

عقد العمل المرن في نظام العمل السعودي

ناصر عبد الله عايض القحطاني

ماجستير القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية
naser.law2030@gmail.com

المستخلص

تناول هذا البحث عقد العمل المرن كأحد أهم أنواع عقود العمل في النظام السعودي والذي يلجأ إليه العديد من أصحاب العمل لتغطية الحاجة في الأعمال التي لا تتطلب عقوداً طويلة أو ساعات عمل كاملة، ويكون التعاقد بمرونة والاجر على أساس الساعة دون الالتزام بأي التزامات أخرى، ويمكن للعامل أن يتعاقد بهذا العقد كمصدر دخل إضافي دون أن يتعارض مع عمله الأصلي، ويستعرض هذا البحث أحكام عقد العمل المرن. فتناول البحث أحكام وضوابط عقد العمل المرن في ضوء نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية. وقسم هذا البحث إلى مبحث تمهيدي ومبحثين رئيسيين. تناولت في المبحث التمهيدي ماهية العمل المرن، وفي المبحث الأول أحكام العمل المرن، وفي المبحث الثاني الآثار المترتبة على عقد العمل المرن. وقد خرجت الدراسة بنتائج عديدة من أهمها عقد العمل بنظام العمل المرن يتميز بعدة أحكام للعامل منها: ان العامل لا يخضع لفترة تجربة، ويجب ألا تزيد ساعات العمل فيه للعامل لدى صاحب عمل واحد أكثر من 95 ساعة في الشهر، ويحق للعامل رفض العمل إذا طلبه صاحب العمل لذلك دون الحق في اتخاذ أي إجراء ضده. وبالنسبة لصاحب العمل فيتميز بان العامل لا يستحق فيه مكافأة نهاية خدمة ولا يستحق أي نوع من الإجازات ولا تعويض عنها، وقد توصلت أيضاً الى عدد من التوصيات من أهمها النظر في تعديل المادة الثانية من نظام العمل بإضافة تعريف العمل المرن وإفراد مادة في نظام العمل تنظم أحكام وقواعد العمل المرن.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، نظام العمل السعودي، نظام العمل المرن.

Flexible work contract in the Saudi labor Law

Nasser Abdullah Ayed Al-Qahtani

Master of Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
naser.law2030@gmail.com

Abstract

This research discussed the flexible work contract as one of the most important types of work contracts in the Saudi Law, which many employers resort to cover the need for work that does not require long contracts or full working hours. The

contract is flexible, and the wage is based on the hour without commitment to any other obligations, and the worker can contract this contract as an additional source of income without conflicting with his original work, and this research reviews the provisions of the flexible work contract. The research dealt with the provisions and controls of the flexible work contract in light of the Saudi labor Law and its executive regulations. This research was divided into an introductory section and two main sections. In the introductory section, I discussed the nature of flexible work, in the first section I discussed the provisions of flexible work, and in the second section I discussed the implications of the flexible work contract. The study produced many results, the most important of which is the employment contract with a flexible work system that is characterized by several provisions for the worker, including: that the worker is not subject to a trial period, and the working hours for a worker with one employer must not exceed more than 95 hours per month, and the worker has the right to refuse work if the employer requests it. Work for this without the right to take any action against him. As for the employer, it is distinguished that the worker is not entitled to an end-of-service reward and is not entitled to any type of leave or compensation for it. I have also reached a number of recommendations, the most important of which is considering amending Article Two of the Labor Law by adding the definition of flexible work and signing out an article in the Labor Law that regulates the provisions and flexible working rules.

Keywords: Employment Contract, Saudi Labor System, Flexible Work System.

المقدمة

تشهد المملكة العربية السعودية تحولات اقتصادية واجتماعية هائلة، تؤثر على علاقات العمل بشكل كبير. فمع تغير احتياجات سوق العمل، أصبح من الواضح أن علاقات العمل التقليدية القائمة على التفريغ الكامل قد لا تلبى احتياجات جميع الأطراف.

لذلك، ظهرت علاقات عمالية جديدة، مثل عقد العمل بنظام العمل المرن، الذي يتميز بمرونة ساعات العمل وفرصة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

يُتيح العمل المرن العديد من الفرص، مثل توفير فرص عمل جديدة للأشخاص الذين لا يستطيعون العمل بدوام كامل، وتحسين مهارات العمال واكتساب خبرات جديدة، وزيادة الإنتاجية وكفاءة العمل.

ويُعد العمل المرن أداة هامة لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، وله مستقبل واعد مع تضافر الجهود للتغلب على التحديات.

مشكلة البحث وتساؤلاتها

ترتكز مشكلة الدراسة على معرفة الأحكام القانونية المنظمة لعقد العمل المرن؟

بناء على ذلك يتفرع عن التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية وهي: -

- ما مفهوم العمل المرن؟ وماهي خصائصه؟ ومميزاته؟
- ما ضوابط وأطراف وشروط إبرام عقد العمل المرن؟
- ما الآثار القانونية الخاصة بعقد العمل المرن؟

أهداف الدراسة

1. التعرف على مفهوم العمل المرن وخصائصه ومميزاته.
2. التعرف على ضوابط وأطراف وشروط إبرام عقد العمل المرن.
3. التعرف على الآثار القانونية الخاصة بعقد العمل المرن.

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية:

عقد العمل المرن عقد حديث النشأة حيث انه صدر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (146481) وتاريخ 1441/9/7هـ، ولما لهذا العقد من أهمية وفائدة لأصحاب العمل والعمال وجب تبين أحكام وقواعد عقد العمل المرن السعودي.

- الأهمية العملية:

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في:

- إمداد أصحاب العمل والعمال في المملكة العربية السعودية وكذلك المحامين والأشخاص المختصين في هذا المجال بماهية عقد العمل المرن ومزاياه وأحكامه وآثاره القانونية المترتبة عليه.
- لفت انتباه الجهة التنظيمية إلى أوجه القصور في النظام وإصلاح النظام بما يتوافق مع أحدث القوانين والممارسات القضائية.

منهج الدراسة

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج التحلي، وذلك من خلال عرض النصوص النظامية المتعلقة بعقد العمل المرن في ضوء نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية.

حدود الدراسة

• الحدود الموضوعية:

تناولت هذه الدراسة مفهوم العمل المرن وخصائصه ومميزاته، وضوابط وأطراف وشروط إبرام عقد العمل المرن، كما تناولت الدراسة الآثار القانونية الخاصة بعقد العمل المرن.

• الحدود الزمانية والمكانية:

شملت هذه الدراسة نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية وتعديل المادة 27 من اللائحة التنفيذية بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (146481) وتاريخ 1441/9/7هـ والمعدل بالقرار رقم (153307) وتاريخ 1445/11/11هـ.

تقسيم الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث بما يحقق أهدافها، وذلك كما يلي:

-المبحث التمهيدي: مفهوم العمل المرن

المطلب الأول: تعريف العمل المرن ولمحة تاريخية عنه

المطلب الثاني: مزايا عقد العمل المرن وخصائصه

-المبحث الأول: أحكام عقد العمل المرن

المطلب الأول: أطراف وشروط عقد العمل المرن

المطلب الثاني: قواعد العمل المرن

-المبحث الثاني: آثار عقد العمل المرن

المطلب الأول: الالتزامات المترتبة على عقد العمل المرن

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل المرن والاختصاص القضائي في حال النزاع

المبحث التمهيدي: مفهوم العمل المرن

بعد التطورات المتلاحقة التي يشهدها المجال الصناعي والتجاري في المملكة العربية السعودية والتوسع الكبير في الأنشطة الصناعية والتجارية، والحاجة الماسة لأيدٍ عاملة تواكب هذا التطور المتسارع، وقصور علاقات العمل التقليدية التي تشترط تفرغ العامل للعمل لدى صاحب العمل، أصبحت هناك ضرورة ملحة لاستحداث نوع جديد من العلاقات العمالية التي تحقق الموازنة بين مصلحة صاحب العمل وتمكينه من تسيير أوضاع منشأته بأقل التكاليف، وبين مصلحة العامل وتقدير ظروفه من خلال إتاحة الفرصة له بالعمل في الأوقات التي تناسبه واتخاذ مصدر دخل آخر له، وهذا ما دفع المنظم السعودي والسلطات التنفيذية في المملكة لإصدار قرار يلبي هذه الاحتياجات، فقد صدر قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المعدل رقم 146481 وتاريخ 1441/9/7هـ والقاضي بتعديل المادة السابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، والمتضمن النص على شكل جديد من أشكال عقود العمل التي لم يسبق النص عليها في نظام العمل، وهو عقد العمل المرن، ويهدف هذا العقد لتقليل تكاليف العلاقة العمالية بالنسبة لصاحب العمل، وفي المقابل يحقق للعامل مرونة في تنفيذ العمل المتفق عليه بغض النظر عن مواعيد الحضور والانصراف التقليدية، وسأتطرق في هذا المبحث لتعريف عقد العمل المرن، ولمحة تاريخية عنه في المطلب الأول، وخصائصه ومزاياه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف العمل المرن ولمحة تاريخية عنه:

اختلفت التشريعات والاتفاقيات المعاصرة في تعريف عقد العمل المرن؛ وذلك لاختلاف الغرض من تشريعه واختلاف صورته، ولكونه أيضاً يعتبر عقد حديث نسبياً، لذا سنقوم في هذا المطلب بتعريف العمل المرن، ونتناول لمحة تاريخية عنه.

أولاً: تعريف العمل المرن:

سنستعرض تعريف مصطلح مرن بشكل منفرد، ومن ثم التتطرق الى تعريف عقد العمل المرن كمصطلح مركب ثلاثي.

أ- تعريف مرن:

لغةً / "الميم والراء والنون أصلٌ صحيح يدل على لين شيءٍ وسهولة"¹.

اصطلاحاً/ المرونة ليس لها تعريف ثابت في الاصطلاح؛ فيتغير مفهوم المرونة بتغير العلم الذي يتناولها، ويمكن القول بأن المرونة في القانون هي مدى قدرة وقابلية الأنظمة والقوانين على التطور والتغيير

¹ ابن فارس، أحمد، معجم مقاييس اللغة، 1979م، ج5، دار الفكر، دمشق، ص 313

والتعديل ومواكبة التطورات والمتغيرات والتكيف مع الظروف الواقعية التي تطرأ على المجتمعات الواقعة تحت نطاق تطبيق أحكامها وقواعدها².

ب- تعريف عقد العمل المرن:

عرفت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 لسنة 1996م في الدورة الثالثة والثمانين لمؤتمر العمل الدولي العمل المرن أنه: كل عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل وذلك: أ- في منزله او في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان صاحب العمل. ب- مقابل أجر ج- يؤدي الى ناتج او خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة³.

بينما عرف المشرع الأردني العمل المرن في نظام العمل المرن الأردني رقم 22 لعام 2017 بأنه " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحددة في النظام"، وتبعاً لذلك فقد عرف عقد العمل المرن بأنه "اتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ولعمل معين أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام"⁴.

وقد نصت المادة الرابعة من ذات النظام على أشكال عقد العمل المرن والتي تتلخص في: أ- العمل جزء من الوقت، ب- العمل ضمن ساعات مرنة، ج- أسبوع العمل الكثيف، د- السنة المرنة.

وبالنسبة للاتفاقية الأوروبية فقد عرفت العمل المرن سنة 2002 في المادة 2 بأنه " شكل من أشكال تنظيم أو أداء العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ العمل، والتي تتم بعيداً عن مكان صاحب العمل"⁵.

وبالنسبة الى المشرع السعودي فلم يتطرق لنظام العمل المرن في نظام العمل السعودي أسوة بعقود العمل الأخرى وانما صدر قرار وزاري بذلك حيث صدر قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية والمعدل برقم 146481 وتاريخ 1441/9/7هـ والقاضي بتعديل المادة السابعة

² الجعيد، أحمد فوزان، عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي، 2024م، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز-كلية الحقوق، جدة، ص36

³ عبدالجواد، فيصل خليل ابراهيم، والشوابكة، هيام محمود حرب (2019). أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/990787>، ص9

⁴ أبو الفول، قصي أكرم جضعان، والصريرة، إبراهيم صالح عبد (2019). التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1014585>، ص 16

⁵ عبد الجواد، فيصل خليل ابراهيم، مرجع سابق، ص10

والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، فقد عرف العمل المرن في الفقرة 1 من ثانياً من المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل بأنه: "العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل أو أكثر ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة"⁶.

يتضح من التعريف السابق أن القرار السعودي أخذ في تعريفه للعمل المرن منحى مغاير لباقي القوانين المقارنة، حيث لم يقيد القرار العمل المرن بشكل محدد أو طريقة تنفيذ محددة كما هو في اتفاقية العمل الدولية أو الاتفاقية الأوروبية، بل جعل تنفيذه راجع لما يتفق عليه الأطراف في عقد العمل المرن، ومن خلال ذلك يمكننا تعريف عقد العمل بنظام العمل المرن في النظام السعودي بأنه عقد محدد المدة يتعهد بمقتضاه عامل سعودي الجنسية غير متفرغ، بالعمل لدى صاحب عمل، ويكون احتساب الأجر فيه على أساس الساعة.

ثانياً: لمحة تاريخية عن العمل المرن:

طبّق العمل المرن لأول مرة في Messerschmitt -Bolkow -Blohm وهي شركة طائرات ألمانية وذلك عام 1967م، وكان سبب ظهوره أن الشركة كانت تعاني من تأخر وصول عمالها لمقر الشركة في الوقت المحدد بسبب الازدحام الشديد آنذاك، مما اضطرها إلى البحث عن طرق تساعد في تلافي هذا التأخر، وقد استعانت بمستشار خارجي فاقترح علي إدارة الشركة أن تحدد أوقات مختلفة لوصول العمال ومغادرتهم، فتم اعتماد هذا الاقتراح الذي سهل للعاملين اختيار أوقات وصولهم ومغادرتهم لمقر العمل وتفاديهم لأوقات الزحمة المرورية، ويعد هذا الاقتراح بداية ظهور العمل المرن⁷.

المطلب الثاني: مزايا عقد العمل بنظام العمل المرن وخصائصه:

أولاً: مزايا عقد العمل بنظام العمل المرن:

يحقق نظام العمل المرن مزايا عدة، سواء كان بالنسبة للعمال أو أصحاب العمل أو المنشآت أو حتى للمجتمع برمته، وهذا ما دفع أغلب التشريعات إلى إقراره والأخذ به، وسأورد في السطور التالية بعض من مزايا العمل المرن:

⁶ قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية والمعدل برقم 146481 وتاريخ 1441/9/7هـ، وسيشار له لاحقاً بالقرار.

⁷ أحمد، شواخ بن محمد. (2020). عقد العمل المرن: دراسة مقارنة على ضوء مشروع قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية. مجلة الأطروحة - الدراسات القانونية، مج5، ع1، 9. 54 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1146995>، ص 16

أ- مزايا عقد العمل المرن للعامل:

- تخفيف الضغط عن العمال والسماح لهم باختيار أوقات حضورهم وانصرافهم، وهذا يؤدي بطبيعة الحال الى إقبال العمال على العمل بجد واجتهاد وأن يكون هذا العمل على أكمل وجه⁸.
- لا يخضع العامل في عقد العمل المرن لفترة تجريبية.
- يخضع العامل في عقد العمل المرن لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بفترات الراحة⁹.
- يساهم العمل المرن في خفض التكاليف بالنسبة للعامل، فيقل معه التنقل بين منزل العامل من وإلى مقر العمل، وتوفير الوقت والجهد عليه، وقدرة العامل على تحديد ساعاته عمل وحضوره وانصرافه بما يتناسب مع احتياجاته والتزاماته الشخصية والاجتماعية.
- يساعد في توفير فرص عمل للأشخاص الساكنين بعيداً عن مقر العمل، إذ يعد مدى قرب وبعد مقر العمل من الأسباب المهمة التي من خلالها يحدد العامل مدى مناسبة فرصة العمل له، ولهذا فإن تطبيق فكرة العمل المرن تعتبر حل لهذه الإشكالية التي من شأنها زيادة فرص العمل؛ لعدم اضطرار العامل للانتقال لمكان قريب من مقر العمل¹⁰.

ب- مزايا عقد العمل المرن لصاحب العمل:

- يساهم العمل المرن بالنسبة للمنشآت وأصحاب الأعمال في رفع الإنتاجية.
- يحقق لأصحاب الأعمال التوازن المطلوب بين حجم الأعمال المتعين القيام بها وعدد العمال المنوطة بهم هذه الأعمال، فمن خلال العمل المرن يستطيع صاحب العمل التعاقد مع عمال مدة احتياجه لهم للقيام بعمل معين ومن ثم الاستغناء عنهم دون الحاجة لبقيتهم مع عدم الحاجة إليهم¹¹.
- يساهم في خفض التكاليف وتقليل المصاريف بالنسبة لصاحب العمل، فلا يستحق العامل في عقد العمل المرن مكافأة نهاية خدمة ولا إجازة مدفوعة الأجر كما سيأتي لاحقاً.

ثانياً: خصائص عقد العمل بنظام العمل المرن:

يُعد عقد العمل بنظام العمل المرن عقد حديث نسبياً بالنسبة لنظام العمل السعودي، مما أكسبه خصائص فريدة تميزه عن غيره من عقود العمل وسوف نتطرق لأهم خصائصه فيما يلي:

⁸ أبو الفول، قصي أكرم جضعان، مرجع سابق، ص 60
⁹ الفقرة 6/أولاً من قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية رقم 153307 وتاريخ 1445/11/11هـ..

¹⁰ عبد الجواد، فيصل خليل إبراهيم، مرجع سابق، ص 21

¹¹ الأحمد، شواخ بن محمد. مرجع سابق، ص 33

1- عقد مسمى:

بين المشرع السعودي ان عقد العمل المرن من العقود المسماة وفقاً لأنظمة المملكة العربية السعودية حيث أصدر قرار وزارياً¹² عبر وزير وزارة الموارد البشرية بين فيه مفهوم وأحكام وقواعد تنظيم العمل المرن.

2- عقد رضائي:

الأصل في عقد العمل المرن انه رضائي ولا ينعقد الا برضا الطرفين ولكن يختلف عقد العمل المرن عن عقود العمل الأخرى أن المشرع اشترط ان يكون عقد العمل المرن الكترونياً حيث نص القرار في الفقرة 13 من ثانياً على أنه "يجب أن يكون عقد العمل المرن الكترونياً الخ"¹³، والشكلية هنا هي شرط للإثبات وليست للانعقاد قياساً على عقد العمل التقليدي¹⁴.

3- عقد معاوضة ملزم للجانبين:

تعرف عقود المعاوضة بأنها هي: "تلك التي يأخذ كل من طرفيها مقابلاً لما يعطيه للآخر". ومثال ذلك عقد البيع وعقد الإيجار، وهي على خلاف لعقود التبرع التي لا يأخذ فيها طرف العقد المعطي أي مقابل لما أعطى كعقد العارية.¹⁵

وبهذا يمكن القول بأن عقد العمل المرن هو من عقود المعاوضة لأنه يقوم على أساس التزام العامل بالعمل حسب عدد الساعات المتفق عليها مقابل أن يعطي صاحب العمل للعامل الأجر المتفق عليه.

4- يقوم على الاعتبار الشخصي:

يعد الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل في عقد العمل المرن أكثر أهمية من عقد العمل العادي أو بقية العقود، حيث اشترط المنظم في الفقرة 2 من ثانياً من القرار على أن " تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط"¹⁶.

5- عقد محدد المدة:

يعد عقد العمل المرن عقد محدد المدة حيث نصت عليه الفقرة 13 من ثانياً من القرار: " يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً ومحدد المدة...."¹⁷ ، لذا فإن الزمن في هذا العقد يعد عنصراً جوهرياً، ويجب أن يتم

¹² القرار

¹³ القرار

¹⁴ الأحمد، شواخ بن محمد. مرجع سابق، ص 22

¹⁵ إبراهيم، حسيني إبراهيم، مرجع سابق، ص 76

¹⁶ القرار

¹⁷ القرار

تحديد مدة العمل في العقد، على خلاف عقد العمل التقليدي الذي أتاح لأطراف العقد تحديد مدة العقد أو تركه دون تحديد.

المبحث الأول: أحكام عقد العمل المرن

يعد الحق في العمل من الحقوق المنصوص عليها في النظام الأساسي للحكم في المملكة، وبهذا يتجسد مبدأ الحرية في العمل، لكن هذه الحرية ليست على إطلاقها، بل تتقيد ببعض الشروط في نطاق عقد العمل بشكل عام وعقد العمل المرن بشكل خاص¹⁸، وسأتناول بالدراسة في هذا المبحث أطراف وشروط عقد العمل المرن في المطلب الأول، وقواعد عقد العمل المرن في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أطراف وشروط عقد العمل المرن:

أولاً: أطراف عقد العمل بنظام العمل المرن:

على خلاف عقد العمل التقليدي الذي يكون أطرافه العامل وصاحب العمل، فإن عقد العمل المرن يتميز عن غيره من عقود العمل بإمكانية وجود جهة ثالثة تعتبر حلقة وصل بين أطراف العقد وتهدف إلى تسهيل عملية التعاقد دون أن تكون طرفاً في العقد، ويسمون مزودي الخدمة، وسأتناولهم بالدراسة كالتالي:

أ- العامل:

عرفت المادة الثانية من نظام العمل السعودي العامل بأنه " كل شخص طبيعي ذكراً أو أنثى يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارته"¹⁹، يدخل العامل في عقد العمل المرن تحت تعريف العامل في المادة السابقة بشكل عام، وكما نصت الفقرة 2 من ثانياً من القرار بشكل خاص على أن يكون العمل بنظام العمل المرن محصوراً على السعوديين فقط حيث نصت على أن: "تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط"²⁰، ولكن هناك موانع لتسجيل العاملين بنظام العمل المرن تتمثل في الآتي²¹:

- أن يكون العامل غير سعودي.
- أن يكون العامل موظف حكومي / عسكري.
- أن يكون أصغر من 15 سنة.
- أن يكون أكبر من 65 سنة في القطاع الخاص.

¹⁸ إبراهيم، حسيني إبراهيم، الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، الطبعة الأولى 2020، دار الإجازة للنشر، ص 111

¹⁹ المادة الثانية من نظام العمل السعودي الصادر بتاريخ 1426/8/23هـ وآخر تعديل له بتاريخ 1442/1/7هـ القرار

²¹ الموقع الإلكتروني لبوابة العمل المرن (مرن) <https://mrn.sa/faq>

- أن يكون العامل مشترك اختياري في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- أن يكون العامل مسجل في منشأة في فترة إغلاق مؤقت.
- أن يكون العامل صاحب المنشأة.
- أن يكون العامل متقاعداً لبلوغ السن النظامي او متقاعداً تقاعد مبكر.

ويمكن للعامل الجمع بين عقد عمل الأصلي وعقد العمل بنظام العمل المرن، وكذلك الجمع بين عدة عقود بنظام العمل المرن شريطة ألا تتعارض أوقات الدوام فيما بينها²².

ب- صاحب العمل:

نصت المادة الثانية من نظام العمل على تعريف صاحب العمل بقولها " هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر"²³، ولا يختلف صاحب العمل في عقد العمل التقليدي عنه في عقد العمل بنظام العمل المرن، فيشترط فيه أن يكون كامل الأهلية، وأن تكون إرادته خالية من عيوب الرضا: الغلط والإكراه والتدليس، ويمكن أن يتعاقد صاحب العمل في نظام العمل المرن مباشرة مع العامل، أو عن طريق مزودي الخدمة كطرف ثالث في العقد.

ج- مزود الخدمة:

يمكن تعريف مزود الخدمة بأنه: شركة توظيف تقوم بتقديم الحلول والخدمات التقنية، والالكترونية المساندة لمنصة العمل المرن لاستقطاب طالبي العمل وعرضهم على الشركات من خلال منصات الكترونية أو غيرها²⁴، وهي منشآت مستوفية لجميع متطلبات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ولديها الكوادر والخبرات المؤهلة والقادرة على الترشيح والبحث على الكوادر في مختلف مناطق المملكة لتوثيق عقودهم بشكل نظامي²⁵، وتعتبر هذه المنشآت حلقة وصل بين أصحاب الأعمال والعمال، بحيث تساعد صاحب العمل التعرف على مدى تأهيل وقدرة العامل على العمل وسهولة التعاقد معه، كما توفر للعامل فرصة عمل في منشآت رسمية ومصرح لها، بحيث يقتصر تعاقد مزودي الخدمة على المنشآت المرخصة والتي لديها ترخيص ساري المفعول، والأفراد السعوديين المؤهلين للعمل بالساعة بناءً على

²² الموقع الالكتروني لبوابة العمل المرن (مرن) [/https://mrn.sa/faq](https://mrn.sa/faq)

²³ المادة الثانية من نظام العمل السعودي الصادر بتاريخ 1426/8/23هـ وآخر تعديل له بتاريخ 1442/1/7هـ

²⁴ شروط وإجراءات اعتماد مزودي الخدمة، ملف الكتروني في موقع منصة العمل المرن، صفحة 2

file:///C:/Users/%D8%AE%D8%A7%D9%84%D8%AF/Downloads/SPS-MRN.pdf

²⁵ الموقع الالكتروني لبوابة العمل المرن (مرن) [/https://mrn.sa/faq](https://mrn.sa/faq)

الاشتراطات التي تُنشر في منصة العمل المرن²⁶. وقد رخصت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لعدد من المنشآت ممارسة أعمال مزودي الخدمة، منها على سبيل المثال منصة: نسعي، ومرن، وصبار.

ثانياً: شروط عقد العمل بنظام العمل المرن:

لابد عند إبرام عقد العمل المرن استيفاء الشروط المنصوص عليها في الفقرة 13 من ثانياً من القرار والتي نصت على انه "يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين"²⁷، وهي على النحو التالي:

أ- أن يكون عقد العمل المرن إلكترونياً:

اشتطت الفقرة 13 من ثانياً من القرار أن يكون عقد العمل المرن إلكترونياً، ويقصد بـ "إلكترونياً" أن يوثق العقد بواسطة وسائل التقنية الحديثة، وهذا ما نصت عليه الفقرة 14 من ثانياً من القرار بقولها "يشترط لتوظيف العاملين بنظام العمل المرن توثيق العقد بالبوابة الالكترونية التي تحددها الوزارة، ويعاقب كل من يشغل عامل بنظام العمل المرن بدون عقد عمل موثق بالعقوبات الواردة في القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/27 وما يطرأ عليه من تعديلات"، وقد حددت الوزارة في القرار السابق ذكره في المخالفة رقم 24 ونصها "قيام صاحب العمل بتشغيل العامل بدون عمل مكتوب أو موثق حسب القرار الوزاري المنظم لذلك"²⁸ عقوبة مقدارها 1000 ريال تتعدد بتعدد العمال، وقد اعتمدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية "البوابة الالكترونية للعمل المرن (مرن)" وهي بوابة الالكترونية لتوثيق عقود العمل المرن، يتم فيها انشاء العقود بواسطة المنشآت/ مزودي الخدمة²⁹، ليتم من خلال هذه البوابة توثيق عقود العمل المرن إلكترونياً بشكل الزامي، ولم يرتب القرار أثر على عدم توثيق عقد العمل المرن، فجعل لذلك لتقدير السلطة القضائية.

ب- أن يكون عقد العمل المرن محدد المدة:

نصت الفقرة 13 من ثانياً من القرار الوزاري على انه "يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً ومحدد المدة..."³⁰ مما يتضح أن المنظم السعودي اشترط أن يكون عقد العمل المرن محدد المدة، وبهذا فلا يمكن ان يكون عقد المرن غير محدد المدة، ولكن لم يحدد المنظم في القرار الحد الأدنى والأقصى لمدة

²⁶ شروط وإجراءات اعتماد مزودي الخدمة، ملف الكتروني في موقع منصة العمل المرن، صفحة 4
file:///C:/Users/%D8%AE%D8%A7%D9%84%D8%AF/Downloads/SPS-MRN.pdf

²⁷ القرار

²⁸ القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/27 والصادر من وزير العمل والتنمية الاجتماعية

²⁹ الموقع الالكتروني للبوابة الالكترونية للعمل المرن (مرن) /https://mrn.sa/faq

³⁰ القرار

العقد، وبالرجوع إلى نموذج عقد العمل المرن المنشور في البوابة الالكترونية للعمل المرن نجد أنه أضاف بأن العقد ينتهي بانتهاء مدته المنصوص عليها في العقد.

ولم ينص المشرع على تجديد العقد، ولكن الأصل في عقود العمل أنها تتجدد إذا استمر الطرفان في العمل بالعقد عند انتهاء مدته وذلك ما نص عليه نظام العمل في المادة 55: "ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عد العقد مجدداً لمدة غير محددة..."³¹.

ج- أن يتم احتساب الأجر في عقد العمل المرن على أساس الساعة:

اشترط القرار في احتساب الأجر في عقد العمل المرن في الفقرة 13 من ثانياً أن يكون على أساس الساعة، وهي أصغر وحدة زمنية اعتمدها نظام العمل السعودي، وهذا الشرط قد يصب في مصلحة صاحب العمل أكثر منه في مصلحة العامل؛ لأن الهدف منه تقليل التكاليف على صاحب العمل، ويعتبر العقد مصدر دخل ثانوي للعامل في غالب الأحوال.

المطلب الثاني: قواعد العمل المرن:

يعتبر عقد العمل بنظام العمل المرن من العقود التي أفرد لها المنظم طبيعة خاصة، فلا ينطبق عليه جميع أحكام نظام العمل السعودي، لذا فقد أفرد المشرع السعودي عدة قواعد لضبط وتنظيم العلاقة التعاقدية وهي على النحو التالي:

أولاً: الإجازات:

نصت الفقرة 4 من ثانياً من القرار الوزاري على أنه: "لا يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل بعقد بنظام العمل المرن عن جميع الإجازات المدفوعة الأجر بما في ذلك (الإجازة السنوية - إجازة المناسبات - الإجازة المرضية)"³²، وبهذا يتبين عدم استحقاق العامل لأي من الاجازات المدفوعة الأجر بخلاف عقود العمل الأخرى.

ثانياً: فترات الراحة:

نص المشرع السعودي في تعديله الأخير والصادر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمعدل لأحكام العمل المرن في الفقرة 6/ أولاً من القرار على خضوع العامل بعقد العمل المرن لأحكام نظام العمل السعودي فيما يتعلق بفترات الراحة.³³

³¹ المادة 55 من نظام العمل السعودي

³² القرار

³³ الفقرة 6/ أولاً من قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 153307 وتاريخ 1445/11/11 هـ والمعدل للقرار رقم 146481 وتاريخ 1441/9/7 هـ

ثالثاً: مكافأة نهاية الخدمة:

نصت الفقرة 5 من ثانياً من القرار الوزاري على أنه: "لا يلزم صاحب العمل تعويض العامل بعقد بنظام العمل المرن بمكافأة نهاية الخدمة"³⁴

ويُقصد بمكافأة نهاية الخدمة بأنها مبلغ نقدياً من المال يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل عند انتهاء عقد العمل يتناسب مع خدمته.³⁵

ويتبين أن المشرع السعودي نص على عدم استحقاق العامل بعقد العمل المرن لمكافأة نهاية الخدمة سواءً كانت مدة خدمته طويلة أم قصيرة، ولعله من المفترض وضع ضوابط لتحديد مكافأة نهاية خدمة وخصوصاً العقود طويلة المدة وذلك لما فيه من ظلم واجحاف للعامل.

رابعاً: فترة التجربة:

نصت الفقرة 6 من ثانياً من القرار الوزاري على أنه "لا يخضع العامل بعقد بنظام العمل المرن لفترة تجربة"³⁶. ويتبين من خلال هذا النص عدم خضوع العامل في عقد العمل بنظام العمل المرن لفترة تجربة؛ وذلك لأن الهدف من شرط التجربة هو اختبار مدى صلاحية العامل للقيام بالعمل المتفق عليه، وكذلك مدى مناسبة العمل للعامل وتقدير إمكانية استمراره فيه، وهذا لا يتوافق مع طبيعة العمل المرن الذي يكون فيه العمل غالباً فترة قصيرة، وعدد ساعات معينة في الشهر، وهذا لا يستدعي النص على شرط التجربة في العقد.

خامساً: خضوع عقد العمل المرن لنظام التأمينات الاجتماعية:

يرعى نظام التأمينات الاجتماعية فرعين للتأمين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات، وقد بين المشرع السعودي الهدف منها حيث نص في المادة الأولى من نظام التأمينات الاجتماعية على:

"أ- فرع الأخطار المهنية، ويكفل تقديم التعويضات في حالات إصابات العمل.

ب- فرع المعاشات، ويكفل تقديم التعويضات في حالات العجز غير المهني والشيخوخة، والوفاة"³⁷

ونصت الفقرة 7 من القرار الوزاري على أن: "يخضع العقد بنظام العمل المرن لفرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية وفق القواعد والضوابط التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية"³⁸ ،

³⁴ القرار

³⁵ الرئيس، رزق، العبد، رضا، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار الشقري للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 2015م

³⁶ الفقرة 6 من ثانياً من القرار

³⁷ المادة 1 من نظام التأمينات الاجتماعية

³⁸ القرار

ثم صدر تعديل لهذه الفقرة وفقاً للفقرة 1 من أولاً من القرار الوزاري رقم 153307 وتاريخ 1445/11/11هـ حيث بين ان عقد العمل المرن يخضع لفرعي المعاشات والأخطار المهنية والذي كان سابقاً يخضع لفرع المعاشات فقط دون الأخطار المهنية، وذلك لما فيه من مصلحة للعامل.

سادساً: الحد الأعلى لساعات العمل الشهرية:

نصت الفقرة 10 من ثانياً من القرار على أن: "يجب ألا يزيد تشغيل العامل بعقد بنظام (العمل المرن) عن (95) ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد"³⁹، ثم عدلت هذه الفقرة وفقاً للفقرة 3 من أولاً من القرار رقم 153307 وتاريخ 1445/11/11هـ لتكون بالنص الآتي " تعد ساعات العمل التي يؤديها العامل بتنظيم العمل المرن لدى صاحب عمل واحد التي تزيد عن 95 ساعة شهرياً ساعات عمل إضافية، ويجوز باتفاق الطرفين ان يكون اجرها مماثل لأجر الساعة الأساسي المتفق عليه في عقد العمل ، على الا يزيد تشغيل العامل عن 160 ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد" يتبين أن المشرع وضع حد أعلى للعامل بنظام العمل المرن حيث حدده بأن لا يتجاوز 95 ساعة لدى صاحب العمل الواحد وما زاد عن ذلك فتعتبر ساعات عمل إضافية بشرط ان لا تزيد مجمل الساعات الأساسية مع الإضافية عن 160 ساعة شهرياً لدى صاحب عمل واحد ، واثاح المشرع للطرفين حرية الاتفاق على ان يكون اجر ساعات العمل الإضافية مماثل للأجر الأساسي المتفق عليه في العقد. ولعله كان حري بالمشرع ان ينص على ان يكون اجر الساعات الإضافية وفقاً للمادة 107 من نظام العمل ولا يترك للطرفين حرية الاتفاق خلاف ذلك وذلك لحماية العامل بنظام العمل المرن وعدم استغلاله من قبل أصحاب العمل وكذلك الحد من استغلال صاحب العمل لعقد العمل بنظام العمل المرن، والقيام بتحويل كل أو أغلب عماله بنظام هذا العقد للتخلص من تكاليف دفع أجور الإجازات السنوية والمرضية، وكذلك مكافأة نهاية الخدمة.

المبحث الثاني: آثار عقد العمل المرن

سوف نتناول في هذا المبحث دراسة الآثار المترتبة على عقد العمل المرن، لذا قسمنا المبحث إلى مطلب أول ندرس فيه الالتزامات المترتبة على عقد العمل المرن، ونتناول في المطلب الثاني أحكام انتهاء عقد العمل المرن والاختصاص القضائي في حال النزاع.

المطلب الأول: الالتزامات المترتبة على عقد العمل بنظام العمل المرن:

يترتب على عقد العمل المرن التزامات وحقوق متقابلة على عاتق أطرافه، سواء كانت هذه الحقوق والالتزامات فُرضت بقوة النظام أو باتفاق الأطراف، وسأناقش في هذا المطلب الالتزامات المترتبة على العقد بالنسبة لطرفيه.

³⁹ القرار

أولاً: الالتزامات المترتبة على العامل في عقد العمل المرن:

يلتزم العامل في عقد العمل المرن بعدة التزامات هي في الحقيقة مطابقة للالتزامات العامل بشكل عام في عقود العمل، ولكن هناك فرق جوهري يميز عقد العمل بنظام العمل المرن عن غيره من عقود العمل وهو ما نصت عليه الفقرة 11 من ثانياً من القرار على حق العامل في هذا العقد في الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل عن العمل لأي سبب بدون اتخاذ أي إجراء ضده⁴⁰.

1- التزام العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه وفقاً لأصول المهنة:

يجب على العامل القيام بالعمل المتفق عليه وفق لأصول المهنة المتعاقد عليها، ووفق تعليمات صاحب العمل إن لم يكن في تعليماته ما يخالف العقد أو النظام أو ما يعرضه للخطر، وأن يبذل في عمله عناية الشخص المعتاد، وأن يقوم بالقيام بالعمل الموكل إليه بنفسه؛ باعتبار ان عقود العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي⁴¹، فلا يحق للعامل توكيل غيره للقيام بالعمل الموكل اليه من قبل صاحب العمل، كما لا يحق لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ولو كان في حالة ضرورة أو قوة القاهرة - على خلاف عقد العمل التقليدي-؛ لعدم وجود نص في القرار المنظم للعقد يتيح لصاحب العمل القيام بذلك.

2- التزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل:

يجب على العامل في عقد العمل بنظام العمل المرن العناية بالأدوات والخامات المملوكة للطرف الأول والموضوعة تحت تصرفه العناية اللازمة للمحافظة عليها، وأن تكون عناية بالأدوات عناية الشخص المعتاد ما لم يتفق في العقد على خلاف ذلك⁴².

3- أن يخضع العامل للفحوصات اللازمة المطلوبة منه:

يلتزم العامل بعمل الفحوصات اللازمة والضرورية بطلب من صاحب العمل والتي تبين خلوه من الامراض المهنية والتي قد تعيقه عن أداء عمله، سواء كانت هذه الفحوصات قبل التعاقد أو أثناء تنفيذ العقد.

4- التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل:

لقد نصت الفقرة 12 من ثانياً من القرار على " تسري أحكام المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل المتعلقة باشتراط عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العمالية على العامل بنظام العمل المرن"

⁴⁰ تنص الفقرة 11 من ثانياً من القرار على "يحق للعامل بنظام العمل المرن الموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت بدون اتخاذ أي إجراء ضده".

⁴¹ إبراهيم، حسيني إبراهيم، مرجع سابق، ص 170

⁴² نموذج عقد العمل بنظام العمل المرن من موقع البوابة الالكترونية للعمل المرن - <https://mrn.sa/wp-content/uploads/MRN-Contract-Template-.pdf>

وبالانتقال للمادة المذكورة⁴³ نجد أنها اجازت لصاحب العمل اشتراط عدم منافسة العامل له، ولكن هذا الشرط مقيد بمدة لا تزيد على سنتين، وأن يكون الاشتراط محرر ومحدد نوع العمل والمكان والزمان؛ وذلك حماية لمصالح صاحب العمل المشروعة.

ثانياً: التزامات صاحب العمل في عقد العمل بنظام العمل المرن:

يرتب عقد العمل بنظام العمل المرن التزامات على عاتق صاحب العمل أيضاً، منها ما هو منصوص عليه في القرار ومنها ما هو ملزم به بقوة النظام.

1- التزام صاحب العمل بدفع الأجر:

يعتبر عنصر الاجر في عقد العمل بشكل عام أهم عنصر بجانب عنصر التبعية القانونية، ويقصد بالأجر كما عرفته المادة الثانية من نظام العمل السعودي بأنه: كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كون نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً اليه العلاوات السنوية⁴⁴. ويستحق العامل أجره في عقد العمل بنظام العمل المرن على أساس الساعة كما ذكرنا سابقاً، ويُدفع بشكل شهري او حسب اتفاق الأطراف.

2- التزام صاحب العمل بحماية العامل من مخاطر العمل:

يلتزم صاحب العمل في عقد العمل عموماً بأخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من المخاطر والأمراض المهنية، وأن يوفر في المنشأة أدوات ووسائل السلامة اللازمة للقيام بالعمل، وعليه ان يعلن في مكان واضح في منشاته عن تعليمات السلامة الخاصة بالعمال والعمل⁴⁵، ويترتب عليه أيضاً قبل التعاقد مع العامل إحاطته بمخاطر العمل، وإلزامه بتوفير وسائل الوقاية منها وتدريب العامل على استعمالها⁴⁶.

3- التزام صاحب العمل بسداد اشتراكات العامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية:

نصت الفقرة 7 من ثانياً من القرار على " يخضع العقد بنظام العمل المرن لفرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية وفق القواعد والضوابط التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية"⁴⁷، وقد نصت الفقرة رابعاً من المادة التاسعة عشر من نظام التأمينات الاجتماعية على " يلتزم صاحب العمل

⁴³ تنص المادة 83 من نظام العمل السعودي على " إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل جاز لصاحب العمل حماية لمصالحه المشروعة ان يشترط على العامل الا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته ويجب لصحة هذا الشرط ان يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ويجب الا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.....الخ".

⁴⁴ المادة الثانية من نظام العمل السعودي

⁴⁵ المادة الثانية والعشرون بعد المئة من نظام العمل السعودي

⁴⁶ المادة الثالثة والعشرون بعد المئة من نظام العمل السعودي

⁴⁷ من القرار

بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عليه وعلى عامله المشترك الى المؤسسة، وهو وحده المسؤول تجاه المؤسسة عن دفعها..... الخ⁴⁸، فالتزام سداد الاشتراكات يقع على عاتق صاحب العمل، ولصاحب العمل بعد ذلك اقتطاع هذا الاشتراك من أجر العامل بالنسبة المحددة نظاماً وهي 9% من الأجر.

4- التزام صاحب العمل بتوثيق العقد في البوابة الالكترونية للعمل المرن:

ويعتبر عدم قيام صاحب العمل بتوثيق العقد في البوابة الالكترونية للعمل المرن مخالفة يعاقبه عليها النظام بموجب القرار الوزاري رقم 178743 في المخالفة رقم 24 والتي تنص على أنه عند قيام صاحب العمل بتشغيل العامل بدون عمل مكتوب أو موثق حسب ما تنص عليه القرارات المختصة تترتب عليه مخالفة مقدارها 1000 ريال تتعدد بتعدد العمال⁴⁹.

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل بنظام العمل المرن والاختصاص القضائي في حال النزاع:

أولاً:

أ- انتهاء عقد العمل بنظام العمل المرن

لم ينص القرار المنظم لعقد العمل المرن على انتهاء العقد، وبما أن عقد العمل المرن يكون دائماً محدد المدة، فإنه يخضع للمادة الرابعة والسبعون من نظام العمل والتي حددت أسباب انتهاء عقد العمل، فينتهي عقد العمل المرن بانتهاء مدته، أو اتفاق الأطراف على إنهائه، أو بلوغ العامل سن التقاعد ما لم يتفق على خلاف ذلك، أو وجود قوة قاهرة تتسبب في عدم القدرة على القيام بالعمل بشكل مطلق أو تلحق ضرر جسيم بأحد الأطراف عند تنفيذ العقد، أو إغلاق المنشأة التي يعمل فيها العامل⁵⁰، ولم ينص القرار على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل المرن، ولكن طبيعة العقد لا تلحق غالباً بالضرر بأحد أطرافه عند إنهائه وهذا ما ينتفي معه التعويض عن الإنهاء غير المشروع، وقد ورد في النموذج المعد من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لعقد العمل المرن على انه في حال رغب صاحب العمل في إنهاء العقد قبل انتهاء مدته الأصلية، فيلزمه تأكيد ذلك عبر البوابة الالكترونية للعمل المرن وإخطار العامل بذلك، وكذلك يحق للعامل إنهاء العقد قبل نهاية مدته بتقديم طلب إنهاء العقد بصورة خطية لصاحب العمل⁵¹.

⁴⁸ الفقرة الرابعة من المادة التاسعة عشر من نظام التأمينات الاجتماعية

⁴⁹ القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 27/9/1440 والصادر من وزير العمل والتنمية الاجتماعية

⁵⁰ المادة الرابعة والسبعين من نظام العمل السعودي

⁵¹ نموذج عقد العمل المرن من البوابة الالكترونية للعمل المرن - <https://mrn.sa/wp-content/uploads/MRN-Contract-Template-.pdf>

ب- تجديد عقد العمل المرن:

وفقاً للفقرة 5 من أولاً من القرار الوزاري رقم 153307 وتاريخ 1445/11/11 هـ والمعدل للقرار رقم 146481 وتاريخ 1441/9/7 هـ فقد أضاف فقرة لتنظيم أحكام تجديد عقد العمل المرن حيث حدد مدة عقد العمل المرن لدى صاحب العمل بان لا يتجاوز سنة واحدة متصلة او متفرقة وفي حال تجاوز هذه المدة فيتم تمديد او تجديد العقد بموافقة العامل او القيام بإبرام عقد عمل خاضع لجميع أحكام نظام العمل.

ثانياً: الاختصاص القضائي في منازعات عقد العمل المرن:

تختص المحاكم العمالية بالنظر في الخلافات التي قد تنشأ عن عقود العمل المرن⁵²، ولكن يجب أن يسبق رفع الدعوى العمالية عرض النزاع على إدارة التسوية الودية في مكتب العمل المختص، فإن لم يتوصل الطرفين الى تسوية ودية يقيد محضر بذلك وترفع الدعوى للمحكمة العمالية.

الخاتمة

بعد دراسة وتحليل موضوع عقد العمل بنظام العمل المرن وفق نظام العمل السعودي، توصل البحث الى النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

1. يقصد بعقد العمل المرن انه عقد محدد المدة يتعهد بمقتضاه عامل سعودي الجنسية غير متفرغ، بالعمل لدى صاحب عمل، ويكون احتساب الأجر فيه على أساس الساعة.
2. يتميز عقد العمل بنظام العمل المرن بعدة خصائص تتمثل في: أنه من العقود الرضائية، ومن العقود المسماة، ومن عقود المعاوضة الملزمة للجانبين، ويعتبر من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي حيث ان عقود العمل المرن تقتصر على السعوديين فقط، ويعتبر من العقود المحددة المدة.
3. يشترط لإبرام عقد العمل بنظام العمل المرن الشروط التالية: أن يتم توثيقه إلكترونياً، وأن يكون محدد المدة، وأن يكون احتساب الأجر فيه على أساس الساعة.
4. أطراف عقد العمل بنظام العمل المرن هم العامل وصاحب العمل، وقد يتوسط في إبرام العقد جهة ثالثة يسمون مزودي الخدمة، لكنهم لا يعتبرون أطراف في هذا العقد.
5. يتميز عقد العمل بنظام العمل المرن بعدة أحكام للعامل منها: ان العامل لا يخضع لفترة تجربة، ويجب ألا تزيد ساعات العمل فيه للعامل لدى صاحب عمل واحد أكثر من 95 ساعة في الشهر،

⁵² الفقرة ثالثاً من القرار

ويحق للعامل رفض العمل إذا طلبه صاحب العمل لذلك دون الحق في اتخاذ أي إجراء ضده. وبالنسبة لصاحب العمل فيتميز بان العامل لا يستحق فيه مكافأة نهاية خدمة ولا يستحق أي نوع من الإجازات ولا تعويض عنها.

6. تختص المحاكم العمالية بالنظر في النزاعات التي قد تنشأ عن عقد العمل بنظام العمل المرن.

التوصيات:

1. إضافة تعريف للعمل المرن في المادة الثانية من نظام العمل.
2. أفراد مواد قانونية في نظام العمل السعودي واللائحة التنفيذية لتنظيم نظام العمل المرن.
3. تنظيم حق العامل في رفض العمل وذلك بتقييده وعدم التوسع فيه.
4. إضافة مادة توضح الآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل المرن.

المراجع

أولاً: الأنظمة والقرارات:

1. النظام الأساسي للحكم الصادر بأمر ملكي رقم أ/90 وتاريخ 1412/8/27هـ.
2. نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 وتاريخ 1421/9/3.
3. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23 وأخر تعديل عليه بالمرسوم رقم (م/5) وتاريخ 1442/1/7.
4. القرار الوزاري رقم 178743 وتاريخ 1440/9/97هـ.
5. قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 146481 وتاريخ 1441/9/7هـ.
6. قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 153307 وتاريخ 1445/11/11.

ثانياً: الكتب والرسائل العلمية:

1. ابن فارس، أحمد، معجم مقاييس اللغة، ج5، دار الفكر، دمشق، 1979م.
2. إبراهيم، حسيني إبراهيم، الوجيز في مصادر الالتزام في ضوء الفقه الإسلامي والنظام المدني (المصادر الارادية وغير الارادية للالتزام)، دار الإجازة للنشر، الطبعة الأولى، 2016م.
3. إبراهيم، حسيني إبراهيم، الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الإجازة للنشر، الطبعة الأولى، 2020م.

4. الجعيد، أحمد فوزان، عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز-كلية الحقوق، جدة، 2024م.
5. الأحمد، شواخ بن محمد، عقد العمل المرن: دراسة مقارنة على ضوء مشروع قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية. مجلة الأطروحة - الدراسات القانونية، 2020م.
6. أبو الفول، قصي أكرم جضعان، والصريرة، إبراهيم صالح عبد، التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، 2019م.
7. عبد الجواد، فيصل خليل ابراهيم، والشوابكة، هيام محمود حرب، أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان، 2019م.
8. الرئيس، رزق، العبد، رضا، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار الشقري للنشر والتوزيع، الرياض ط1، 2015م.

ثالثاً: المواقع والملفات الإلكترونية:

1. الموقع الإلكتروني لبوابة العمل المرن (مرن) [/https://mrn.sa/faq](https://mrn.sa/faq)
2. شروط وإجراءات اعتماد مزودي الخدمة، ملف الكتروني في موقع منصة العمل المرن.
<file:///C:/Users/%D8%AE%D8%A7%D9%84%D8%AF/Downloads/SPS-MRN.pdf>
3. نموذج عقد العمل المرن من البوابة الإلكترونية للعمل المرن MRN-Contract-Template-.pdf