

تنظيم حقوق العامل عن بعد في النظام السعودي: دراسة تحليلية

غيداء راشد الجهني

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
ghaidaar.aljuhani@gmail.com

أمل محمد شلبي خضرجي

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

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى بيان التنظيم القانوني لحقوق والتزامات العامل في عقد العمل عن بُعد، من خلال التعرف على مفهوم عقد العمل عن بُعد وخصائصه وشروطه، إضافة إلى بيان الآثار المترتبة على حقوق العامل والتزاماته في هذا النوع من العقود. واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي عبر تحليل نصوص أنظمة العمل واللوائح والأدلة الإجرائية والاسترشادية ذات الصلة. وتوصلت الدراسة إلى أن القرار الوزاري رقم (120453) عرّف العمل عن بُعد بأنه أداء العامل لواجباته الوظيفية خارج مقر العمل المعتاد باستخدام وسائل الاتصال وتقنية المعلومات بما يضمن استمرار العلاقة العمالية. وأوصت الدراسة المنظم السعودي بوضع تنظيم أكثر تفصيلاً واستقلالاً لعقد العمل عن بُعد بما يراعي خصوصية هذا النمط من العمل. الكلمات المفتاحية: العمل عن بُعد، عقد العمل، حقوق العامل، التزامات العامل، نظام العمل السعودي، التنظيم القانوني.

Regulation of Remote Workers' Rights under the Saudi Legal System: An Analytical Study

Ghaida Rashid Al-Juhani

Master's Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
ghaidaar.aljuhani@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 aimed to examine the legal regulation of the rights and obligations of employees in remote work contracts by identifying the concept, characteristics, and conditions of remote work contracts, as well as the legal implications related to employees' rights and obligations. The study adopted the analytical approach through analyzing labor laws, regulations, and procedural and guidance manuals related to remote work. The study concluded that Ministerial Decision No. (120453) defines remote work as the performance of job duties outside the traditional workplace through the use of communication and information technology while maintaining the employment relationship. The study recommended that the Saudi regulator establish a more detailed and independent legal framework for remote work contracts that addresses the specific nature of this type of work.

Keywords: Remote Work, Employment Contract, Employee Rights, Employee Obligations, Saudi Labor Law, Legal Regulation.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الانبياء والمرسلين وآله وصحبه أجمعين.

يُعدّ العمل من أبرز الأنشطة الإنسانية التي ارتبطت منذ القدم بتلبية احتياجات الإنسان وتحقيق متطلبات معيشته. ومع التطور المتسارع في تقنيات المعلومات والاتصالات، شهد العالم تحولاً جذرياً في أنماط العمل وأساليبه، حيث لم يعد الالتزام بالمكان الجغرافي شرطاً أساسياً لأداء المهام الوظيفية، بل أصبحت التقنية الوسيط الرئيس الذي يربط بين العامل وصاحب العمل.

وفي هذا السياق، برز مفهوم العمل عن بُعد كأحد أبرز صور هذا التحول، فنجد أنه أتاح للأفراد أداء مهامهم من أي مكان خارج مقر العمل، مع الاعتماد على الوسائل الرقمية الحديثة. وقد تزايدت أهمية هذا النمط من العمل بشكل ملحوظ، خاصة في ظل الأزمات العالمية مثل جائحة كوفيد-19، التي دفعت العديد من الدول والمؤسسات إلى اللجوء له كحلٍ عمليٍّ وفعالٍ لضمان استمرارية الأعمال.

وبناءً على ذلك، أصبح العمل عن بُعد موضوعاً ذا أهمية قانونية وتنظيمية متزايدة، نظراً لما يثيره من إشكالات تتعلق بعقد العمل، وحقوق وواجبات أطرافه، ومدى خضوعه للقواعد النظامية التقليدية أو استحداث تنظيمات خاصة به. ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث في دراسة العمل عن بُعد وتحليل أبعاده القانونية في النظام السعودي، وبيان مدى كفاءة القواعد النظامية في تنظيم هذا النمط المستحدث من العمل.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

شهدت أنظمة العمل في الآونة الأخيرة تحولات كبيرة نتيجة التقدم التقني وانتشار التقنيات الحديثة، مما أدى الى ظهور ما يعرف بالعمل عن بُعد. ونال هذا النوع من الاعمال اهتماماً واسعاً في القطاعات الخاصة والحكومية. ويتمحور السؤال الرئيسي لهذه الدراسة حول ماهية التنظيم القانوني لحقوق والتزامات العامل في عقد العمل عن بُعد؟ ويتفرع من التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :

1. ماهية عقد العمل عن بعد؟ وماهي خصائصه؟
2. ماهي شروط عقد العمل عن بعد؟ وماهي ضوابطه
3. ماهي الآثار المترتبة على حقوق العامل في عقد العمل عن بعد؟
4. ما هي الآثار المترتبة على التزامات العامل في عقد العمل عن بعد؟

اهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على:

1. التعرف على عقد العمل عن بعد وخصائصه.
2. التوصل الى معرفة شروط عقد العمل عن بعد.
3. معرفة الآثار المترتبة على حقوق العامل في عقد العمل عن بعد.
4. معرفة الآثار المترتبة على التزامات العامل في عقد العمل عن بعد.

اهمية الدراسة

تمكن الأهمية العلمية والعملية للدراسة فيما يلي:

- الأهمية العلمية: تظهر أهمية الدراسة العلمية في حداثة موضوع الدراسة، إذ ان مسألة العمل عن بعد لم تحظ بدراسات كافية تناولتها من أوجه متعددة في النظام السعودي. فهذه الدراسة تسعى لإثراء المكتبة القانونية، والقاء الضوء على المسائل المتعلقة بحقوق والتزامات طرفي العلاقة التعاقدية.

- الأهمية العملية: ونجد ان الأهمية العملية تظهر في النتائج المتوقعة من هذه الدراسة حيث تسعى الدراسة لمعالجة وسد الفراغ التشريعي في هذه المسألة، حيث ان الدراسة قائمة على التحليل من اجل التوصل الى نتائج تفيد الواقع العملي.

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي، وذلك من خلال التحليل الدقيق لنصوص أنظمة العمل ولوائحها بالإضافة الى الأدلة الإجرائية والاسترشادية واستنباط ما تنطوي عليه من احكام وآثار وتحليلها تحليلاً يسهم في التوصل الى النتائج وتوصيات تثري الدراسة علمياً.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: انحصرت الدراسة في الحدود الموضوعية على تحليل القواعد القانونية المنظمة لعقد العمل عن بُعد، بالإضافة الى ذلك تناولت الحقوق والالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل في العلاقة العقدية.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على بيان القواعد المنظمة لعقد العمل عن بعد في نطاق المملكة العربية السعودية مكانياً ونظامياً دون التطرق لأقاليم وانظمة أخرى.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: للباحث كيريال نقولا خزاققة، بعنوان "حماية الأجير في عقد العمل عن بعد: دراسة في القانون اللبناني والقانون المقارن"، (رسالة ماجستير)، الجامعة اللبنانية، (2025).

تناولت الدراسة النظام القانوني لعقد العمل عن بعد في ظل الطفرة المعلوماتية، بهدف إيجاد الوسائل الكفيلة بتوفير الحماية القانونية للعامل. وذلك من خلال تقسيم الدراسة إلى قسمين رئيسيين: تناول القسم الأول ضمان حماية الأجير من خلال النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، بينما ركز القسم الثاني على حماية حياة الأجير عن بعد من مخاطر التقنية الحديثة، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن عقد العمل عن بعد يرتبط جوهرياً بالتقنيات الحديثة التي تتيح للعامل تنفيذ التزاماته خارج مقر العمل المعتاد، وأن معيار "التبعية القانونية" بصيغته المرنة هو الأنسب لتكييف هذا العقد. وأوصت الدراسة المشرع اللبناني بضرورة التدخل لسن قوانين خاصة ومستقلة تنظم أحكام هذا النوع من العمل لمواكبة المستجدات الرقمية وتدعيم الاقتصاد الوطني.

أوجه الشبه والاختلاف : تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في انها تناولت عقد العمل عن بعد وأثره على العامل عن بعد، وختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في القانون المشرع ومنهج الدراسة ، حيث ركزت على القانون اللبناني كمصدر تشريعي للدراسة ومقارنته بالقوانين الأخرى بالإضافة الى اعتمادها على المنهج المقارن ، فيما اختلفت الدراسة الحالية بتركيزها على الأنظمة السعودية واعتمادها على المنهج التحليلي.

الدراسة الثانية: للباحثة دانيا عدنان عبد الرحيم العتوم، بعنوان "الأثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني"، (رسالة ماجستير)، جامعة الإسراء، (2023).

ركزت الدراسة على استعراض التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد في الأردن، في ظل انتشار هذا النوع من العقود نتيجة التطور التقني في بيئة الأعمال. انقسمت الرسالة إلى فصلين؛ تناول الفصل الأول ماهية عقد العمل عن بعد، فقد خُصص لبحث آثار العقد من خلال تحديد التزامات كل من صاحب العمل والعامل، توصلت الدراسة إلى أن المشرع الأردني اعتمد عقد العمل عن بعد كصورة من صور "عقد العمل المرن". وخلصت الدراسة إلى ضرورة وضع "تنظيم قانوني خاص" وشامل لعقد العمل عن بعد في الأردن، لضمان وضوح الحقوق والالتزامات المترتبة على أطرافه.

أوجه الشبه والاختلاف : تتوافق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في سعيها لتحديد الأثار القانونية المترتبة على عقد العمل عن بعد، والتركيز على الالتزامات التعاقدية الناشئة عن هذا النمط من العمل. وختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في القانون المشرع إذ انها قائمة على التشريع الأردني بينما ركزت الدراسة الحالية على الأنظمة السعودية.

الدراسة الثالثة: للباحثة أبرار منذر نايف الطراونة، بعنوان "النظام القانوني لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني والتشريعات المقارنة"، (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، (2020).

تناولت الدراسة الإطار القانوني الناظم لعلاقة العمل عن بعد وتكييفها القانوني في التشريع الأردني والمقارن، وذلك من خلال تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين؛ ركز الفصل الأول على ماهية العمل عن بعد، تعريفه، أما الفصل الثاني، فقد استعرض آثار عقد العمل عن بعد من حيث التزامات العامل وصاحب العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن العمل عن بعد نمط مستحدث يعتمد كلياً على وسائل الاتصال الحديثة، وأن القواعد القانونية التقليدية قاصرة عن تنظيمه بشكل كافٍ. أوصت الدراسة المشرع الوطني والمجتمع الدولي بضرورة وضع نظام قانوني خاص يضبط كافة أحكام العمل عن بعد.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لنمط العمل عن بعد كعلاقة قانونية حديثة، والبحث في مدى كفاية النصوص النظامية لتنظيم التزامات أطراف العقد وحقوقهم. وتختلف هذه الدراسة باعتمادها على التشريع الأردني والاتفاقيات الدولية. بينما تختلف الدراسة الحالية بتركيزها على النظام السعودي والقرارات الوزارية ذات الصلة.

خطة الدراسة

تمت دراسة الموضوع وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بعد:

- المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بعد وخصائصه.
- المطلب الثاني: شروط عقد العمل عن بعد.

المبحث الثاني: آثار عقد العمل عن بعد:

- المطلب الأول: أثر عقد العمل عن بعد على حقوق العامل.
- المطلب الثاني: أثر عقد العمل عن بعد على التزامات العامل.

المصادر الأولية

- نظام العمل الصادر بمرسوم ملكي رقم م/51 وتاريخ 23 / 8 / 1426.
- الأدلة الإجرائية والاسترشادية للعمل عن بعد الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بعد

نظراً لأهمية العمل عن بعد في السنوات الأخيرة وتزايد الاعتماد عليه من قبل الأفراد والمنشآت، سنتناول في هذا المبحث مفهوم عقد العمل عن بعد وبيان خصائصه التي تميزه عن عقد العمل بمفهومه العام. بالإضافة إلى ذلك سنتطرق إلى الشروط التي يجب توافرها لتنظيم هذا النوع من العقود، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل عن بعد وخصائصه:

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى تعريف عقد العمل عن بعد ومفهومه، كما سيتم توضيح أبرز خصائص هذا النوع من العقود، وذلك من خلال الآتي:

الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بعد:

يُعد عقد العمل عن بعد من الأنماط الحديثة التي ظهرت بعد التطور التقني والتحول الرقمي. ونظراً لحدوث هذا النوع من الأعمال، لم يتطرق المنظم السعودي إلى تنظيم عقد العمل عن بعد أو وضع تعريف صريح له ضمن نظام العمل، وإنما اكتفى ببيان المفهوم العام لعقد العمل.

حيث نصت المادة (50) من نظام العمل على أن: "عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر".¹

¹ المادة 50 من نظام العمل الصادر بمرسوم ملكي رقم م/51 بتاريخ 23 / 8 / 1426

ونظرًا لأهمية العمل عن بعد نجد أن المنظم قد نظمته بموجب القرار الوزاري رقم (120453) وايضًا نص عليه في الدليل الاجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث عرّف نظام العمل عن بُعد بأنه: "أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات"². وبذلك يتضح أن المنظم افرد لهذا النوع من الاعمال قرارات وادلة إجرائية تناولت مفهومه ونظمت أحكامه الى جانب نظام العمل ولوائحه التنفيذية.

وعلى الصعيد الدولي، نجد أن منظمة العمل الدولية³ قد عرّفت العمل عن بعد بأنه: "نظام عمل يُؤدّى فيه العمل بعيدًا عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، بحيث يكون العامل بمعزل عن الاتصال المباشر مع باقي العاملين، ويتم التواصل مع جهة العمل من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة"⁴.

وبناءً على ما سبق ذكره من تعريف عقد العمل بشكل عام، وتعريف نظام العمل عن بُعد، يتضح أن عقد العمل بصورته العامة يقوم على ثلاثة عناصر أساسية، وهي: العمل، والأجر، والتبعية القانونية. وبناءً عليه، فإن عقد العمل عن بُعد لا يخرج عن هذا الإطار، بل تتوافر فيه هذه العناصر مجتمعة. ويتمثل الاختلاف الجوهرى بينه وبين العمل التقليدي في أسلوب أداء العمل، إذ يُؤدّى خارج مقر المنشأة.

ومع ذلك، تظل علاقة التبعية القانونية قائمة من خلال وسائل التقنية الحديثة، التي تتيح لصاحب العمل ممارسة الرقابة والإشراف وتوجيه العامل، مما يؤكد أن هذا النوع من العقود يندرج ضمن مفهوم عقد العمل بالمعنى القانوني.⁵

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل عن بُعد:

بعد أن تطرقنا الى مفهوم العمل عن بعد، يمكننا أن نستنتج من خلال التعاريف السابقة مجموعة من الخصائص التي تميز هذا النمط من الاعمال وذلك وفق الآتي:

أولاً: عدم ارتباط عقد العمل عن بُعد بمقر محدد:

يختلف العمل عن بُعد عن العمل التقليدي من حيث مكان أدائه، إذ لا يلتزم العامل بمقر صاحب العمل، وإنما ينجز مهامه خارج هذا النطاق معتمداً على وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ويمكن أن يكون ذلك من خلال عدة صور كالعمل من المنزل باستخدام الوسائل التقنية، أو من مواقع مجهزة وقرابية من سكن العامل، أو عبر مراكز الاتصال، وكذلك العمل المتنقل الذي يتيح أداء العمل من أي مكان مع بقاء الاتصال مستمراً بجهة العمل.⁶

وبناءً على ما سبق، يتضح أن عقد العمل عن بُعد لا يرتبط بموقع جغرافي محدد، وإنما تقوم العلاقة فيه على توافر وسائل الاتصال وإمكانية أداء العمل عن بُعد.

ثانياً: مرونة عقد العمل عن بُعد في مواجهة الظروف الطارئة:

يتسم عقد العمل عن بُعد بكونه مرناً وقابلاً للتكيف مع الظروف الطارئة وظروف حياة العامل، حيث على العامل بموجب هذا العقد أن يبقى على اتصال دائم بصاحب العمل، ليطلع على الأوقات التي يستطيع فيها العمل بانتظام، وكذلك الأوقات التي

² القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ،

³ منظمة العمل الدولية، هي منظمة تأسست في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا، وهي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال من 187 دولة عضواً، من أجل وضع معايير العمل. وانضمت المملكة العربية السعودية إلى المنظمة في عام 1976، وصادقت على 19 اتفاقية من اتفاقياتها ومنها سبع من الاتفاقيات الأساسية العشرة.

⁴ "Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services" 4 sectors: Issues paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors (Geneva, 24-26 October 2016), p. 3

⁵ علي حسين الجبلاني، الإطار القانوني لتنفيذ عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة جامعة ام درمان الإسلامية، مجلد 21، عدد 3، 2025م، ص 578

⁶ خالد بارودة، خالد عجالي، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 5، عدد 2، 2020م، ص 183

يواجه فيها صعوبات، سواء بسبب مشكلات في شبكة الاتصالات أو الإنترنت، أو نتيجة أعطال في برامج العمل الإلكترونية، كأعطال المنصات الافتراضية أو توقف قواعد البيانات.⁷

وكذلك نرى أن عقد العمل عن بعد يتمتع بمرونة عالية تسهم في استمرارية العمل، إذ لا تُعيقه أي ظروف، كما يتميز أيضاً باطلاع صاحب العمل بشكل مستمر غير مباشر على العامل والعمل.

ثالثاً: عقد العمل عن بُعد من العقود التي تُنفذ إلكترونياً:

مع التطور التقني لوسائل الاتصال الحديثة ظهرت أنماطاً مستحدثة من التعاملات، من أبرزها العقود الإلكترونية التي أصبحت تُبرم وتُنفذ عبر شبكة الإنترنت.

وتتمثل خصوصية العقد الإلكتروني في كونه ينعقد عبر شبكة الإنترنت، التي تُعد شبكة مفتوحة تتيح الدخول للجميع متى توفر الاتصال، وتعمل بفضل البنية التحتية للاتصالات. ويُعد عقد العمل عن بُعد من العقود الإلكترونية في بعض صورته، كالأعمال التي تُؤدى عبر الشاشات ومن خلال شبكة المعلومات والاتصالات، سواء من حيث طريقة إبرامه أو تنفيذه.

ويُعد العقد إلكترونياً إذا أُبرم أو نُفذ بوسائل إلكترونية؛ فسواء تم إبرامه تقليدياً ونُفذ إلكترونياً، أو أُبرم إلكترونياً ونُفذ تقليدياً، فإنه يظل عقداً إلكترونياً، ومن باب أولى إذا اجتمع الإبرام والتنفيذ إلكترونياً.⁸

رابعاً: عقد العمل عن بُعد عابر للحدود:

أصبح في الوقت الحاضر بمقدور العامل أداء عمله لصالح شركة تقع خارج حدود دولته، وذلك بفضل التطور التقني ووسائل الاتصال الحديثة. ولم تعد العلاقات القانونية الناشئة عن التعاملات الإلكترونية محصورة في نطاق جغرافي معين، وبناءً على ذلك، فإن عقد العمل عن بُعد قد يأخذ طابع العقد الداخلي إذا ما أُبرم داخل إقليم الدولة، وقد يُصنّف هذا العقد على أنه عقد دولي عابر للحدود، وذلك في حال ارتباطه بأطراف ينتمون إلى دول مختلفة.⁹

المطلب الثاني: شروط عقد العمل عن بُعد:

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى الشروط التي يجب توافرها في عقد العمل عن بُعد، وذلك لبيان الضوابط التي تنظم هذا النوع من العقود، وتوضح التزامات طرفيه، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: الشروط الخاصة بعقد العمل عن بُعد:

يُعد عقد العمل عن بُعد من العقود التي تخضع لأحكام نظام العمل، مع مراعاة ما نصّت عليه التنظيمات الخاصة بعقد العمل عن بُعد، ومن أبرز الشروط الواجب توافرها فيه ما يلي:

أولاً: النص صراحةً على العمل عن بعد في العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل:

يجب أن يتضمن العقد بشكل واضح وصريح أن أداء العامل لواجباته الوظيفية يتم خارج مقر العمل المعتاد باستخدام وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، وذلك وفق التعريف النظامي للعمل عن بُعد.¹⁰

ثانياً: توثيق العقد إلكترونياً:

يُشترط أن يتم توثيق عقد العمل عن بُعد عبر البوابة الإلكترونية المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، باعتبار ذلك شرطاً أساسياً لاعتبار العقد نظامياً وناقداً.¹¹

⁷ سحر مروان قدورة، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، 2020م، ص14

⁸ اميرة بدوي نجم، التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنوفية، مجلد57، عدد3، 2023م، ص19

⁹ اميرة بدوي نجم، المرجع السابق، ص20

¹⁰ البند الثالث من القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ

¹¹ البند السادس من القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ

ثالثاً: تسجيل العمل عن بعد في التأمينات الاجتماعية:

يجب على صاحب العمل تسجيل العامل عن بُعد لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، بما يضمن تمتع العامل بكافة حقوقه التأمينية كما هو حال العامل في العمل التقليدي.¹²

رابعاً: تحديد مكان العمل:

يتعين تحديد المكان أو الأماكن التي يمكن للعامل أداء مهامه فيها، بما يحقق وضوح العلاقة التعاقدية، مع مراعاة ما يتطلبه العمل من بيئة مناسبة وآمنة.¹³

خامساً: تحديد ساعات العمل وأوقات البدء والانهاء:

يجب تحديد عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، مع بيان أوقات بداية العمل ونهايته، مع جواز أن تكون أوقات العمل في غير الأوقات المعتادة داخل المنشأة، وذلك بالاتفاق بين الأطراف.¹⁴

سادساً: تحديد المهام الوظيفية والأجر:

يجب على صاحب العمل تحديد الوصف الوظيفي بدقة، مع بيان طبيعة المهام المطلوبة من العامل، إضافة إلى تحديد مقدار الأجر وكافة البدلات والحقوق المالية، بما يتوافق مع أحكام نظام العمل واللوائح المنظمة والقرارات الوزارية.¹⁵

سابعاً: الالتزام بمتطلبات السلامة العامة:

يجب على صاحب العمل مراعاة وسائل السلامة العامة في مكان العمل عن بُعد، بما يضمن حماية العامل.¹⁶

الفرع الثاني: الضوابط التنظيمية الخاصة بالعمل عن بُعد:

إلى جانب الشروط التعاقدية، يخضع العمل عن بُعد لعدد من الضوابط التنظيمية التي تهدف إلى تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ومن أهمها:

أولاً: شروط الالتحاق بالعمل عن بُعد:

تضع الأنظمة مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في العامل عن بُعد،¹⁷ وذلك لضمان قدرته على أداء مهامه بكفاءة. ومن أبرز هذه الشروط أن يكون العامل سعودي الجنسية، ويهدف هذا الشرط إلى خفض معدلات البطالة في المملكة ودعم الكفاءات الوطنية، وذلك تحقيقاً لمستهدفات رؤية المملكة 2030م.

كما يشترط أن يتراوح عمر العامل كحد أدنى ثمانية عشرة سنة وكحد أقصى ستون سنة.

امتلاكه للمهارات الأساسية في استخدام الأجهزة التقنية.

إضافة إلى ذلك، يُشترط أن يمتلك العامل المهارات الأساسية في استخدام الأجهزة التقنية، نظراً لاعتماد العمل عن بُعد بشكل أساسي على الوسائل الإلكترونية. وإيضاً يُلاحظ أن بعض الوظائف لا تشترط للحصول عليها مؤهلاً دراسياً محدداً، وذلك بحسب طبيعة العمل ذاته.

ثانياً: الحد الأدنى للأجر للعامل عن بعد في نطاقات:

يُعد برنامج "نطاقات" من أهم البرامج التنظيمية في سوق العمل، حيث يهدف إلى رفع نسب التوطين في القطاع الخاص. وفي هذا السياق، يتم احتساب العامل عن بُعد ضمن نسب التوطين كالعامل التقليدي، وذلك على أن ألا يقل أجره الشهري عن الحد

¹² البند الثامن من القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ.

¹³ البند الثالث من القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ.

¹⁴ البند الثالث والخامس من القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ.

¹⁵ البند الثالث من القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ.

¹⁶ البند الرابع من القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ.

¹⁷ الدليل الاجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ص 6

الأدنى المحدد وهو 4000 ريال¹⁸.

ثالثاً: إمكانية العمل من خارج المملكة:

لا يشترط أن يكون العامل مقيماً داخل المملكة، حيث يمكنه أداء عمله عن بُعد من خارجها، طالما توافرت القدرة على أداء المهام باستخدام الوسائل التقنية.¹⁹

المبحث الثاني: آثار عقد العمل عن بعد:

يترتب على عقد العمل عن بُعد عدد من الآثار القانونية التي تظهر على حقوق العامل والتزاماته، ولا يختلف عقد العمل عن بُعد عن العقد التقليدي في الآثار المترتبة على كلٍ منهما، إلا أن طبيعة عقد العمل عن بُعد قد تفرض بعض الاختلافات في تطبيق هذه الآثار. ويتناول هذا المبحث بيان أهم الآثار التي تترتب على هذا العقد، سواء فيما يتعلق بحقوق العامل أو التزاماته، في ظل بيئة العمل الرقمية، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: أثر عقد العمل عن بعد على حقوق العامل:

يهدف هذا المطلب إلى توضيح أبرز الحقوق التي يتمتع بها العامل في عقد العمل عن بعد، والتي لا تختلف بطبيعتها عن الحقوق الواردة في عقد العمل التقليدي، مثل الأجر، والإجازات، وتنظيم ساعات العمل وغيرها من الحقوق، بالإضافة إلى الحقوق المرتبطة بطبيعة العمل عن بُعد كالحماية التقنية وسرية البيانات، وذلك حسب الآتي:

الفرع الأول: حق العامل عن بعد في الأجر:

يعد الأجر ذو أهمية كبيرة بالنسبة للعامل إذ تقوم عليه معيشته ومصالحه، وهذا ما جعل الأجر أهم حق من حقوق العامل في عقد العمل. فبنظر إلى نظام العمل نجد أنه نص على الأجر في المادة الثانية إذ تناولت الأجر الأساسي للعامل الأجر وهو كل ما يُعطى للعامل مقابل عمله، سواء كان ذلك بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، بغض النظر عن نوع الأجر أو طريقة أدائه، ويُضاف إليه العلاوات الدورية. كما فرّق المنظم بين الأجر الأساسي والفعلي وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهده بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.²⁰ ولقد تعددت تعريفات الأجر عند الفقهاء وفي الأنظمة الأخرى ولكن جميعها تنصب في معنى واحد وهو توافر العوض للعامل مقابل العمل الذي يقوم به.²¹

ونظراً لأهمية الأجر في عقد العمل حرص المنظم على تنظيمه بشكل واضح وصريح، إذ نص على مناهج الالتزام بالوفاء بالأجر ومشمولاته²² وحمايته واخيراً قواعد الوفاء به.²³

الأصل أن العامل لا يستحق الأجر إلا إذا قام بأداء العمل المتفق عليه، لأن الأجر يُعدّ مقابلاً للعمل. إلا أنه يُستثنى من ذلك أن العامل يستحق أجره حتى لو لم يؤدّ العمل فعلياً، متى كان مستعداً وقادراً على القيام به، ولم يكن امتناعه عن العمل إلا بسبب يرجع إلى صاحب العمل.²⁴

وفيما يخص قواعد الوفاء بالأجر فقد نص المنظم في المادة 90 من النظام على مجموعة من القواعد الأمانة التي يجب على صاحب العمل الالتزام بها عند الوفاء بأجر العامل.

¹⁸ الدليل الاجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ص5

¹⁹ الدليل الاجرائي للعمل عن بعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ص6

²⁰ المادة 2 من نظام العمل

²¹ مصطفى راتب حسن علي، حماية الأجر وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة مقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسبوط، مجلد1، عدد36، 2024م، ص458

²² نصت المادة 2 من نظام العمل على ما يشمله الأجر فيشمل كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد العمل، سواء كان نقدياً أو عينياً وسواء كان الأجر كله أو بعضه من العمولات ويشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أيّاً كان نوعها بما في ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة.

²³ السيد عبد نابل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الرياض، الطبعة السابعة، 2021، ص154

²⁴ نصت على هذا الحكم صراحة المادة 62 من نظام العمل بقولها: "إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل".

فنص على احكام الوفاء وذلك ضمناً للالتزام صاحب العمل بتأديتها في مواعيد محددة.²⁵ فيما تعرّضت المادة للعملة الاجر المستحق، اذ يدفع الاجر بعملة البلد الرسمية وهي الريال السعودي. كما قررت المادة مكان دفع الاجر حيث نصت على انه يدفع في مكان العمل ويجوز دفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

وفيما يخص زمان دفع الاجر ألزم نظام العمل صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال ساعات العمل، أي في أيام العمل الرسمية وأثناء وقت الدوام، وليس خلال فترات الراحة أو في أيام الراحة الأسبوعية. ويهدف ذلك إلى عدم تحميل العامل مشقة الحضور إلى مكان العمل في يوم راحته من أجل استلام أجره، أو حرمانه من وقت راحته اليومية أو جزء منه بسبب إجراءات قبض الأجر.

وبالنظر الى تطبيق هذه القواعد على عقد العمل عن بُعد، لا تبرز إشكالية تتعلق بزمان الوفاء بالأجر أو مكانه. وكان من المحتمل أن تثور إشكالية بشأن مكان الوفاء بالأجر لو لم يتم تعديل المادة (90) من نظام العمل، إذ كانت تُلزم صاحب العمل سابقاً بدفع الأجر في مكان العمل، وهي قاعدة يصعب تطبيقها في نطاق العمل عن بُعد، خاصة إذا كان العامل يقيم في دولة تختلف عن الدولة التي يوجد فيها صاحب العمل. إلا أن تعديل هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 6/5/1436 هـ جعل النص ينص على أنه "يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية"، ودون الالتزام بمكان العمل وساعاته وهو تعديل يُعد مناسباً لمواكبة التطور التقني، كما أسهم في تيسير تنفيذ الالتزامات بين طرفي عقد العمل عن بُعد.²⁶

الفرع الثاني: حق العامل عن بعد في تنظيم ساعات العمل وبياتها:

يُعد تحديد ساعات العمل من الحقوق الأساسية للعامل في نظام العمل عن بُعد، إذ تمثل هذه الساعات الإطار الزمني الذي يلتزم خلاله العامل بأداء مهامه الوظيفية. ويأتي هذا التنظيم تحقيقاً لمبدأ الوضوح في العلاقة التعاقدية، وتجنباً للجهالة وما قد ينشأ عنها من غرر أو نزاع بين الطرفين.

وعليه، فإنه يتعين تحديد ساعات العمل بدقة ووضوح ضمن عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل، بما يضمن عدم تركها للتقدير أو الاجتهاد. ويسهم هذا التحديد في حماية حقوق العامل ومنع أي صور محتملة للاستغلال أو سوء الاستخدام أو التذليس، كما يعزز من استقرار العلاقة التعاقدية وشفافيتها بين الطرفين.²⁷

وبناءً على ما سبق ذكره من أهمية تنظيم ساعات العمل فقد نظم المنظم هذا الجانب من خلال نص المادة (98) من نظام العمل، والتي تقضي بعدم جواز تشغيل العامل فعلياً أكثر من ثماني ساعات يومياً في حال اعتماد المعيار اليومي، أو أكثر من ثمانٍ وأربعين ساعة أسبوعياً في حال اعتماد المعيار الأسبوعي.

ومع ذلك، أجاز النظام في بعض الحالات الاستثنائية تجاوز هذه الساعات، على أن يُعوّض العامل بأجر إضافي عن ساعات العمل الإضافية يعادل أجر الساعة مضافاً إليه 50% من الأجر الأساسي،²⁸ وذلك في حالات محددة كأعمال الجرد السنوي للمؤسسة، أو التصفية، أو قفل الحسابات، وغيرها من الحالات المشابهة.²⁹

25 أ - العمال باليومية : تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

ب - العمال ذوو الأجور الشهرية : تصرف أجورهم مرة في الشهر.

ج - إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، وبصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

د - في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

2 - تلزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك".

26 جنى خالد الحربي، أمل محمد شلبي خضرجي، احكام عقد العمل عن بعد في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، الاصدار 8، العدد 78، 2025، ص268

27 شوايش مراد، احكام العمل عن بعد في الشريعة الإسلامية: التحديات والحلول، مجلة ATEBE للدراسات الدينية، العدد 12، 2024، ص192

28 الفقرة الأولى من المادة 107 من نظام العمل

29 المادة 106 من نظام العمل

وايضًا فيما يخص مسألة الراحة الأسبوعية، حيث جعل يوم الجمعة هو يوم الراحة المعتاد للعامل، ما لم تتطلب طبيعة العمل خلاف ذلك.³⁰ وأتاح كذلك إمكانية تجميع أيام الراحة الأسبوعية بموافقة الوزارة وصاحب العمل، على ألا تتجاوز هذه المدة ثمانية أسابيع،³¹ مع التأكيد على أن الراحة الأسبوعية تكون مدفوعة الأجر وبحد أدنى أربع وعشرين ساعة متتالية.³²

وبالنظر الى القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ، والمعدل بالقرار رقم (101329) بتاريخ 1442/6/1هـ، حيث نص في البند الثالث على خضوع مسألة تنظيم ساعات العمل للعامل عن بعد الى احكام نظام العمل، وذلك وفق ما يتناسب مع طبيعة هذا العقد.

لكن بحكم اختلاف طبيعة العمل عن بعد من حيث المكان والزمان وانه عابر للحدود الجغرافية كان لا بد من وضع تنظيم خاص يضمن سير العمل وينظمه بشكل ادق من ناحية ساعات العمل.

الفرع الثالث: حق العامل عن بعد في توفير وسائل السلامة:

قد يتعرض العامل أثناء ممارسته لعمله إلى العديد من المخاطر المهنية التي قد تتمثل في حوادث العمل أو الأمراض المهنية الناتجة عن طبيعة العمل وظروفه، وتُعد إصابات العمل من أبرز هذه المخاطر التي حرص المنظم السعودي على الحد منها من خلال إلزام صاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العامل وضمان سلامته. ولهذا أفرد نظام العمل في بابه الثامن أحكامًا خاصة بالسلامة والصحة المهنية، شملت الوقاية من مخاطر العمل، والحوادث الصناعية الكبرى، وإصابات العمل، إضافة إلى توفير الخدمات الصحية والاجتماعية اللازمة.

وفي إطار العمل عن بُعد، يثور التساؤل حول مدى التزام صاحب العمل باتخاذ احتياطات السلامة المهنية رغم أن العمل يؤدي خارج مقر المنشأة.

وبالرجوع إلى نص المادة (122) من نظام العمل، نجد أنها جاءت بصياغة عامة حين نصت على أن: "على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته"، وهذا الإطلاق يفيد شمول الالتزام لجميع صور العمل، سواء أدي داخل مقر المنشأة أو خارجها، بما في ذلك العمل عن بُعد، طالما أن العامل يؤدي العمل لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه.³³

ويترتب على ذلك ضرورة توافر معايير السلامة والصحة المهنية في المكان الذي يباشر فيه العامل عمله عن بُعد، مع التزام صاحب العمل باتخاذ التدابير المناسبة للحد من المخاطر المحتملة، بما يتناسب مع طبيعة هذا النمط من العمل.

الفرع الرابع: حق العامل عن بعد في الاجازات المستحقة:

يُعد منح الإجازات من الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق صاحب العمل بموجب نظام العمل، إذ تمثل الإجازات أحد أهم الحقوق المقررة للعامل، لما لها من أثر في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية للعامل. ولا يختلف هذا الحق باختلاف نمط العمل، سواء كان العمل تقليديًا داخل مقر المنشأة أو كان بنظام العمل عن بُعد، إذ يستحق العامل الإجازات المقررة نظامًا في الحالتين على حد سواء.³⁴

وقد نظم نظام العمل السعودي أحكام الإجازات مبيدًا أنواعها ومددها وضوابط استحقاقها. ومن أبرز هذه الإجازات الإجازة السنوية، التي أولى لها المنظم عناية خاصة، حيث قرر للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن واحد وعشرين يومًا بأجر كامل، وتزداد إلى ثلاثين يومًا إذا أمضى العامل خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل. كما أوجب النظام أن تُدفع أجره الإجازة مقدمًا، بما يضمن للعامل الاستفادة الفعلية منها دون أي أعباء مالية.³⁵

³⁰ المادة 104 من نظام العمل

³¹ المادة 105 من نظام العمل

³² الفقرة الثانية من المادة 104 من نظام العمل

³³ عمر احمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد9، العدد4،

2017م، ص135

³⁴ دانيا عدنان العتوم، الآثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، جامعة الاسراء الخاصة، كلية الحقوق، رسالة ماجستير، 2023م، ص47

³⁵ وفقًا للمادة 109 من نظام العمل

وقد حرص المنظم السعودي على أن يتمتع العامل بإجازته في السنة المستحقة لها، فمنع التنازل عنها أو استبدالها بمقابل نقدي أثناء سريان علاقة العمل، تأكيداً على أن الغاية من الإجازة لا تقتصر على الجانب المالي، بل تمتد إلى تحقيق الراحة وتجديد النشاط. وفي المقابل، منح صاحب العمل سلطة تنظيم مواعيد الإجازات بما يتناسب مع متطلبات العمل، أو توزيعها بين العاملين بالتناوب بما يضمن استمرار سير العمل، على أن يتم إشعار العامل بموعد إجازته قبل ثلاثين يوماً على الأقل.³⁶

ولم يقتصر التنظيم على الإجازة السنوية فقط، بل شمل كذلك الإجازات المرضية وغيرها من الإجازات التي نصت عليها اللائحة التنفيذية لنظام العمل، حيث كفل النظام للعامل حقه في الإجازة المرضية وفق الضوابط المقررة، بما يضمن له الحماية والاستقرار الوظيفي عند تعرضه لظروف صحية تمنعه من أداء عمله.

وبناءً على ذلك، فإن العامل في عقد العمل عن بُعد يتمتع بذات الحقوق المتعلقة بالإجازات التي يتمتع بها العامل في عقد العمل التقليدي، دون تمييز بينهما، وهو ما يعكس حرص المنظم السعودي على تحقيق مبدأ المساواة والعدالة بين جميع العاملين، وتعزيز بيئة عمل مستقرة ومتوازنة تسهم في رفع الكفاءة والإنتاجية وتحفظ كرامة العامل وحقوقه.³⁷

الفرع الخامس: حق العامل عن بعد في التعويض عن إصابات العمل:

يُعد حق العامل في التعويض عن إصابات العمل من أهم الضمانات التي كفلها المنظم السعودي لحماية العامل من المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء أداء عمله.

وقد عرّفت المادة الثانية من نظام التأمينات الاجتماعية إصابة العمل بأنها: الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه.³⁸

وهو تعريف واسع يشمل كل حادث يتعرض له العامل أثناء مباشرته لعمله أو نتيجة قيامه بمهامه الوظيفية، دون اشتراط أن تقع الإصابة داخل مقر صاحب العمل، ومن ثم، فإن العامل عن بُعد إذا تعرض لإصابة أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية من منزله أو من أي مكان آخر مُتفق عليه لأداء العمل، فإن هذه الإصابة قد تُعد من إصابات العمل متى ثبتت العلاقة السببية بينها وبين العمل.

وبالرجوع إلى نص المادة المشار إليها، يتضح أن النظم لم يجعل مكان أداء العمل معياراً لتحديد نطاق سريان أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، وإنما اعتمد على صفة العامل وعلاقته التعاقدية بصاحب العمل. وهذا يدل على أن العامل عن بُعد يظل مشمولاً بالحماية النظامية ذاتها، طالما توافرت فيه صفة العامل الخاضع للنظام. كما أن النظام لم يفرق بين العمال بحسب شكل العقد أو مدته أو طبيعة أداء العمل، بل حدد الفئات الخاضعة لأحكامه على سبيل العموم، وحدد كذلك الفئات المستثناة صراحة، دون أن يرد من بينها العاملون عن بُعد، الأمر الذي يؤكد خضوعهم لأحكام إصابات العمل والأمراض المهنية والتعويض عنها وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية.

وقد تثار بعض الصعوبات المتعلقة بإثبات وقوع الإصابة وعلاقتها المباشرة بالعمل، نظراً لغياب الرقابة المباشرة من صاحب العمل. ولكن يبقى الأصل أن العامل تابع لصاحب العمل بموجب العلاقة التبعية وهذا ما يجعل صاحب العمل مسؤولاً عن كل ما يتعرض له العامل من إصابات.³⁹

الفرع السادس: حق العامل عن بعد في معرفته بالبيانات الإلكترونية المطلع عليها من قبل صاحب العمل:

حق العامل عن بُعد في معرفة البيانات الإلكترونية المُطلع عليها من قبل صاحب العمل يندرج ضمن الحقوق التي كفلها المنظم السعودي في نظام حماية البيانات الشخصية، وذلك حمايةً لخصوصيته وضماناً لعدم تعسف صاحب العمل في استعمال وسائل الرقابة الإلكترونية. فالعامل في بيئة العمل عن بُعد يكون أكثر عرضة لجمع بياناته الشخصية من خلال الوسائل التقنية المستخدمة في أداء العمل، مثل البريد الإلكتروني المهني، وسجلات الدخول إلى الأنظمة، ومتابعة استخدام الأجهزة

³⁶ الفقرة الثانية من المادة 109 من نظام العمل

³⁷ جنى خالد الحربي، أمل محمد شلبي خضرجي، مرجع سابق، ص 270

³⁸ المادة 2 من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بمرسوم ملكي رقم م/33 بتاريخ 3/ 9 / 1421

³⁹ دانيا عدنان العتوم، مرجع سابق، ص 53

الإلكترونية، وربما بيانات الموقع الجغرافي أو أوقات الاتصال والانصراف، وهي جميعها تدخل ضمن نطاق البيانات الشخصية التي نظم النظام حمايتها.⁴⁰

وقد قررت المادة الرابعة من نظام حماية البيانات الشخصية حق صاحب البيانات في العلم، ويشمل ذلك إحاطته بالمسوغ النظامي لجمع بياناته الشخصية، والغرض من هذا الجمع، مع عدم جواز معالجة هذه البيانات لاحقاً على نحو يتعارض مع الغرض الذي جُمعت من أجله.

كما ألزمت المادة الثالثة عشرة من النظام جهة التحكم والتي يمتثلها هنا صاحب العمل بإبلاغ العامل قبل جمع بياناته بالمسوغ النظامي لجمعها، والغرض منها، وما إذا كان جمعها إلزامياً أم اختيارياً، والجهات التي قد يتم الإفصاح لها عنها، إضافة إلى بيان حقوقه المقررة نظاماً.

وبناءً على ذلك، لا يجوز لصاحب العمل أن يباشر رقابة إلكترونية خفية على العامل أو يجمع بيانات تتجاوز ما تقتضيه مصلحة العمل، كمتابعة رسائله الشخصية أو مراقبة تحركاته خارج نطاق ساعات العمل، ما لم يوجد مسوغ مشروع ومعلن يبرر ذلك.

فالأصل أن سلطة الرقابة التي يملكها صاحب العمل يجب أن تُمارس في حدود الضرورة وبما يحقق التوازن بين مصلحة المنشأة في الإشراف على أداء العمل، وحق العامل في الخصوصية. وإذا تجاوز صاحب العمل هذه الحدود عُذَّ ذلك مخالفة لأحكام النظام، بما يرتب مسؤوليته النظامية وحق العامل في المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي أو المعنوي الناتج عن هذا الاعتداء.⁴¹

الفرع السابع: حق العامل عن بعد في توفير وسائل حماية لشبكة العمل ومعلوماته الخاصة:

يُعد حق العامل عن بُعد في توفير وسائل حماية لشبكة العمل ومعلوماته الخاصة من الحقوق الأساسية التي تلزم بها جهة العمل، إذ يقع على عاتق صاحب العمل اتخاذ التدابير التقنية والتنظيمية اللازمة لحماية الأنظمة الإلكترونية وبيانات العمل من الاختراقات والفيروسات والهجمات السيبرانية.

ويشمل ذلك توفير برامج الحماية المناسبة، وتحديث وسائل الأمن السيبراني بصورة مستمرة، بما يضمن للعامل أداء مهامه الوظيفية في بيئة رقمية آمنة ومستقرة. ولا تقتصر هذه الحماية على حفظ مصالح المنشأة فحسب، بل تمتد أيضاً إلى صون البيانات الشخصية للعامل، وحماية معلوماته المهنية، وضمان عدم تعرضها للتسرب أو الاستخدام غير المشروع، الأمر الذي يحقق التوازن بين استمرارية العمل والمحافظة على خصوصية العامل وأمنه الوظيفي.⁴²

المطلب الثاني: أثر عقد العمل عن بعد على التزامات العامل:

يقابل ما يتمتع به العامل من حقوق في عقد العمل عن بُعد مجموعة من الالتزامات التي يتعين عليه الالتزام بها لضمان سير العمل. ويستعرض هذا المطلب أهم هذه الالتزامات، مثل أداء العمل المتفق عليه، والالتزام بتنفيذ شخصياً، وعدم منافسة صاحب العمل، والامتنان لتوجيهاته وأوامره، مما يساهم في تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين طرفي العقد، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: التزام العامل عن بعد بأداء العمل المتفق عليه في العقد:

يُعد التزام العامل عن بُعد بأداء العمل المتفق عليه في العقد من أهم الالتزامات الأساسية التي تقوم عليها العلاقة التعاقدية، إذ لا يختلف هذا الالتزام في العمل عن بُعد عنه في العمل التقليدي، فمجرد اختلاف مكان أداء العمل لا يعني تحلل العامل من

⁴⁰ حيث نصت المادة 1 من نظام حماية البيانات الشخصية الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/19) وتاريخ 9/2/1443هـ على أنه تعد البيانات الشخصية: كل بيان -مهما كان مصدره أو شكله- من شأنه أن يؤدي إلى معرفة الفرد على وجه التحديد، أو يجعل التعرف عليه ممكناً بصفة مباشرة أو غير مباشرة، ومن ذلك: الاسم، ورقم الهوية الشخصية، والعناوين، وأرقام التواصل، وأرقام الرخص والسجلات والممتلكات الشخصية، وأرقام الحسابات البنكية والبطاقات الائتمانية، وصور الفرد الثابتة أو المتحركة، وغير ذلك من البيانات ذات الطابع الشخصي.

⁴¹ المادة 40 من نظام حماية البيانات الشخصية

⁴² بشاير يوسف الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد 9، العدد 4، 2020م، ص 149

واجباته الجوهرية التي أبرم العقد على أساسها. فالعامل يظل ملتزماً بتنفيذ العمل المتفق عليه بذات القدر من الجدية والكفاءة، وبما يحقق مصلحة صاحب العمل وفقاً لما تقتضيه طبيعة الوظيفة.⁴³

وقد أكد المنظم السعودي ذلك في المادة (65) من نظام العمل، التي أوجبت على العامل إنجاز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، متى كانت هذه التعليمات لا تخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولا يترتب على تنفيذها تعريضه للخطر. كما ألزمت العامل بالمحافظة على الأدوات والوسائل الموضوعية تحت تصرفه، والالتزام بحسن السلوك أثناء العمل، وتقديم المساعدة عند الضرورة، والخضوع للفحوص الطبية عند الطلب، إضافة إلى حفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية والمهنية المتعلقة بالمنشأة.

وفي نطاق العمل عن بُعد، تزداد أهمية هذا الالتزام نظراً لاعتماد صاحب العمل على ثقة أكبر في أداء العامل خارج مقر المنشأة، مما يفرض على العامل الالتزام بالمهام المحددة له، وإنجازها في الأوقات المتفق عليها، وعدم استغلال مرونة هذا النمط من العمل للإخلال بواجباته الوظيفية أو التصيير في تنفيذها.

الفرع الثاني: التزام العامل عن بعد بأداء العمل شخصياً:

يُعد التزام العامل عن بُعد بأداء العمل شخصياً من الالتزامات الجوهرية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك بالنظر إلى الطبيعة الشخصية لعقد العمل، إذ إن صاحب العمل غالباً ما يختار العامل بناءً على مؤهلاته العلمية، وخبراته المهنية، وقدراته التي تتناسب مع طبيعة الوظيفة محل التعاقد.⁴⁴ ولا سيما في بيئة العمل عن بُعد التي تعتمد بصورة أساسية على المهارات الرقمية واستخدام وسائل التقنية والاتصال الحديثة.⁴⁵ ولذلك فإن الأصل أن يلتزم العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه بنفسه، وألا ينيب غيره في أدائه، لأن محل الاعتبار في العقد هو شخص العامل ذاته، بما يملكه من كفاءة وخبرة ومهارة.

ويتفق ذلك مع ما قرره المنظم السعودي في المادة (65) من نظام العمل السعودي، التي أوجبت على العامل أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، وهو ما يفيد التزامه الشخصي بأداء العمل المتفق عليه.

الفرع الثالث: التزام العامل عن بعد بعدم المنافسة:

يترتب على العامل التزام بعدم منافسة صاحب العمل سواء كان عقد العمل بصورته التقليدية أو عقد عمل عن بُعد، وهو التزام يجوز الاتفاق عليه ضمن عقد العمل أو باتفاق لاحق حتى بعد انتهاء العقد، وفقاً لما قرره المادة (83) من نظام العمل السعودي، التي أجازت لصاحب العمل اشتراط عدم منافسة العامل له بعد انتهاء العقد متى توافرت المصلحة المشروعة من ذلك.

ونجد أن الصعوبة في تطبيق هذا الالتزام التي تواجه صاحب العمل تتمثل في إثبات أن العامل عن بُعد قد أحل بالشرط، وذلك نظراً للطبيعة الخاصة لعقد العمل عن بُعد، وعدم تواجد العامل في مكان العمل، واحتمال مزاولته للنشاط من خارج نطاق الدولة أو عبر وسائل رقمية يصعب تتبعها.⁴⁶

الفرع الرابع: التزام العامل عن بعد بتنفيذ أوامر صاحب العمل:

يُعد التزام العامل عن بُعد بتنفيذ أوامر صاحب العمل من أبرز مظاهر التبعية القانونية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود، إذ إن العامل يلتزم بأداء العمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر، بمعنى أن التبعية قائمة على خضوعه لسلطة صاحب العمل في الإدارة والرقابة والتنظيم، بحيث يلتزم العامل بتنفيذ التعليمات والأوامر واحترام القواعد التنظيمية المعمول بها داخل المنشأة، ويملك صاحب العمل في المقابل سلطة الإشراف والرقابة وتوقيع الجزاءات عند الإخلال بهذه الالتزامات.⁴⁷

⁴³ محمد عساف ابوتنين، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، المجلة القانونية، المجلد 19، العدد 6، 2024م، ص 3522

⁴⁴ محمد عساف ابوتنين، المرجع السابق، ص 3523

⁴⁵ دانيا عدنان العتوم، مرجع سابق، ص 57

⁴⁶ دانيا عدنان العتوم، المرجع السابق، ص 59

⁴⁷ يونس البرزوتي، خصوصيات عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، مجلة المعرفة، العدد 27، 2025م، ص 124

فالبعض يرى أن عنصر التبعية في عقود العمل عن بعد قد تختل، ولكن تظهر هذه التبعية في العمل عن بعد من خلال الوسائل التقنية الحديثة، إذ انتقلت سلطة الرقابة من صورتها التقليدية المباشرة إلى رقابة إلكترونية تتم عبر البريد الإلكتروني، والمنصات الرقمية، وبرامج متابعة الأداء، والاجتماعات الافتراضية، بل وحتى عبر الأنظمة الإلكترونية المرتبطة بقاعدة بيانات المنشأة، بما يسمح لصاحب العمل بمتابعة تنفيذ المهام والتحقق من مدى الالتزام بها.⁴⁸

يتضح مما سبق أن التزامات العامل عن بعد لا تختلف في أصلها عن التزامات العامل في عقد العمل التقليدي، إلا أن خصوصية العمل عن بعد وما يرتبط به من اعتماد على الوسائل التقنية، وبعد العامل عن مقر المنشأة، وغياب الرقابة صاحب العمل المباشرة، تفرض بعض المسائل التنظيمية الخاصة التي تستوجب عناية المنظم بها وذلك لضمان وضوح الحقوق والواجبات بين طرفي العلاقة التعاقدية.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. بعد ان تجولنا بين طيات هذه الدراسة التي نص عنوانها على تنظيم حقوق العامل عن بعد في النظام السعودي: دراسة تحليلية، والتي سعينا فيها لتحليل احكام عقد العمل ومدى كفاية الاحكام في مواجهة الإشكاليات المتعلقة بعقد العمل عن بعد وما ينتج من آثار على حقوق العامل والتزاماته، حيث انتهت الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

1. عرّف القرار الوزاري رقم (120453) نظام العمل عن بعد بأنه أداء العامل لواجباته الوظيفية خارج مكان العمل المعتاد، باستخدام وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، بما يسمح باستمرار العلاقة العمالية دون اشتراط الحضور الفعلي إلى مقر المنشأة.
2. يتميز عقد العمل عن بعد بعدة خصائص تجعله مختلفاً عن عقد العمل التقليدي، من أبرزها عدم ارتباطه بمقر عمل ثابت او محدد، ومرونته في مواجهة الظروف الطارئة وقيامه في الغالب على الوسائل الإلكترونية في الإبرام والتنفيذ والمتابعة، إضافة إلى ذلك إمكانية امتداده خارج الحدود الجغرافية للدولة وهو ما يجعله عقداً عابراً للحدود.
3. يشترط لصحة عقد العمل عن بعد توافر مجموعة من الضوابط الأساسية، أهمها النص صراحة على العمل عن بعد في العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل، وتوثيق العقد إلكترونياً، وتسجيله في التأمينات الاجتماعية، مع ضرورة تحديد مكان العمل، وساعات العمل، وأوقات البدء والانهاء، والمهام الوظيفية، والأجر المستحق، إلى جانب الالتزام بمتطلبات السلامة العامة.
4. وضع المنظم السعودي عدداً من الضوابط التنظيمية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة العمالية في العمل عن بعد، ومن أبرزها تحديد شروط الالتحاق بهذا النمط من العمل، وبيان الحد الأدنى للأجر للعامل عن بعد ضمن برنامج نطاقات، إضافة إلى تنظيم إمكانية أداء العمل من خارج المملكة.
5. توصلت الدراسة إلى أن الآثار المترتبة على حقوق العامل في عقد العمل عن بعد لا تختلف في جوهرها عن الحقوق المقررة للعامل في عقد العمل التقليدي، إذ يظل العامل مستحقاً للأجر، والإجازات، والراحة الأسبوعية، والحماية من إصابات العمل، والتأمينات الاجتماعية، وسائر الضمانات النظامية المقررة في نظام العمل السعودي، إلا أن طبيعة العمل عن بعد أوجدت بعض الخصوصيات المتعلقة بتنظيم ساعات العمل، وآليات الرقابة، وتوفير بيئة عمل آمنة.
6. انتهت الدراسة إلى أن التزامات العامل في عقد العمل عن بعد تبقى في أصلها مماثلة لالتزامات العامل في عقد العمل التقليدي، من حيث الالتزام بأداء العمل بنفسه، وتنفيذ أوامر صاحب العمل، وعدم منافسته، إلا أن خصوصية هذا النمط من العمل قد تخلق إشكاليات في تنفيذ هذه الالتزامات.

التوصيات

بناءً على النتائج السابقة، توصي الدراسة بما يلي:

⁴⁸ يونس البرزوتي، المرجع السابق، ص126

1. توصي المنظم السعودي بوضع تنظيم أكثر تفصيلاً لعقد العمل عن بُعد، من خلال نصوص مستقلة وواضحة تعالج خصوصية هذا النمط من العمل.
2. توصي الدراسة بوضع تنظيم خاص وأكثر دقة لساعات العمل في نظام العمل عن بُعد، بما يضمن وضوح أوقات البدء والانتهاء، وفترات الراحة، والحد من تجاوز العامل لساعات العمل النظامية.
3. توصي الدراسة بوضع معايير السلامة والصحة المهنية في المكان الذي يباشر فيه العامل عمله عن بُعد، مع التزام صاحب العمل باتخاذ التدابير المناسبة للحد من المخاطر المحتملة، بما يتناسب مع طبيعة هذا النمط من العمل وذلك لضمان بيئة عمل آمنة تحفظ سلامة العامل.
4. توصي الدراسة بضع تنظيم أكثر وضوحاً لمسألة إصابات العمل في العمل عن بُعد، خاصة فيما يتعلق بآلية إثبات وقوع الإصابة وعلاقتها المباشرة بالعمل، نظراً لغياب الرقابة المباشرة من صاحب العمل وصعوبة التحقق من ظروف الإصابة ومكان حدوثها.
5. توصي الدراسة بتنظيم مسألة إثبات إخلال العامل عن بُعد بشرط عدم المنافسة، نظراً للطبيعة الخاصة لهذا النمط من العمل، وعدم تواجد العامل داخل مقر العمل، وإمكانية ممارسته نشاطاً منافساً من خارج نطاق الدولة أو عبر الوسائل الرقمية التي يصعب تتبعها.

المراجع

- أبوثنين محمد عساف، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، المجلة القانونية، المجلد 19، العدد 6، 2024م.
- البيزوتي يونس، خصوصيات عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، مجلة المعرفة، العدد 27، 2025م.
- الجيلاني علي حسين، الإطار القانوني لتنفيذ عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة جامعة أم درمان الإسلامية، المجلد 21، العدد 3، 2025م.
- الحربي جنى خالد وأمل محمد خضرجي، أحكام عقد العمل عن بعد في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 78، 2025م.
- العرايشي عمر أحمد، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد 4، 2017م.
- العتوم دانيا عدنان، الآثار القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة، كلية الحقوق، 2023م.
- الماجد بشاير يوسف، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد 9، العدد 4، 2020م.
- المملكة العربية السعودية، القرار الوزاري رقم (120453) المعدل بالقرار رقم (101329)، 1438هـ - 1442هـ.
- المملكة العربية السعودية، نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بمرسوم ملكي رقم م/33، 1421هـ.
- المملكة العربية السعودية، نظام العمل، الصادر بمرسوم ملكي رقم م/51، 1426هـ.
- المملكة العربية السعودية، نظام حماية البيانات الشخصية، الصادر بمرسوم ملكي رقم م/19، 1443هـ.
- المملكة العربية السعودية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الدليل الإجرائي للعمل عن بعد.
- بارودة خالد وخالد عجالي، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 2، 2020م.
- شاويش مراد، أحكام العمل عن بعد في الشريعة الإسلامية: التحديات والحلول، مجلة ATEBE للدراسات الدينية، العدد 12، 2024م.

- علي مصطفى راتب حسن، حماية الأجر وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة مقارنة، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسبوط، المجلد 1، العدد 36، 2024م.
- قدورة سحر مروان، عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، رسالة جامعية، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، 2020م.
- نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الرياض، 2021م، الطبعة السابعة.
- نجم أميرة بدوي، التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية بجامعة المنوفية، المجلد 57، العدد 3، 2023م.
- International Labour Organization, Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors, Issues paper, Geneva, 2016.