهدفت هذه الدراسة إلى بيان مفهوم إنهاء العقد الرقمي وذكر موقف المنظم السعودي فيما يتعلق بهذا العقد.

اعتمدت الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي لاستعراض النصوص النظامية وتحليلها، وقسمت الدراسة إلى مطلبين رئيسيين؛ تحدث الأول عن ماهية إنهاء العقد الرقمي وحجية وسائل الإشعار الإلكتروني، مع إظهار الدور الفعّال للمنصات الحكومية كمنصة قوى في توثيق الإجراءات وتقليل النزاعات، وعالج المطلب الثاني الإشكاليات العملية للإنهاء، وتحديدًا ما يتعلق بصعوبة التمييز بين التقصير المتعمد والعطل الفني، وخلصت الدراسة إلى أن تطبيق نصوص نظام العمل التقليدية على عقود العمل عن بعد يخلق تحديات تحتاج إلى معالجة، ورغم نجاح المنصات الرقمية أوصت الدراسة بضرورة تدخل المنظم السعودي لسد الفراغ الموضوعي عبر وضع معايير دقيقة في مختلف جوانب هذا العقد الرقمي بما يضمن تحقيق التوازن العادل واستقرار بيئة العمل وحفظ حقوق طرفي العلاقة.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الرقمي، إنهاء العلاقة التعاقدية، العمل عن بعد، الفصل التعسفي نظام العمل السعودي.

Legal Issues Facing the Termination of Employment Contracts in the Digital Work Environment: A Descriptive and Analytical Study

Shahad Musfir Saeed Al-Qahtani
Master`s Researcher, Public Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
shahad.alqhtani412@gmail.com

Amal Shalabi Khadragey
Associate Professor of Commercial Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
akadragey@kau.edu.sa

Abstract

This study sheds light on the legal challenges confronting the termination of employment contracts within the digital environment, amid the profound digital transformation and the emergence of remote work patterns. The core problem lies in the difficulties encountered when

applying the traditional substantive rules outlined in Saudi labor law to virtual work settings, particularly regarding the termination of the contractual relationship between the worker and the employer, and the challenges in proving worker negligence. The study aims to elucidate the concept of digital contract termination and outline the position of Saudi law concerning such contracts.

Employing the descriptive and analytical methodologies, the study reviews and analyzes relevant statutory provisions. It is structured into two main sections: the first addresses the nature of digital contract termination and the legal validity of electronic notification methods, while highlighting the effective role of governmental platforms—such as the Qiwa platform—in documenting procedures and mitigating disputes. The second section examines practical challenges in termination, specifically the difficulty in distinguishing intentional negligence from technical malfunctions. The study concludes that applying traditional provisions of Saudi labor law to remote employment contracts generates challenges necessitating regulatory intervention. Despite the successes of digital platforms, it recommends that Saudi legislative authorities address substantive gaps by establishing precise standards across various aspects of the digital employment contract, thereby ensuring equitable balance, workplace stability, and the protection of both parties' rights.

Keywords: Digital Employment Contract, Termination of Contractual Relationship, Remote Work, Arbitrary Dismissal, Saudi Labor Law.

المقدمة

في ظل الثورة المعلوماتية والتوسع المعرفي في كافة المجالات والتحول الرقمي الهائل الذي يشهده العالم، لم تعد علاقات العمل محصورة في زمان ومكان محددين، ولم تعد العقود تُبرم أو تنتهي وفق الطرق التقليدية المعتادة، فقد أحدثت هذه النقلة التكنولوجية تغييرًا في أساليب العمل، ليظهر على السطح مفاهيم حديثة كالعمل المرن والعمل الحر والعمل عن بعد واستحدثت منصات رقمية مختلفة تحقيقًا لذلك، ورغم ما أسهمت به هذه التحولات من تيسير للعمل وخلق فرص جديدة، إلا أنها خلّفت تحديات قانونية تتعلق بإنهاء علاقة العمل، فالقواعد التقليدية القديمة نظمت انتهاء عقد العمل في بيئته المعتادة بحضور العامل الشخصي، أما اليوم وفي ظل غياب التبعية المكانية في البيئة الرقمية أصبحت هذه القواعد تواجه تحديًا حقيقيًا في التطبيق.

أولًا: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

رغم التطور الملحوظ وتوفر المنصات الإلكترونية لتنظيم علاقة العمل، إلا أن طبيعة العمل الافتراضية تُنتج نزاعات موضوعية عند إنهاء العقد، فتتجسد إشكالية هذه الدراسة في التكييف القانوني لهذه الحالات؛ مثل صعوبة إثبات المخالفات، أو التغيب عن العمل وتقصير الموظف ومدى مشروعية إنهاء عقد العمل المبرم بينهم، ويتجلى السؤال الرئيسي في هذه الدراسة بالآتي:

ما هي أبرز الإشكاليات القانونية التي تواجه إنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية؟

وتتناول الدراسة مجموعة من التساؤلات التي سيتم الإجابة عنها، ونبين ذلك على النحو الآتي:

1. ما هو المقصود بإنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية؟
2. كيف يمكن إثبات مبررات الفصل المشروع في حال التقصير في ظل العمل عن بعد؟
3. ما هو الفرق بين إنهاء عقد العمل الرقمي وإنهاء عقد العمل التقليدي؟
4. كيف يضمن الموظف عن بعد استلام كافة مستحقاته بعد إغلاق حسابه في العمل؟

ثانيًا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل الرقمية في المملكة العربية السعودية ومدى تطبيقها وكيفية إنهاء عقود العمل، وتتمثل هذه الأهداف بالآتي:

1. بيان المقصود بإنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية.
2. توضيح الفروقات بين إنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية والبيئة التقليدية.
3. بيان موقف نظام العمل السعودي من هذه الإشكاليات.
4. تقديم حلول ومقترحات لتحسين وتنظيم إجراءات إنهاء العقود بشكل يحفظ حقوق الطرفين.

ثالثًا: أهمية الدراسة

- **الأهمية العلمية:**

تبرز الأهمية النظرية في هذه الدراسة في مواكبتها للتطورات الحديثة التي تحدث في سوق العمل، انسجامًا مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2023 والتي شجعت بدورها على التحول الرقمي وحوكمة كافة التعاملات في القطاعين الحكومي والخاص، كما تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة القانونية ببحث متخصص يتناول التكييف القانوني لإنهاء عقود العمل في البيئة الافتراضية، مما يساعد ذلك في معالجة القصور والفراغ البحثي المتعلق بالأنماط المستحدثة في العمل.

- **الأهمية العملية:**

تتمثل في محاولة هذه الدراسة على معالجة التحديات والصعوبات الواقعية التي تبرز عند انتهاء العقود الرقمية في سوق العمل، وتهدف هذه الدراسة في مخرجاتها على تقديم حلول تسهم في التقليل من النزاعات العمالية، وتحفظ حقوق الطرفين، مما يضمن بيئة عمل آمنة ومستقرة وعادلة.

رابعًا: منهج الدراسة

اتبعت الباحثة منهجين في هذه الدراسة هما المنهج الوصفي والمنهج التحليلي ويقصد بالمنهج الوصفي المنهج الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيرًا كافيًا [1]، وقد اعتمدت الباحثة هذا المنهج عند تناول مفهوم بيئة العمل الرقمية وبيان خصائصها، وكذلك عرض أشكال إنهاء عقد العمل في هذا السياق، ويقصد بالمنهج التحليلي تناول الحقائق الكلية وصولًا إلى الحقائق الجزئية، أي الانتقال من العام إلى الخاص [2]، وقد استخدمت الباحثة هذا المنهج في تحليل نصوص نظام العمل السعودي ذات الصلة بإنهاء عقد العمل في بيئة العمل الرقمية، بهدف استنباط الأحكام القانونية واستخلاص النتائج والتوصيات التي تكفل تحقيق التوازن وحماية حقوق أطراف العلاقة التعاقدية.

خامسًا: حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** مناقشة إنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية وما يرتبط به.
- **الحدود المكانية:** نظام العمل السعودي واللوائح والقرارات ذات الصلة في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** تقتصر هذه الدراسة على الأنظمة والتشريعات العمالية السارية في المملكة العربية السعودية حتى وقت إعداد هذه الورقة العلمية 2026م.

---

[1] مدني، أحميدوش، الوجيز في منهجية البحث القانوني، ط3، 2015م، ص40

[2] المصري، صباح، أساسيات البحث القانوني، ط3، دار الكتاب الجامعي – الرياض، 2022م، ص 109

سادسًا: الدراسات السابقة

1. **الدراسة الأولى: دانيا عدنان عبد الرحيم العتوم، رسالة ماجستير في القانون الخاص وعنوانها: الأثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، كلية الحقوق، جامعة الإسراء -الأردن، 2023م:**

تتناول هذه الدراسة الأثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، وتهدف إلى بيان التنظيم القانوني لهذا العقد الذي انتشر في الفترة الأخيرة بسبب التطور التقني وتوضيح القواعد التي تحكمه، وتستعرض عقد العمل عن بعد وخصائصه ومكوناته وتتحدث الدراسة عن الطبيعة القانونية له والالتزامات المترتبة عليه.

- أوجه الشبه والاختلاف: تعتمد كلا الدراستين على النمط الحديث لعقود العمل وهي العمل عن بعد وتشتركان في تسليط الضوء على غياب الرقابة المباشرة على إنهاء هذا العقد، وتسعى كلتا الدراستين إلى تقليل النزاعات العمالية وحماية حقوق الطرف الأضعف في هذه العلاقة، وتختلف كلتا الدراستين في النطاق المكاني المتعلق بها فدراستي تعتمد على النظام السعودي بينما الدراسة الأخرى على التشريع الأردني، وتختلف في تركيز دراستي على الإنهاء لعقد العمل عن بعد بينما الدراسة المذكورة تأخذ طابعًا شموليًا يغطي عقد العمل عن بعد أكمله.

2. **الدراسة الثانية: ممدوح مصلح الصرايرة، رسالة دكتوراه في القانون الخاص وعنوانها: أحكام عقد العمل المرن – دراسة مقارنة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة – الأردن، 2022م:**

تتصدى هذه الدراسة إلى أحكام عقد العمل المرن والذي تشمل فيه عقد العمل وتقسيماتها والمرونة التي تغلب عليها ففرقت هذه الدراسة بين المرونة الزمانية كالعمل الجزئي أو العمل الذي يغلب عليه الضغط والمرونة المكانية مثل العمل من المقر والعمل عن بعد والتحديات التي تغلب عليه وخلصت الدراسة لوجود تباين تشريعي.

- أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه دراستي مع هذه الدراسة في أن كلتيهما تحت طائفة قانون العمل وتهتمان بكافة التغيرات التي تطرأ عليه، كما خصصت الدراسة مبحثًا تتحدث فيه عن العمل عن بعد باعتباره من تقسيمات المرونة المكانية، وتسعى كلتا الدراستين إلى حماية حقوق أطراف العلاقة خاصة الطرف الأضعف هنا وهو العامل، وتختلف دراستي عن الدراسة الأخرى في تركيزها على مسألة إنهاء عقد العمل الرقمي وما يتعلق به من إشكاليات مختلفة، بخلاف الدراسة المذكورة والتي شملت العمل بمفهومه الواسع.

3. **الدراسة الثالثة: أبرار منذر الطراونة، رسالة ماجستير في القانون الخاص، وعنوانها: النظام القانوني لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة -الأردن، 2020م:**

تطرقت هذه الدراسة إلى النظام القانوني لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة، فهي تهدف إلى وضع إطار قانوني شامل للعمل عن بعد، فالدراسة تناقش ماهية العمل عن بعد وخصائصها وأنواعها مع التركيز على الطبيعة القانونية والتفصيل في الآثار المترتبة من الالتزامات الواردة على العقد وكيفية حماية العامل وخصوصيته، وتأثير هذا النمط على المرأة مع ذلك حالات انقضاء العقد.

- أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع دراستي في مواجهة عقود العمل عن بعد الناتجة عن التطور التكنولوجي، وكلا الدراستين تنتهج المنهج الوصفي والتحليلي، وتسعى كلتا الدراستين إلى سد الثغرات القانونية العمالية، وتختلف دراستي في تخصصها في إنهاء عقد العمل عن بعد بينما الدراسة وجه المقارنة كانت واسعة وشاملة للعقد.

سابعًا: خطة الدراسة

المطلب الأول: ماهية إنهاء عقد العمل الرقمي:
- الفرع الأول: مفهوم إنهاء العقد الرقمي والاختلاف عن الإنهاء التقليدي.
- الفرع الثاني: وسائل الإشعار الإلكتروني بالإنهاء ومدى حجيتها القانونية.

المطلب الثاني: الإشكاليات القانونية للإنهاء وأثاره:
- الفرع الأول: إشكالية إثبات التقصير وصور الفصل التعسفي الرقمي.
- الفرع الثاني: الآثار المترتبة على إنهاء العقد الرقمي.

المطلب الأول: ماهية إنهاء عقد العمل الرقمي

أدى التطور الملحوظ في السنوات الأخيرة إلى ظهور العديد من التعاملات القانونية والإلكترونية الجديدة ومنها عقد العمل الرقمي أو الإلكتروني كما يسميه البعض فهو يمثل الضابطة التي تنظم الأعمال الموكلة للعامل من قبل صاحب العمل متى ما كان العمل الذي يقوم به العامل عن بعد [1].

الفرع الأول: مفهوم إنهاء العقد الرقمي والاختلاف عن الإنهاء التقليدي:

قُبيل البدء في توضيح مفهوم إنهاء عقد العمل الرقمي لابد لنا من تعريف المقصود بعقد العمل بوجهٍ عام ثم الانتقال إلى ما يتعلق بالإنهاء جُملةً وتفصيلًا.

أولًا: عقد العمل التقليدي:

تتعدد التعاريف المتعلقة بعقد العمل التقليدي كونه السائد على مر السنين رغم استحداث عقد العمل الإلكتروني أو ما يسمى بالعمل عن بعد، فقد عُرف عقد العمل بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي مقابل تحت إدارة طرف أخر بمقابل أجر يحصل عليه" [2]، وقد كان يُسمى قديمًا بعقد إيجار الخدمات كونه العقد الذي يلتزم به شخص بعمل شيء معين لشخص أخر مقابل أجر يتقاضاه فكأنما هو عقد لتأجير خدمة يجيدها العامل ويقدمها لصاحب العمل لقاء أجر [3].

ويمكن تعريفه أيضًا كما ورد في القانون المدني العراقي بأنه: العقد الذي يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بتخصيص عمل يقوم به لخدمة الطرف الآخر ويكون تحت إدارته وتوجيهه مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر، والعامل هنا في مقام الأجير الخاص [4]، نلاحظ من التعاريف سالفة الذكر أنها تجتمع في عدة عناصر تتمثل في العمل والتبعية والأجر الذي يُعد لِقاء لهذه الخدمات التي يقدمها العامل لصاحب العمل، فالعمل الذي بينهم هو الجهد الذي يجب على العامل الالتزام به والقيام به على أكمل وجه، وأما ما يتعلق بالتبعية فهي التي تعني خضوع العامل لسلطة صاحب العمل والقيام بكافة الأمور التي يقوم بطلبها.

ثانيًا: عقد العمل الرقمي:

تم تعريف عقد العمل الرقمي تم في العديد من التشريعات، فقد عرّف المشرع الفرنسي عقد العمل عن بعد بأنه: شكل من الأشكال التنظيمية للعمل والذي يتم فيها تنفيذ العمل بالاستعانة بالتكنولوجيا والاتصالات التي يؤديها العامل بانتظام وفقًا للاتفاق المذكور في عقد العمل [5]، وورد تعريف عقد العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية في قرار وزير العمل السعودي والذي تناول تنظيم العمل عن بعد، فعرف العمل عن بعد بأنه: قيام العامل بأداء واجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك بالاستعانة بالاتصال وتقنية المعلومات [6].

ويرى البعض أن عقد العمل عن بعد هو صورة من صور عقد العمل المرن والذي ذكر أن عقد العمل المرن هو عبارة عن اتفاق كتابي يتعهد فيه العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر لقاء العمل الذي يقوم به، وعقد العمل المرن يكون العقد فيه غير محدد المدة أو لعمل بعينه أو لعمل غير معين، وله أشكال متعددة من بينها الآتي:

- العمل لبعض الوقت (الجزئي) [7].
- العمل ضمن ساعات تتسم بالمرونة.
- العمل عن بعد [8].

---

[1] مطير، ذو الفقار، عقد العمل الإلكتروني – دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، ع6، 2020م، ص 381.
[2] الأخضري، منال، عديلي، أسماء، إبرام عقد العمل وتنفيذه في القانون الجزائري، رسالة مقدمة استكمالًا لمتطلبات الخصول على درجة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق – جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022م، ص7.
[3] المرجع السابق، ص7.
[4] م (900)، القانون المدني العراقي رقم 40، بتاريخ 1951/8/9م.
[5] م (L222-9)، قانون العمل الفرنسي، بتاريخ 2017/1/5م.
[6] م (2)، قرار وزير العمل السعودي رقم (792)، بتاريخ 1436/2/22هـ.
[7] الصرايرة، ممدوح مصلح ممدوح، أحكام عقد العمل المرن – دراسة مقارنة، رسالة مقدمة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص – كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة – الأردن، 2022م، ص45.

بناءً على ما ذكر أعلاه ترى الباحثة أن عقد العمل الرقمي يعد صورة من صور عقد العمل المرن لما فيه من المرونة في بيئة العمل والساعات التي يلتزم بها العامل في أداء الواجبات المفروضة عليه، فلا يشترط للعامل أن يتواجد في مكان معين أو زمان معين لتنفيذ العمل، وعلى الرغم من تعدد التعاريف التي وردت على العمل الرقمي إلا أن هناك جوانب لم يتم تفصيلها بشكل واضح ويعود ذلك إلى حداثة هذا النوع.

وتُعرف الباحثة عقد العمل الرقمي بناءً على مفهومها الخاص بأنه: عقد يلتزم بموجبه العامل أن يقوم بأداء عمل معين عن بعد دون وجود مكان محدد للعمل بالاستعانة بتقنية المعلومات والاتصالات، ويكون ذلك تحت إشراف وتوجيه من صاحب العمل، لقاء أجر متفق عليه، ويتمتع العقد بمرونة زمانية ومكانية وفق ما تقتضيه طبيعة العمل.

والتبعية في عقد العمل الرقمي (عن بعد) هي تبعية رقمية أي تتم بواسطة تقنية المعلومات وخضوع العامل لكافة توجيهات صاحب العمل والتزامه بها حتى وإن كانت طبيعة العمل عن بعد.

ثالثًا: إنهاء العقد الرقمي والعقد التقليدي:

تنتهي كافة العقود بانتهاء العلاقة التعاقدية بين أطرافها، وهناك أسباب متعددة ينتهي بها العقد، فهناك الأسباب العامة والتي تنتهي بها كافة العقود وهناك أسباب خاصة تتعلق بالعقد وفقًا لطبيعته.

وقد بدأ الاهتمام بتنظيم القواعد المتعلقة بانتهاء العمل وإنهائه في المعايير العربية للعمل قبل إنشاء المنظمة العربية للعمل، وتم اعتماد الاتفاقية رقم (1996/1) حينما عُقد مؤتمر وزراء العمل العرب، وقد ذكرت الاتفاقية أن العقود لا تؤبد، بل تعتبر عقودًا محددة المدة أو غير محددة المدة إذا استمر طرفا العقد على تنفيذه حتى بعد انقضائه [1].

وذكرت في المادة (27) ما يتعلق بالإنهاء إذا كان العقد غير محدد المدة، حيث أجازت لكلا الطرفين إنهاؤه بعد إعلام الطرف الآخر كتابةً بالرغبة في الإنهاء وتركت للدول المنضمة للاتفاقية تحديد المدة اللازمة لإنهاء العقد [2]، وذكر نظام العمل السعودي ما يتعلق بالحالات التي ينتهي فيها عقد العمل ولم يحدد ما إذا كان عقد العمل التقليدي أم الرقمي، ولكن يمكن ذكرها في الآتي:

ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

1. انتهاء العقد باتفاق الطرفين وكتابة الموافقة على الإنهاء كشرط.
2. انتهاء مدة العقد محدد المدة.
3. إذا كان العقد غير محدد المدة فيمكن لطرفي العقد انهائه بالاتفاق بينهم.
4. بلوغ العامل سن التقاعد وذكر النظام سن الستين للعمال، والخامسة والخمسون للعاملات، ما لم يتم الاتفاق خلاف ذلك.
5. القوة القاهرة.
6. إغلاق المنشأة نهائيًا.
7. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل.
8. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر [3].

يمكننا القول إن صور إنهاء عقد العمل الرقمي في المملكة العربية السعودية هي ذاتها صور الإنهاء النظامية المذكورة في المادة السابقة، ولكنها تتم بشكل إلكتروني.

أما فيما يتعلق بالاختلافات بين إنهاء العقد التقليدي والعقد الرقمي في المملكة العربية السعودية، ففي عقد العمل الرقمي يتم الإنهاء عن بعد بشكل إلكتروني دون حاجة للعامل في زيارة صاحب العمل ويتم ذلك إلكترونيًا عبر المنصات المعتمدة رسميًا مع توثيق

---

[8] م (4)، نظام العمل المرن الأردني رقم (22)، بتاريخ 2017/3/16م.
[1] م (23)، الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، بتاريخ 1967/3/18م.
[2] م (27)، الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، 1967م.
[3] م (74)، نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51)، بتاريخ 1426/8/23هـ.

الطلب وكافة الآثار النظامية المترتبة على الإنهاء والموافقة عليه، فيمكن للعامل ولصاحب العمل إنهاؤه عن طريق منصة قِوى والتي ذكرت هذا الإنهاء مع ضرورة تحديد السبب لهذا الإلغاء لأن هناك أسباب تؤدي إلى إنهاء العقد مباشرة دون إشعار [1]، وتطرقت المنصة لذكر الحالات التي يتم فيها إنهاء العلاقة بشكل مباشر بدون الدخول في فترة الإشعار، وهي:

- إذا كان الموظف سجين.
- إذا كان الموظف متوفي.
- إذا غادر الموظف ولم يعد.

حيث يعزل الموظف من وظيفته بسبب إهماله لمنصبه نتيجة غيابه دون مبرر مقبول لمدة 15 يومًا متتالية على الأقل [2].

في الحالات سالفة الذكر يتم فيها إنهاء العقد دون وجود فترة إشعار يستطيع فيها العامل التراجع عن طلب الإلغاء الذي قام برفعه أو تغير رأيه.

ويكمن الاختلاف بين إنهاء عقد العمل التقليدي عن الرقمي في الآلية والوسيلة المستخدمة والسرعة في التنفيذ، ففي عقد العمل التقليدي قد يتم تسليم طلب إنهاء العقد من العامل ورقيًا على الرغم من أن هذه الوسيلة لم تعد مستخدمة بشكل كبير كما في السابق، ويترتب على تسليم الطلب ورقيًا إلى التأخر في التنفيذ وقد لا يتمكن العامل من إثبات تقديمه لهذه الورقة، بينما في عقد العمل عن بعد من الممكن للعامل أو صاحب العمل حسب الحالات المذكورة سابقًا تقديمها إلكترونيًا بضغطة زر موثقةً بالوقت والدقيقة والأسباب، فالتحديات هنا تتعلق بالإثبات والتوقيت الفعلي لتقديم الطلب.

الفرع الثاني: وسائل الإشعار الإلكتروني بالإنهاء ومدى حجيتها القانونية:

يتسم عقد العمل الرقمي بمرونة التواصل بين طرفي العلاقة التعاقدية، لكنه يحتوي على تباعد مكاني بين العامل وصاحب العمل، لذلك كان لزامًا أن تتخذ كافة الإجراءات المتعلقة بهذا العقد الشكل الرقمي الإلكتروني، وفي ظل انتفاء المواجهة المادية بين طرفي العلاقة والتي تسمح بالتسليم الورقي والتوقيع وغيرها من الإجراءات برزت الحاجة إلى الاعتماد على الوسائل الرقمية كبديل للتعامل الورقي، وظهرت العديد من التساؤلات عن حجية هذه الإجراءات المتخذة بشكل إلكتروني رغم وجود شرط الكتابة حسب ما ذكره النظام السعودي.

أولًا: صور وسائل الإشعار الإلكتروني:

تعددت الأنماط في بيئة العمل الرقمية وتنوعت قنوات التواصل بين طرفي العلاقة، فحلت محل المراسلات الورقية والخطابات، وأصبحت هذه المراسلات الإلكترونية تمثل القناة خلال فترة عقد العمل الرقمي، ويعد إنهاء العقد نهاية للعلاقة القائمة بين الطرفين فالإعلان بإنهائه يمثل إعلانًا جوهريًا ينم عنه فك الرابطة العقدية، وهذه الوسائل تتفاوت من حيث استيفائها للضوابط النظامية وحجيتها، ويمكن تعريف المراسلات الإلكترونية بأنها: البيانات والمعلومات التي يتم تبادلها بين طرفي العلاقة من خلال المراسلات الإلكترونية التي تتم ويمكن من خلالها إثبات الحق وتصل فيها الرسائل بسرعة ودقة متناهية بالاستعانة بشبكات الإنترنت [3].

ويمكن عرض صور وسائل الإشعار والتواصل الإلكتروني بين طرفي العلاقة في الآتي:

- **البريد الإلكتروني: E-mail**

يعتبر البريد الإلكتروني من أهم الوسائل والتطبيقات على المراسلات الإلكترونية، وهو يعني ببساطة أن يتم إرسال الرسائل على شبكة الإنترنت، ويمثل جانبًا هامًا فيما يتعلق بالعلاقات التعاقدية بين طرفي العلاقة وفي التجارة الإلكترونية أيضًا، ويستخدم لنقل المعلومات أيضًا أي أنه ليس حصرًا على المراسلات، ويستخدم أيضًا في التفاوض على العقود وإبرام العقود،

---

[1] منصة قِوى، كيف يتم إنهاء عقد العمل، https://www.qiwa.sa/ar/business-owners/manage-current-employees/how-terminate-employment-contract، تمت الزيارة 2026/4/7م.

[2] قروف، جمال، العزل من الوظيفة العامة، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، مج35، ع2، 2021م، ص 1005.

[3] العلوني، زياد سويلم، حجية المحرر الإلكتروني والتوقيع الإلكتروني والمراسلات الإلكترونية في الإثبات في ضوء الفقه الإسلامي والقضاء السعودي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور، ع9، مج2، 2024م، ص1111.

ويتمتع بقدر عالٍ من الأمان في المحافظة على سرية المراسلات وقلة تكلفتها وسرعة وصولها [1].

- **الرسائل النصية: SMS**

تُعد الرسائل النصية حجر الزاوية في التعاملات الإلكترونية فهي معلومات تنشأ أو ترسل أو تستقبل بوسيلة إلكترونية أو رقمية، وتتميز بالوصول الآني والاختصار في الوقت والجهد، وعلى عكس المستند الورقي فقد يصيبه التلف أو الضياع وذلك على خلاف الرسائل النصية التي يمكن استخراجها في أي وقت حتى وإن حُذفت بيانات الذاكرة، وتُعد مصدرًا مهمًا بين طرفي العلاقة التعاقدية وتستخدم كوسيلة للإثبات كمحرر رقمي [2].

- **جهاز التلكس:**

يُعد جهاز التلكس من الأجهزة الإلكترونية التي كانت سابقًا تستخدم في المراسلات وهو عبارة عن آلة طابعة يشابه فيها الفاكس تعمل على طبع المعلومات الصادرة من المرسل تكون باللون الأحمر والمعلومات التي تُرسل من المرسل إليه تكون باللون الأسود، وقد كان يستخدم من قِبل الأفراد والمؤسسات التابعة للقطاع العام والخاص وحظي باهتمام الاتفاقيات الدولية والتشريعات المختلفة، ويمكن لطرفي العلاقة التعاقدية استخدامه كوسيلة إلكترونية يتم فيها التواصل مع من يعمل عن بعد مع صاحب العمل [3].

- **منصة قوى:**

تُعد المنصات الحكومية المعتمدة مثل منصة قوى من وسائل الإشعار الإلكتروني خاصةً فيما يتعلق بالعلاقة التعاقدية وهي منصة تابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتُعنى بالكثير من الخدمات والمعاملات التي تحتويها ومن ضمنها ما يتعلق بإشعار العامل بإنهاء العقد أو توثيقه، وتتميز بحجيتها القانونية لأن كل شيء يحصل بها موثق بالتاريخ والوقت مما يقلل من المنازعات التي كانت تحصل سابقًا حول إثبات الوقائع وغيرها [4].

ثانيًا: الحجية القانونية للوسائل الإلكترونية المستخدمة:

نص المنظم السعودي في نظام الإثبات في المادة الرابعة والستين منه ما يفيد تطبيق أحكام الإثبات على المحررات الرقمية، فذكر في المادة الآتي: "فيما لم يرد فيه نص في هذا الباب، تسري على الدليل الرقمي الأحكام المنصوص عليها في الباب (الثالث) من هذا النظام، بما لا يتعارض مع طبيعته الرقمية" [5]، يُقاس على ما تم النص عليه سابقًا أن المحرر الرقمي ترد عليه وسائل الإثبات الورقية، وأطلق النظام مصطلح المراسلات الرقمية بدلًا من الإلكترونية وشمل فيها البريد الإلكتروني، فقد أتت في منزلة المحررات التقليدية وتأخذ منزلة الكتابة، وأما ما يتعلق بحجيته القانونية فقد نصت المادة السادسة والخمسين على أن الدليل الرقمي يكون له الحجية المقرر للمحرر الرسمي إذا استوفى الشروط المذكورة سلفًا في المادة 25 من النظام [6]، وتتمثل هذه الشروط في الآتي:

1. المحرر الرسمي هو الذي يقوم فيه الموظف العام أو الشخص المكلف بتقديم الخدمة العامة، على ما تم تقديمه بيديه أو ما تلقاه من ذوي الشأن طبقًا لحدود سلطاته واختصاصاته.
2. إذا لم يستوف المحرر الشروط الواردة في الفقرة (1) فتكون له حجية المحرر العادي، متى ما كان موقعًا من ذوي الشأن [7].

---

[1] السعيدي، غانم سعيد، الكلباني، حميد سعيد، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني دراسة مقارنة في قانون المعاملات الإلكتروني العماني مع بعض القوانين العربية، مجلة روح القوانين، ع105، 2024م، ص 612.

[2] راشد، طارق جمعه، مدى حجية رسائل التواصل الاجتماعي النصية SMS، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، مج58، ع2، 2016م، ص 342.

[3] زروق، يوسف، حجية وسائل الإثبات الحديثة، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، 2013م، ص 106.

[4] منصة قوى، الواجهة الرئيسية، إدارة الوظائف وحسابات الأفراد، https://www.qiwa.sa/ar/services?persona=employees، تمت الزيارة 2026/4/9م.

[5] م (64)، نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/43)، بتاريخ 1443/5/26هـ.

[6] م (56)، نظام الإثبات، 1443هـ.

[7] م (25)، نظام الإثبات، 1443هـ.

وقد يرد تساؤل لدى البعض عن شرط الكتابة كيف يتم إثباته في محرر رقمي؟، لمواجهة الإشكالية المتمثلة في كيفية تحقق شرط الكتابة، حسم المنظم هذا النزاع صراحةً في المادة 55 من نظام الإثبات على أن الإثبات بالدليل الرقمي يكون له حكم الإثبات بالكتابة [1]، أي أنه يقوم مقام الكتابة وفيما يتعلق بطرفي العلاقة التعاقدية في العمل عن بعد قد يكون هناك بعض المراسلات الإلكترونية التي تجري بينهما وتكون غير رسمية إلا أنها تعد حجة على أطرافها ما لم يثبت خلاف ذلك [2].

تخلص الباحثة بعد استعراض ما سبق إلى أن المنظم السعودي قد اتخذ خطوة قوية حينما سنّ نظام الإثبات الذي ساهم في التقليل من النزاعات التي تحصل بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بالعلاقة التعاقدية وما يحصل بينهما خاصةً وإن كان علاقة عمل عن بعد.

المطلب الثاني: الإشكاليات القانونية للإنهاء وآثاره

تُعد مرحلة إنهاء الرابطة التعاقدية التي تجمع بين العامل وصاحب العمل من أدق المراحل وأكثرها حساسية، لما يترتب عليها من تغيير في المراكز القانونية وتصفية للحقوق والالتزامات، إلا أن هذه المرحلة تزداد تعقيدًا في بيئة العمل الرقمية عن بعد، وذلك لأن البيئة التقليدية تحكمها أمور متعارف عليها، إلا أن البيئة الرقمية تفرض تحديات قانونية غير مسبوقة.

وتبرز هذه الإشكالية في تكييف الخطأ المهني وإثبات التقصير الحاصل الموجب للإنهاء المبرر، فضلًا عن ظهور ممارسات مستحدثة من الفصل التعسفي الرقمي.

الفرع الأول: إشكالية إثبات التقصير وصور الفصل التعسفي:

لكي يستطيع صاحب العمل إنهاء العلاقة التعاقدية بينه وبين العامل لابد من إثبات الخطأ أو التقصير الحاصل من العامل لإنهاء العلاقة التعاقدية بشكل مشروع وفقًا لأحكام نظام العمل، إلا أن العمل عن بعد تغيب فيه الرقابة المباشرة وقد تحصل أخطاء تقنية لا يستطيع العامل تفاديها.

أولًا: إشكالية إثبات التقصير والغياب الرقمي:

منح المنظم السعودي لصاحب العمل الحق في فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار للعامل أو تعويضه حسب ما ورد في نص المادة 80 والتي ذكرت الآتي:

إذا لم يقم العامل بتأدية المهام والالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل ولم يطع الأوامر المشروعة التي يمليها عليه صاحب العمل ولا يراعي عامدًا التعليمات والتوجيهات المعلن عنها من قبل صاحب العمل فيحق لصاحب العمل أن يفسخ العقد المبرم بينهما [3]، وفي بيئة العمل الرقمي قد يتوصل صاحب العمل إلى التقصير الحاصل من العامل بناءً على المخرجات والإنتاجية في المهام الموكلة له، ويستطيع صاحب العمل للتأكد من وصول كافة التعليمات والالتزامات الجوهرية المترتبة على العامل أن يعقد اجتماعًا يحضر فيه العامل ويتناقش معه حيال هذه الالتزامات الجوهرية التي يترتب على الإخلال بها فسخ العقد دون عوض.

كما نصت المادة على الغياب كحالة من الحالات التي يستطيع صاحب العمل أن يقوم بفسخ العقد، وذكرت أن العامل إذا تغيب دون سبب مشروع عن العمل أكثر من عشرين يومًا خلال السنة الواحدة، أو عشرة أيام متتالية، يُفصل بشرط أن يتم إنذاره كتابيًا من قبل صاحب العمل [4]، إلا أن الحضور والانصراف من العمل يتوفر في بيئة العمل التقليدية فتظهر الإشكالية لدينا هنا في عدم التواجد الرقمي، ولكن يستطيع صاحب العمل أن يتفادى مثل هذه العوائق فمن الممكن أن يتمثل الغياب في هذه البيئة بعدم تسجيل العامل لدخوله على النظام الإلكتروني الخاص بالمنشأة أو عدم استجابته للاتصالات أو المراسلات، وتكمن صعوبة الإثبات هنا في ما إذا كان العامل قد تغيب عامدًا وبدون سبب مشروع أم لا خاصةً مع الطبيعة المرنة للعمل عن بعد.

---

[1] م (55)، نظام الإثبات، 1443هـ.
[2] العلوني، المرجع السابق رقم (16)، ص 1116.
[3] م (2/80)، نظام العمل، 1426هـ.
[4] م (7/80)، نظام العمل، 1426هـ.

ثانيًا: صور الفصل التعسفي:

يعتبر الفصل التعسفي من القضايا الهامة التي تؤثر على حقوق العامل في القطاع الخاص لما يشكله من تهديد لهم وحرمانًا لمصدر رزقه دون مبرر قانوني واضح، وبناءً على ذلك يمكن تعريف الفصل التعسفي بأنه: "كل إنهاء لعقد العمل بدون مبرر مشروع، أو هو فصل العامل في غير الحدود المشروعة لاستعمال هذا الحق" [1]، وذكر نظام العمل الحالات التي يجوز فيها إنهاء العقد دون أن يكون فصلًا تعسفيًا، فذكر المنظم السعودي أنه إذا كان العقد غير محدد المدة والأجر يدفع شهريًا فيجوز لأحد طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع ووفقًا للشروط المنصوص عليها في تعديل المادة 75 [2].

فإذا قام الطرف الذي أنهى العقد بعدم مراعاة ما ورد في المادة سالفة الذكر فيلتزم بتعويض الطرف الأخر [3]، ويجوز للعامل إذا أثبت أن الفصل الذي حصل من صاحب العمل كان تعسفيًا ولم يُبن على سبب مشروع أن يطالب بالتعويض عن ذلك [4]، وللطرف المتضرر أيضًا حق المطالبة بذلك [5]، ومثالًا على ذلك كأن يقوم صاحب العمل بفصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع ففي هذه الحالة يكون الفصل تعسفيًا ولسببٍ غير مشروع ولا يجوز ذلك [6]، وفي البيئة الرقمية قد يقع الفصل تعسفيًا كأن يمنع صاحب العمل العامل من الدخول إلى الأنظمة الإلكترونية الخاصة بالمنشأة أو يقوم بتغيير كلمات المرور لحجب وصوله فهذا يعد من قبيل الفصل التعسفي غير المبرر لما فيه من تعطيل للعامل للقيام بالالتزامات المترتبة عليه.

الفرع الثاني: إنهاء العقد الرقمي:

يترتب على إنهاء عقد العمل سواء كان في بيئة تقليدية أو رقمية التزامات على عاتق العامل وصاحب العمل، تتمثل في إنهاء العلاقة التعاقدية التي تجمعهما بالإضافة إلى تصفية الحقوق المالية، وتسليم كافة العهد والبيانات وكافة الأسرار.

أولًا: انتهاء العلاقة التعاقدية:

تنتهي العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بصاحب العمل بالحالات الآتية:

1. انقضاء أجل العقد إذا كان محدد المدة.
2. الاستقالة.
3. العجز الكلي.
4. البطلان.
5. إنهاء النشاط القانوني للمنشأة.
6. التقاعد.
7. الوفاة [7].

---

[1] مصلح، مرح مشهور، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني: تحليل قانوني لحقوق العامل وآليات حماية حقوقه، مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية، مج5، ع1، 2025م، ص242

[2] م (75)، نظام العمل، 1426هـ.

[3] م (76)، نظام العمل، 1426هـ.

[4] الصعب، عبد الله فهيد، إنهاء عقد العمل وفقًا لأحكام النظام السعودي، مجلة قطاع الشريعة والقانون، ع15، 2024م، ص2271.

[5] م (77)، نظام العمل، 1426هـ، "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:
1. أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.
2. أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.
3. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (1) و(2) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين."

[6] م (155)، نظام العمل، 1426هـ.

[7] الدين، معاشو شمس، عن آثار ما بعد علاقة العمل، رسالة مقدمة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري – تيزي وزو، 2020م، ص15.

وهذه الحالات كافةً لا ترتب ذات الآثار بعد انتهاء علاقة العمل وإنهاء العقد، فالاستقالة هي من الحالات التي تضع حدًا لأبدية علاقة العمل وهو حق يخول العامل من إنهاء علاقته بصاحب العمل بإرادته المنفردة، وذكر المنظم السعودي في نص المادة 79 أن عقد العمل ينتهي بالاستقالة من تاريخ قبول صاحب العمل بها أو مضي ثلاثين يومًا دون وجود رد من صاحب العمل [1]، وهنا يلتزم صاحب العمل بتسليم كافة المستحقات المترتبة للعامل فهو يستحق ثلث المكافأة إذا خدم لمدة لا تقل عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق الثلثين إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ول تبلغ العشر، ويستحق مكافأة نهاية الخدمة كاملةً اذا خدم عشر سنوات [2]، ينطبق ذات الأمر على العامل عن بعد فيحق له أن يقدم استقالته متى ما كان العقد الذي يربطه بصاحب العمل عقدًا غير محدد المدة، ويترتب على ذلك استحقاقه لكافة الحقوق المرتبة حسب ما ورد في نظام العمل السعودي، ويقدم العامل عن بعد استقالته عبر منصة قوى بعد أن يبلغ صاحب العمل بذلك.

وفي العمل عن بعد عند انتهاء العلاقة بين العامل وصاحب العمل يلتزم العامل بعدم إفشاء الأسرار مع إعادة كافة الحسابات وقواعد البيانات التي لديه لصاحب العمل.

ثانيًا: الآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل الرقمي:

يترتب على انتهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل العديد من الأمور منها:

- **مكافأة نهاية الخدمة:**

يستحق الموظف والعامل مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء عقد العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع المكافأة عند انتهاء العلاقة التي تربطهما معًا سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، وفي ظل تطور منظومة العمل واستحداث العمل عن بعد وإنشاء منصة تنظم هذه العلاقات التعاقدية، وقد أدرجت منصة قوى حاسبة لمكافأة نهاية الخدمة يستطيع العامل الاستعانة بها لحساب مقدار المكافأة المستحقة بعد انتهاء العقد [3].

- **الأجر المستحق والمتأخرات:**

إذا انتهت العلاقة التعاقدية التي تجمع العامل بصاحب العمل وبقي في ذمة صاحب العمل للعامل أجر ومستحقات ومتأخرات فوجب على صاحب العمل أن يقوم بدفعها إليه، والبدلات في سياق العمل عن بعد قد تكون بدلات تتعلق بشبكة الإنترنت التي يشترك فيها للعامل لأداء وظيفته والتزاماته على أكمل وجه، أو بدل السفر إذا كان ضروريًا على العامل التواجد في مكان.

- **المستحقات الأخرى:**

تشمل كافة الحقوق التي لم تُدفع إلى العامل على سبيل المثال لا الحصر وذلك لضمان شمولها بأي مستحقات قد تظهر لاحقًا.

- **شهادة نهاية الخدمة:**

نص المنظم السعودي في نظام العمل على التزام صاحب العمل عن انتهاء عقد العمل أن يقوم بتزويد العامل بناء على طلب منه بشهادة تفيد تاريخ التحاقه بالعمل وانتهاءه ومهنته وأجره، ويعيد للعامل جميع ما أودعه من شهادات ووثائق [4].

وتخلص الباحثة إلى أن تطبيق نصوص نظام العمل التقليدية على العمل عن بعد يخلق تحديات في تكييف التقصير الذي قد يحصل من قِبل العامل وفصله عن الأعطال التقنية التي يتوقع حصولها، إلا أن نظام العمل أرسى القواعد العامة والمتينة لحماية أطراف العلاقة التعاقدية والتحويل الإجرائي والاعتماد على منصات إلكترونية مثل منصة قوى أسهم بفاعلية في تصفية الحقوق وتوثيق إنهاء العلاقة التعاقدية.

---

[1] م (79 مكرر/2)، نظام العامل، 1426هـ.
[2] م (85)، نظام العمل، 1426هـ.
[3] منصة قوى، حاسبة مكافأة نهاية الخدمة، https://knowledge-center.qiwa.sa/ar/tools-and-calculators/end-of-service-reward-calculator، تمت الزيارة 2026/4/25م.
[4] م (64)، نظام العمل، 1426هـ.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع الإشكاليات القانونية التي تواجه إنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية، مسلطًا الضوء على التحديات التي يفرضها التطور التكنولوجي وتغير أنماط العمل من التقليدية واللجوء إلى العمل عن بعد موافقًا بذلك التطور المتسارع والتحول الرقمي الهائل الملاحظ في السنوات الأخيرة.

ومن خلال الاستقراء والتحليل للنصوص النظامية، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات، نوردها على النحو الآتي:

أولًا: النتائج:

1. إن إنهاء عقد العمل في البيئة الرقمية ينقضي به الرابطة العقدية التي تجمع بين العامل وصاحب العمل كليًا ويتم ذلك عبر المنصات الرقمية الموثقة.
2. في ظل غياب الرقابة المادية في بيئة العمل عن بعد يتم إثبات مبررات الفصل المشروع وحالات التقصير بالاعتماد على الأدلة الرقمية، كسجلات الدخول والمراسلات الإلكترونية، ولهذه الأدلة حجية قانونية وفقًا لما ذكر في نظام الإثبات السعودي.
3. يكمن الفرق الجوهري بين إنهاء عقد العمل التقليدي والعقد الرقمي في طبيعة الإجراءات المتبعة، فالإنهاء الرقمي يتسم بالسرعة في الإجراءات، بينما الإنهاء التقليدي قد يمر بالعديد من المراحل الورقية.
4. ساهمت منصة قوى في حماية حقوق العامل عن بعد ومستحقاته المالية عند انتهاء علاقته بصاحب العمل، فقد سهلت تصفيتها قانونيًا وضمنت كافة حقوقه.

ثانيًا: التوصيات:

1. نوصي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإضافة لائحة تنفيذية لنظام العمل يُعنى بأحكام العمل عن بعد، مع ضرورة النص صراحةً على صور الفصل التعسفي في البيئة الرقمية.
2. نوصي المنصات الحكومية مثل منصة قوى بتطوير البنية التقنية للمنصة بإضافة خاصية إثبات العلم اليقيني مثل وضع مؤشر للقراءة أو ربطه برسالة تحقق وعدم الاكتفاء بمجرد إرسال إشعار الإنهاء لصندوق الموارد.
3. نوصي العاملين عن بعد بالفصل التام بين الأجهزة الشخصية وأجهزة العمل، والالتزام بتوثيق الأعطال التقنية والانقطاعات التي تحصل وتزويد الجهة بها لكي تكون دليل إثبات ينفي عنهم الغياب أو التقصير.

قائمة المراجع

1. الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، بتاريخ 1967/3/18م.
2. الأخضري، منال، عديلي، أسماء، إبرام عقد العمل وتنفيذه في القانون الجزائري، رسالة مقدمة استكمالًا لمتطلبات الخصول على درجة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق – جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022م
3. الدين، معاشو شمس، عن آثار ما بعد علاقة العمل، رسالة مقدمة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري – تيزي وزو، 2020م
4. راشد، طارق جمعه، مدى حجية رسائل التواصل الاجتماعي النصية SMS، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، مج58، ع2، 2016م
5. زروق، يوسف، حجية وسائل الإثبات الحديثة، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، 2013م
6. السعيدي، غانم سعيد، الكلباني، حميد سعيد، الجوانب القانونية للبريد الإلكتروني دراسة مقارنة في قانون المعاملات الإلكتروني العماني مع بعض القوانين العربية، مجلة روح القوانين، ع105، 2024م

7. الصرايرة، ممدوح مصلح ممدوح، أحكام عقد العمل المرن – دراسة مقارنة، رسالة مقدمة استكمالًا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص – كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة – الأردن، 2022م.
8. الصعب، عبد الله فهيد، إنهاء عقد العمل وفقًا لأحكام النظام السعودي، مجلة قطاع الشريعة والقانون، ع15، 2024م.
9. العلوني، زياد سويلم، حجية المحرر الإلكتروني والتوقيع الإلكتروني والمراسلات الإلكترونية في الإثبات في ضوء الفقه الإسلامي والقضاء السعودي، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور، ع9، مج2، 2024م.
10. قانون العمل الفرنسي، بتاريخ 2017/1/5م.
11. القانون المدني العراقي رقم 40، بتاريخ 1951/8/9م.
12. قرار وزير العمل السعودي رقم (792)، بتاريخ 1436/2/22هـ.
13. قروف، جمال، العزل من الوظيفة العامة، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، مج35، ع2، 2021م.
14. مدني، أحميدوش، الوجيز في منهجية البحث القانوني، ط3، 2015م.
15. المصري، صباح، أساسيات البحث القانوني، ط3، دار الكتاب الجامعي – الرياض، 2022م.
16. مصلح، مرح مشهور، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني: تحليل قانوني لحقوق العامل وآليات حماية حقوقه، مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية، مج5، ع1، 2025م.
17. مطير، ذو الفقار، عقد العمل الإلكتروني – دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، ع6، 2020م.
18. منصة قوى، حاسبة مكافأة نهاية الخدمة، https://knowledge-center.qiwa.sa/ar/tools-and-calculators/end-of-service-reward-calculator
19. منصة قِوى، كيف يتم إنهاء عقد العمل، https://www.qiwa.sa/ar/business-owners/manage-current-employees/how-terminate-employment-contract
20. نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/43)، بتاريخ 1443/5/26هـ.
21. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51)، بتاريخ 1426/8/23هـ.
22. نظام العمل المرن الأردني رقم (22)، بتاريخ 2017/3/16م.