

الحماية النظامية للعامل في العقود الموسمية في النظام السعودي

سارة عصام عطية

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
iisrr47@gmail.com

أمل محمد شلبي خضرجي

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

ملخص البحث

تتمحور هذه الدراسة حول تقييم وتحليل منظومة الحماية النظامية المقررة للعامل في العقود الموسمية داخل نظام العمل السعودي، مع اتخاذ قطاع الحج نموذجاً تطبيقياً. وانطلقت الإشكالية البحثية من فرضية ضعف المركز التعاقدى للعامل الموسمي بفعل علاقة التبعية القانونية وقصر المدة الزمنية للموسم، مما يفتح ثغرة عملية قد تمكن أصحاب العمل من فرض اشتراطات استثنائية أو تعسفية تخل بالتوازن العقدي. واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي القانوني في تتبع النصوص النظامية والقرارات الوزارية الحاكمة للمواسم. وأسفرت الدراسة عن نتيجة جوهرية مفادها: أن إرادة المتعاقدين في العقد الموسمي تظل مقيدة بقوة القواعد الحمائية الأمرة للنظام التي تبطل بطلاناً مطلقاً أي بند ينتقص من حقوق العامل، وأن هذه الحماية تتكامل من خلال رقابة نظامية صارمة، وسلطة قضائية ممتدة لإبطال البنود التعسفية، وضوابط إجرائية تضمن صيانة حقوق العامل حتى انقضاء العلاقة التعاقدية. وترتيباً على ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز هذه الحماية من خلال أتمتة العقود الموسمية عبر المنصات الرقمية وتضمينها شروطاً نمطية موحدة تمنع ألياً أي تجاوز يمس الحد الأدنى من ضمانات العامل.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الموسمي، الحماية النظامية، الشروط الاستثنائية، التوازن العقدي، نظام العمل السعودي.

Statutory Protection of Seasonal Workers under Saudi Labor Law

Sara Essam Atyah

Master's Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
iisrr47@gmail.com

Amal Mohamed Shalaby Khadragey

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

Abstract

This study examines and evaluates the regulatory protection system established for workers under seasonal employment contracts within the Saudi Labor Law, utilizing the Hajj sector as a practical model. The research problem stems from the premise that seasonal workers occupy a weaker contractual position due to legal subordination and the brief duration of the season, creating a practical vulnerability that employers may exploit to impose exceptional or arbitrary clauses that disrupt contractual balance. Employing a legal analytical methodology, the study reviews the statutory provisions and ministerial resolutions governing seasonal activities. The

study yields a fundamental finding: the parties' autonomy in seasonal contracts is strictly bound by mandatory protective rules that completely invalidate any detraction from workers' rights. Furthermore, this protection is reinforced through rigorous statutory oversight, judicial authority to strike down unfair clauses, and procedural safeguards that secure the worker's rights until the termination of the contractual relationship. Consequently, the study recommends enhancing this protection by automating seasonal contracts via digital platforms, embedding standardized mandatory terms that proactively prevent any violation of the worker's minimum legal guarantees.

Keywords: Seasonal Employment Contract, Regulatory Protection, Exceptional Clauses, Contractual Balance, Saudi Labor Law.

المقدمة

تعد علاقة العمل من أهم الروابط القانونية التي تنظم التفاعل بين طرفين غير متكافئين من حيث المركز القانوني، الأمر الذي استدعى تدخل المنظم لإقرار قواعد أمرت تكفل حماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة. وفي إطار التطور الذي يشهده سوق العمل في المملكة العربية السعودية، برزت الحاجة إلى أنماط تعاقدية مرنة تستجيب لمتطلبات بعض الأنشطة التي تتسم بطابع مؤقت أو موسمي، وهو ما أفرز ما يُعرف بالعقود الموسمية.

وتتسم العقود الموسمية بارتباطها بمدة محددة ترتبط بموسم معين أو ظرف زمني استثنائي، مما يمنح صاحب العمل قدرًا من المرونة في إدارة احتياجاته التشغيلية، إلا أن هذه الطبيعة المؤقتة قد تثير تساؤلات بشأن مدى تمتع العامل في هذا النوع من العقود بذات مستوى الحماية المقررة في غيرها من عقود العمل. فغياب تنظيم تفصيلي مستقل للعقد الموسمي، واعتماده على القواعد العامة الواردة في نظام العمل، قد يؤدي إلى ظهور إشكالات عملية تتعلق بساعات العمل، أو شروط التعاقد، أو إنهاء العلاقة قبل انتهاء الموسم.

ومن ثم يكتسب موضوع الحماية النظامية للعامل في العقود الموسمية أهمية خاصة، لارتباطه بتحقيق التوازن بين متطلبات المرونة في سوق العمل وضمن الحقوق الأساسية للعامل، في إطار ما تقرره قواعد النظام العام العمالي في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

تثير العقود الموسمية في نطاق تطبيق نظام العمل السعودي إشكالية تتعلق بمدى انطباق القواعد الأمرية المنظمة لعلاقة العمل على هذا النوع من العقود، وحدود إمكانية الاتفاق على شروط ذات طابع استثنائي بحكم طبيعة العمل المؤقت. فغياب تنظيم تفصيلي مستقل للعقد الموسمي يفتح المجال لاجتهادات تعاقدية قد تمس نطاق الحماية المقررة للعامل، سواء تعلقت بتنظيم إنهاء العقد، أو بالجزاءات، أو بقيود ممارسة بعض الحقوق التعاقدية، الأمر الذي يطرح تساؤلاً حول مدى كفاية النصوص العامة الواردة في نظام العمل لمعالجة الخصوصية الزمنية والوظيفية للعقود الموسمية، ومدى قدرتها على تحقيق التوازن بين متطلبات المرونة التشغيلية وحماية العامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. كما يبرز تساؤل آخر بشأن الحدود الفاصلة بين حرية التعاقد من جهة، والقواعد النظامية الأمرية التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها من جهة أخرى.

وعليه، تتمثل الإشكالية الجوهرية لهذه الدراسة في قياس مدى كفاية الحماية النظامية المقررة للعامل في العقود الموسمية في النظام السعودي في ضوء ما قد تتضمنه هذه العقود من شروط استثنائية.

وينبثق عن ذلك التساؤل الرئيس الآتي:

ما مدى كفاية الحماية النظامية المقررة للعامل في العقود الموسمية في النظام السعودي؟

ويتفرع عنه التساؤلات التالية:

1. ما التكيف القانوني لعقد العمل الموسمي في النظام السعودي، وما الذي يميّزه عن بقية عقود العمل؟

2. ما هي المرجعية النظامية والتشريعية المنظمة لعقد العمل الموسمي في المملكة العربية السعودية؟
3. ما أثر الشروط التعاقدية الاستثنائية في العقود الموسمية على الحقوق الأساسية للعامل؟
4. ما هي آليات الرقابة المقررة لمواجهة الشروط التعسفية في عقد العمل الموسمي؟

أهداف الدراسة

1. الوقوف على التكييف القانوني لعقد العمل الموسمي في النظام السعودي، وبيان مميزاته عن بقية عقود العمل.
2. بيان المرجعية النظامية والتشريعية المنظمة لعقد العمل الموسمي في المملكة العربية السعودية.
3. تحليل أثر الشروط التعاقدية الاستثنائية في العقود الموسمية على الحقوق الأساسية للعامل.
4. تحديد آليات الرقابة المقررة لمواجهة الشروط التعسفية في عقد العمل الموسمي.

الأهمية

الأهمية العلمية: تتمثل في المساهمة في إثراء المعرفة الأكاديمية والقانونية حول العقود الموسمية في نظام العمل السعودي، وبيان مدى كفاية النصوص التي تنظمها والحماية النظامية التي تكفلها للعامل في ظل الشروط التعاقدية الاستثنائية.

الأهمية العملية: تتمثل في تقديم إطار تطبيقي متكامل يفيد الجهات التنظيمية وأصحاب العمل والعاملين الموسمين، من خلال توضيح حدود الممارسة التعاقدية القانونية وتقديم توصيات عملية لتطوير تنظيم العقود الموسمية وضبط الشروط الاستثنائية بما يضمن حماية العامل ويقلل النزاعات ويرسخ التوازن والاستقرار في سوق العمل السعودي.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي القانوني لدراسة النصوص النظامية المتعلقة بالعقود الموسمية في المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة العقود الموسمية في نظام العمل السعودي، مع التركيز على الشروط التعاقدية الاستثنائية ومدى كفاية الحماية النظامية للعامل، دون التطرق إلى أنواع العقود الأخرى غير الموسمية أو العقود في القطاعات غير الخاضعة لنظام العمل السعودي.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، وذلك لفهم الإطار القانوني المحلي واللوائح التنفيذية الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهات التنظيمية ذات الصلة.

الحدود الزمانية: تغطي الدراسة الفترة الزمنية منذ صدور نظام العمل السعودي وحتى الوقت الراهن من عام 2026.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: "أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة وفقا لأحكام قانون العمل الأردني" (رسالة ماجستير) للباحث: "طارق موفق محمد الضمور" بجامعة (الجامعة الأردنية) في الأردن. (2021):

هدفت الدراسة إلى بيان الأحكام القانونية المنظمة للشرط الجزائي في عقود العمل محددة المدة وفقا لقانون العمل الأردني، وتحليل مدى مشروعية هذا الشرط وحدود تطبيقه وأثره على حقوق العامل وصاحب العمل عند الإخلال بالعقد أو إنهائه قبل انتهاء مدته. كما تناولت الدراسة دور القضاء في الرقابة على الشرط الجزائي لضمان عدم التعسف وحماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. وقد انتهت إلى ضرورة إخضاع الشرط الجزائي لرقابة قانونية فعالة تحول دون استغلاله بما يخل بالتوازن العقدي أو ينتقص من حقوق العامل.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستي في تناول حدود مشروعية الشروط التعاقدية في عقود العمل وتقييم أثرها على حماية العامل، كما تتفقان في الاعتماد على التحليل القانوني للنصوص التشريعية ذات الصلة. وتختلف في أنها طبقت أحكام قانون العمل الأردني وركزت على الشرط الجزائي في عقود العمل محددة المدة بينما يركز بحثي على العقود الموسمية في النظام السعودي وتحليل الشروط الاستثنائية ومدى كفاية الحماية النظامية المقررة للعامل.

الدراسة الثانية: "Characteristics and Provided Legal Protection by the EU and the National Law for Seasonal Employees: A Comparative Analysis of Greece and Sweden" (رسالة ماجستير) للباحثة: Epistimi Pozidou" بجامعة (Tilburg University) في هولندا. (2021):

سعت الدراسة إلى تحليل الخصائص القانونية ومستوى الحماية المقررة للعمال الموسمين في إطار قانون الاتحاد الأوروبي، من خلال إجراء دراسة مقارنة بين التشريعين الوطنيين في كل من اليونان والسويد. وتركز نطاق البحث تحديداً على العمل الموسمي في قطاع السياحة دون تحليل أشكال العمل الموسمي الأخرى في الدول محل المقارنة، وذلك في ضوء توجيهات الاتحاد الأوروبي المنظمة لعمل العمال الموسمين. وقد خلصت الدراسة إلى وجود تفاوت في مستوى الحماية القانونية بين النظامين الوطنيين، مؤكدة أن التنظيم التشريعي الدقيق يسهم في تحقيق توازن أفضل بين مرونة سوق العمل وضمان حقوق العامل الموسمي.

تتشترك هذه الدراسة مع دراستي في الهدف المتعلق بتحليل الحماية القانونية المقررة للعامل الموسمي وتقييم مدى كفاية التنظيم التشريعي المنظم لهذا النوع من العقود. كما تتفقان في الاعتماد على تحليل النصوص القانونية لبيان حدود الحماية. وتختلف في أنها ركزت على قطاع السياحة في إطار تشريعات الاتحاد الأوروبي مع اعتماد المنهج المقارن بين اليونان والسويد، بينما يركز بحثي على الإطار النظامي في المملكة العربية السعودية وتحليل النصوص المتعلقة بالعقود الموسمية دون قصرها على قطاع معين.

الدراسة الثالثة: "عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة تحليلية" (رسالة ماجستير) للباحث: "أحمد فوزان عيظه الجعيد" بجامعة (الملك عبد العزيز) في المملكة العربية السعودية. (2024):

سعت الدراسة إلى تحليل الإطار النظامي المنظم لعقد العمل المرن في نظام العمل السعودي وبيان طبيعته القانونية وأحكامه الخاصة مع تحديد الحقوق والالتزامات المترتبة على أطرافه. كما هدفت إلى تقييم مدى تحقيق هذا النوع من العقود للتوازن بين مرونة التشغيل وحماية العامل من خلال دراسة النصوص النظامية ذات الصلة وتحليلها في ضوء المبادئ العامة لقانون العمل. وقد خلصت الدراسة إلى أن التنظيم النظامي لعقد العمل المرن يعكس توجهها نحو تعزيز المرونة في سوق العمل، إلا أن بعض الجوانب ما تزال تحتاج إلى ضبط أدق لضمان حماية كافية للعامل، خصوصاً فيما يتعلق بإنهاء العقد والحقوق المالية المرتبطة به.

تتشترك هذه الدراسة مع دراستي في الهدف المتعلق بتحليل أحد أنماط عقود العمل غير التقليدية في النظام السعودي وتقييم مدى كفاية الحماية المقررة للعامل في ظلها، كما تتفقان في الاعتماد على المنهج التحليلي لدراسة النصوص النظامية. وتختلف في أنها ركزت على عقد العمل المرن، بينما تركز دراستي على العقود الموسمية وتحليل الشروط التعاقدية الاستثنائية ومدى مشروعيتها في النظام السعودي.

خطة الدراسة

المبحث الأول: الإطار النظامي للعقد الموسمي في النظام السعودي:

- المطلب الأول: ماهية العقد الموسمي وتكييفه القانوني.
- المطلب الثاني: المرجعية النظامية للعمل الموسمي.
- المبحث الثاني: إشكاليات الشروط الاستثنائية للعقد الموسمي وآليات حماية التوازن العقدي:
- المطلب الأول: الشروط التعاقدية الاستثنائية وأثرها في الحقوق الأساسية للعامل.
- المطلب الثاني: آليات الرقابة لحماية التوازن العقدي.

المبحث الأول: الإطار النظامي للعقد الموسمي في النظام السعودي

يُعد عقد العمل الموسمي أحد أهم العقود غير النمطية التي أوجدتها الضرورات التشغيلية والتنظيمية، لاسيما في بيئة قانونية مثل المملكة العربية السعودية التي تتميز بمواسم دينية واقتصادية مكثفة. وإذا كان الأصل في علاقات العمل هو الاستدامة، فإن العقد الموسمي يمثل استثناءً تفرضه طبيعة النشاط المرتبط بفترة زمنية معينة.

ولكي نستطيع تشخيص مدى كفاية الحماية النظامية للعامل في هذا النوع من العقود، فإنه من المتعين علينا أولاً تأصيل الطبيعة القانونية لهذا العقد، وتحديد مكانه ضمن خارطة الأنظمة السعودية، وبيان المرجعية النظامية التي تحكمه.

وبناءً على ذلك، سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين؛ نتناول في الأول منهما ماهية العقد الموسمي وتكييفه القانوني، بينما نخصص المطلب الثاني لاستعراض المرجعية النظامية التي تحكم هذا العقد في ظل المنظومة التشريعية السعودية، وذلك وفقاً للآتي:

المطلب الأول: ماهية العقد الموسمي وتكييفه القانوني:

للبحث في حدود الحماية النظامية المقررة للعامل الموسمي، يجب علينا الوقوف ابتداءً على ماهية هذا العقد وتحديد ملامحه القانونية وخصائصه التي تميزه عن الأنماط العقدية الأخرى؛ إذ إن كفاءة الحماية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بدقة التوصيف. إذ يستقل العقد الموسمي بخصائص موضوعية تجعله نمطاً عقدياً متفرداً؛ وتبرز القيمة القانونية لهذا التأصيل في استيعاب الطبيعة الاستثنائية لهذا العقد، والتي كثيراً ما تُتخذ ذريعةً لفرض اشتراطات تعاقدية تخل بالحماية النوعية التي كفلها النظام؛ مما يجعله بيئةً خصبةً لإشكاليات قانونية تتعلق بمدى توازن الحقوق والالتزامات في ظل قصر المدة الزمنية للموسم.

أولاً: تعريف عقد العمل الموسمي

1. المفهوم اللغوي والاصطلاحي:

- لغة: يعد العقد نقيض الحل، والعمل المهنة والفعل، أما الموسم فهو الوقت المعلوم المرتبط بحدث دوري كالحج أو الحصاد وسمي بذلك لأنه علامة توضع على وقت محدد ليعرف بها.¹
- اصطلاحاً: هو عقد عمل محدد المدة الذي يبرم لإنجاز أعمال دورية بطبيعتها تنتهي بانتهاء الموسم الذي نشأت فيه؛ كأعمال الحج أو جني المحاصيل.²

2. المفهوم النظامي:

يتحدد المفهوم النظامي لعقد العمل الموسمي في المملكة العربية السعودية من خلال النص الصريح في المادة (الثانية) من نظام العمل، والتي عرّفت العمل الموسمي بأنه: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.³ ويستبين من هذا التعريف أن المنظم السعودي قد ربط ماهية هذا العقد بعنصرين جوهريين:

- عنصر الدورية: أي التكرار والانتظام في أوقات محددة من السنة.
- عنصر العرف: أي الإحالة إلى ما استقر عليه الواقع العملي وتكرر في تحديد ماهية الموسم.

بناءً على ما تقدم من استعراض للمفهوم اللغوي والاصطلاحي والنظامي، يتضح أن عقد العمل الموسمي ليس مجرد عقد عمل مؤقت، بل هو عقد يتحدد جوهره بالارتباط الوثيق بين الزمن وطبيعة النشاط؛ فمن الناحية اللغوية والاصطلاحية وجدنا أن الموسم هو ظرف زمني يفرض نوعاً معيناً من العمل، وهو ما أكدته المنظم السعودي حين جعل الدورية والعرف هما الضابطان لهذا العقد. ويتجلى لنا من خلال هذا التحليل أن العقد الموسمي هو علاقة تعاقدية تدور مع الموسم وجوداً وعدماء، بحيث لا يبرم العقد إلا لوجود نشاط دوري ولا ينتهي إلا بانقضائه.

¹ ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط3، 1414هـ، ج3، ص296؛ ج11، ص475؛ ج12، ص636.

² الحازمي، تركي بن عبد الله، "عقد العمل محدد المدة"، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، العدد 33، ص143، 2022م، ص143.

³ المادة (2)، نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ، المنشور في جريدة أم القرى، العدد (4068)، بتاريخ 1426/9/25هـ.

وعليه، يمكن تعريف عقد العمل الموسمي بشكل متكامل بأنه:

رابطة قانونية تلزم بموجبها جهة العمل بتشغيل عامل لأداء مهمة مهنية ترتبط بطبيعتها بموسم دوري محدد، وينقضي هذا الالتزام حتماً بانتهاء المدة الزمنية لهذا الموسم أو بإنجاز النشاط المرتبط به، دون أن تكتسب هذه العلاقة صفة الاستمرار أو الديمومة مهما تكررت المواسم.

يتميز عقد العمل الموسمي بطبيعة قانونية خاصة تجعله نظاماً تعاقدياً قائماً بذاته، وتتمثل أهم خصائصه فيما يلي:

1. الدورية: تعد الدورية الركن الجوهري في تمييز هذا العقد؛ إذ لا ينعقد إلا لمواجهة أعمال تتكرر بانتظام في مواسم معلومة، وهو ما استقر عليه المنظم في تعريف العمل الموسمي. وهذه الخاصية تعني أن العمل ليس طارئاً أو عرضياً، بل هو نشاط متوقع الحدوث يرتبط بفترات ومواسم، مما يمنحه صفة الاستمرارية المنقطعة التي تفرض واقعاً تعاقدياً يختلف عن العمل الدائم المستمر أو العارض المؤقت.

2. التوقيت الغرضي: تتمثل هذه الخاصية في كون العقد يدور مع الموسم وجوداً وهدماً؛ إذ ينقضي حكماً وبقوة النظام بمجرد انتهاء الغرض الذي أبرم من أجله أو زوال الحاجة الفعلية للمهمة الموسمية. وتتجلى أهمية هذه الخاصية في أن العقد الموسمي يتأرجح في نظري بتكليفه بين العقود محددة المدة وغير محددة المدة؛ فهو محدد بارتباطه بواقعة الموسم، ولكنه قد يفترق إلى تاريخ انتهاء تقويمي جامد، إذ يظل مرتين بالانقضاء الفعلي للعمل الموسمي⁴. وبذلك، فإن الغرض هو الذي يحدد عمر العقد في أغلب صور التعاقد الموسمي، مما يجعل زوال الرابطة التعاقدية أمراً تلقائياً فور تحقق الغاية من التعاقد دون حاجة لتعيين تاريخ محدد. وعلى الرغم من ذلك، توجد حالات عديدة تكون فيها العقود الموسمية قابلة للتحديد الزمني بدقة، ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى اختلاف طبيعة العمل الموسمي وتقدير أطراف العلاقة⁵.

3. التبعية النظامية الاستثنائية: تتمثل هذه الخاصية في عدم خضوع العقد الموسمي لجميع أحكام نظام العمل على قدم المساواة مع العقود الأخرى، بل يفرد بنطاق سريان يقتصر على نصوص معينة دون غيرها. وهذه الخصوصية تعني أن العقد الموسمي يُعامل كمركز قانوني استثنائي لا تسري في حقه الآثار التي تشترط طبيعة الاستمرار والدوام، وفي المقابل يستوجب ضوابط إجرائية خاصة تراعي قصر مدته وطبيعته غرضه. وبناءً عليه، فإن الطبيعة القانونية لهذا العقد تفرض "انتقائية" في تطبيق النصوص؛ بحيث يُستبعد منه ما يتعارض مع طبيعته الموقوتة، وهو ما يجعله محكوماً بقواعد الاستثناء الواردة في النظام واللوائح المنظمة له، لا بالأصل العام المطبق على العقود المستمرة.

وخلاصة القول، إن ما يميز به عقد العمل الموسمي من خصائص وما يثيره من خصوصية في التعريف، يفرض ضرورة البحث في الأساس التشريعي الذي يستند إليه هذا العقد في النظام السعودي؛ فاستجلاء ماهية العقد لا يكتمل إلا ببيان المصادر واللوائح التي رسمت إطاره التنظيمي، وهو ما سنفصله في المطلب الثاني: المرجعية النظامية للعمل الموسمي.

المطلب الثاني: المرجعية النظامية للعمل الموسمي:

تتحدد المرجعية القانونية للعمل الموسمي في المملكة العربية السعودية من خلال منظومة تشريعية متدرجة، تبدأ من النص العام وصولاً إلى القواعد التنفيذية، وهذا التعدد في المصادر يهدف إلى خلق توازن بين المبادئ العامة التي تحمي أطراف العلاقة وبين الأحكام الاستثنائية التي تفرضها طبيعة العمل الموسمي وذلك وفق الآتي:

أولاً: نصوص نظام العمل السعودي :

يستمد العقد الموسمي شرعيته من عدة مواد في النظام ترسم إطاره العام، وهي:

1. المادة (الثانية): التي وضعت الركيزة الأساسية بتعريف العمل الموسمي بأنه: "العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها"⁶. والشاهد هنا أن المنظم جعل "العرف" مرجعاً لتحديد صفة الموسمية، مما يمنح مرونة في إدخال أنشطة عديدة تحت هذا المسمى.

⁴ الجعيد، أحمد فوزان عيظه، "عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة تحليلية"، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2024م، ص 33.

⁵ الصالحي، نجيب، "العمل الموسمي بين الفراغ التشريعي والتأطير القضائي"، مجلة منازعات الأعمال، المجلد 13، العدد 3، 2026م، ص 67-68.

⁶ المادة (2)، نظام العمل، مرجع سابق.

2. المادة (السابعة/ الفقرة 5): والتي نصت على: "يجوز للوزير استثناء بعض الفئات من تطبيق بعض أحكام هذا النظام...⁷ وتبرز أهمية هذه المادة في كونها المرجع الذي يسمح بتطبيق العقد الموسمي بأحكام مرنة تتناسب مع قصر مدته، وتفتح في الوقت ذاته الباب للعديد من الإشكاليات نظراً لما في ذلك من إخراج العقد الموسمي من أحكام مقننة نص عليها المنظم.

3. المادة (المئة): وهي المرجع التنظيمي لظروف التشغيل المكثف في المواسم؛ حيث أجازت لصاحب العمل -في المنشآت الموسمية- زيادة ساعات العمل اليومية والأسبوعية، بشرط ألا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ثلاثة أسابيع عن المعدل الطبيعي. وتعد هذه المادة مرجعاً جوهرياً لضبط التوازن بين حاجة المنشأة في ذروة الموسم وبين حق العامل في تقاضي أجر إضافي يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (50%) من أجره الأساسي عن ساعات التجاوز، أو منح أيام إجازة تعويضية وفق الضوابط النظامية⁸.

المادة (الحادية والثلاثون): التي نصت على " على الوزير أن يصدر اللوائح المنظمة لعمل بعض الفئات التي تتطلب طبيعة عملها ذلك"⁹. وهي المرجع الذي فوض الوزارة في إصدار قواعد خاصة تنظم تفاصيل العمل الموسمي إجرائياً وفنياً كي تحل ثغرة الاستثناء من بعض أحكام النظام فلا تبيت الأحكام غير منظمة وموضحة، وتفصل في الأحكام الخاصة بالأعمال الموسمية.

ثانياً: اللائحة التنفيذية لنظام العمل:

تعتبر اللائحة هي المرجع المكمل للنظام، وتظهر أهميتها في توصيف العلاقة التعاقدية، حيث أوجبت اللائحة في نماذج العقود الموحد (الملحق رقم 1): ضرورة بيان نوع العمل¹⁰. وبناءً عليه، تصبح المرجعية في إنهاء العقد هي تحقق الغرض (انتهاء الموسم)، وهو ما يعزز من الطبيعة الاستثنائية لهذا العقد في كونه ينقضي بقوة النظام عند انتهاء مدته الزمنية أو الغرض منه.

ثالثاً: القواعد والقرارات الوزارية المنظمة للمواسم (الحج نموذجاً):

تستمد أعمال الحج خصوصيتها من صدور قواعد تنظيمية دورية تتلاءم مع طبيعة الموسم، وتعد هذه القواعد المرجع النوعي الذي يكمل نقص النصوص العامة، وتمثل في:

1. قواعد ممارسة نشاط الاستقدام لتقديم الخدمات العمالية لقطاع الحج والعمرة: تعد هذه القواعد المرجع الموضوعي الذي ينظم العلاقة التعاقدية في المشاعر المقدسة؛ حيث تضع اشتراطات نوعية تتعلق بمشروعية ممارسة العمل عبر "تأشيرات العمل الموسمي" أو "تصاريح العمل المؤقت". وتكمن أهميتها في ربط نفاذ العقد بضوابط زمنية ومكانية صارمة تنتهي بانتهاء أعمال الموسم، مما يجعلها مرجعاً استثنائياً يقيد الأحكام العامة لنظام العمل.

2. خدمة (أجير الحج): تعد خدمة (أجير الحج) مرجعاً إجرائياً حديثاً لتوثيق العمل الموسمي، خاصة للكوادر الوطنية (السعوديين)؛ حيث تحدد المسار التقني والنظامي لتوثيق العلاقة التعاقدية عبر نماذج العقود الإلكترونية الموحدة¹¹. ويهدف هذا المرجع إلى ضمان وجود مستند قانوني مسجل لدى الوزارة يحفظ حقوق العامل في الأجر وضوابط المهام المسندة إليه.

3. الارتباط بالتراخيص اللوجستية والأمنية: تمتد المرجعية النظامية هنا لتشمل القرارات الصادرة بالتنسيق مع وزارة الحج والعمرة والجهات الأمنية فيما يخص (تصاريح دخول المشاعر/ بطاقات نسك)؛ إذ يرتبط تنفيذ عقد العمل الموسمي في

⁷ المادة (5/7)، نظام العمل، مرجع سابق.

⁸ المادة (100)، نظام العمل، مرجع سابق. وينظر أيضاً: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "ساعات العمل الإضافية"، مسترجع من: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/articles/313>، تاريخ الزيارة: 1 مايو 2026م.

⁹ المادة (31)، نظام العمل، مرجع سابق.

¹⁰ الملحق رقم (1)، اللائحة التنفيذية لنظام العمل، الصادرة بقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (70273) وتاريخ 1440/4/11هـ، المنشورة في جريدة أم القرى، العدد (4765)، بتاريخ 1440/5/19هـ.

¹¹ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، خدمة "موسم الحج (أجير الحج)"، منصة أجير، مسترجع من: <https://ajeer.qiwa.sa/landing/services/hajj>، تاريخ الزيارة: 8 مايو 2026م.

الحج عملياً بهذه التصاريح، مما يجعلها إطاراً تنظيمياً مكملاً يؤثر بصورة غير مباشرة في تنفيذ العلاقة التعاقدية الموسمية داخل المشاعر المقدسة، من حيث مشروعية مباشرة العمل وإمكانية أداء الالتزامات التعاقدية خلال الموسم¹².

وخلاصة القول هي إن المرجعية النظامية للعمل الموسمي في الحج تتسم بالتعدد والمرونة؛ فهي تبدأ من نصوص نظام العمل العامة، وتتم باستثناءات ساعات العمل في المادة (100)، وصولاً إلى القواعد النوعية والمنصات الرقمية كمنصة (أجير). ومع أن هذا التعدد يهدف ظاهرياً لضبط التوازن العقدي، إلا أن إحالة التفاصيل الجوهرية للوائح والاستثناءات الوزارية قد تفتح الباب لتحديات عملية تمس حقوق العامل؛ وهو ما سنعمل على بيانه في المبحث القادم من خلال رصد إشكاليات هذه الشروط وآليات حماية التوازن العقدي.

المبحث الثاني: إشكاليات الشروط الاستثنائية للعقد الموسمي وآليات حماية التوازن العقدي

يترتب على إبرام العقد الموسمي التزامات متبادلة بين طرفيه، إلا أن الممارسة العملية تكشف عن لجوء بعض المنشآت إلى إدراج شروط تعاقدية استثنائية تؤدي إلى تقييد حقوق العامل أو الانتقاص منها.

وتقتضي دراسة هذه المسألة تحديد ماهية هذه الشروط وأثرها في الحقوق الأساسية للعامل، ثم الانتقال لبيان الأدوات والوسائل الرقابية التي وفرها النظام للقضاء على هذه الممارسات وإعادة التوازن للعلاقة العقدية، وهو ما سنناقشه من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: الشروط التعاقدية الاستثنائية وأثرها في الحقوق الأساسية للعامل:

نظراً للطبيعة المؤقتة للعقد الموسمي وارتباطه بمواسم محددة، تظهر في بعض العقود شروط استثنائية قد تؤثر على التوازن التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. وتتسم هذه العقود بظهور أنماط من الاشتراطات التعاقدية التي تملئها طبيعة العمل المكثفة والقصيرة؛ حيث يعتمد أصحاب العمل إلى صياغة بنود مستحدثة تضمن مصالحهم التشغيلية، مستغلين في كثير من الأحيان ضعف المركز التفاوضي للعامل الموسمي أو محدودية إدراكه للأثار النظامية لبعض الشروط التعاقدية¹³. وفي ظل هذا الضعف، يرضخ الكثير من العمال لهذه الشروط رغبة في العمل أو خوفاً من التبعات القانونية والمالية المذكورة في العقد.

ويُقاس مدى صحة هذه الشروط أو بطلانها بموجب المعيار الوارد في المادة الثامنة من نظام العمل¹⁴، والتي تقضي ببطلان كل شرط يخالف أحكام النظام ما لم يكن أكثر فائدة للعامل؛ لذا يهدف هذا المطلب إلى رصد أبرز هذه الشروط الشائعة والممارسات المنتشرة، مع التأكيد على أنها ذُكرت على سبيل المثال لا الحصر، وذلك وفق التقسيمات التالية:

الفرع الأول: الشروط الماسة بحرية العامل في إنهاء العقد:

تستهدف هذه الشروط تقييد الإرادة الحرة للعامل في إنهاء العلاقة التعاقدية لضمان استقرار العمالة تحت ضغط الموسم، وتتخذ الصور التالية:

1. شرط حظر الاستقالة أو الإنهاء المبكر: يعتمد بعض أصحاب العمل إلى إدراج بند صريح يمنع العامل من ممارسة حقه في إنهاء العقد أو التوقف عن العمل طوال فترة الموسم تحت أي ظرف كان، متجاهلاً بذلك القواعد العامة التي تسمح بإنهاء العقد لسبب مشروع أو ظرف استثنائي معتبر نظاماً، ويضع العامل تحت ضغط معنوي هائل يلزمه بالاستمرار حتى في حالات العجز البدني أو الظروف العائلية الطارئة.
2. شرط التعويض الاتفاقي المبالغ فيه: بما أن العقد الموسمي بطبيعته قصير المدة، فإن التعويض النظامي المقرر في المادة (77) من نظام العمل والذي يُحتسب غالباً بناءً على مدة الخدمة قد لا يحقق الغاية في جبر الضرر لصاحب العمل عند ترك العامل لمهامه في ذروة الموسم. ومن هنا، يعتمد أصحاب العمل إلى إدراج مبالغ مقطوعة كتعويض اتفاقي مسبق (شرط جزائي). وتكمن الإشكالية في المغالاة الشديدة في تقدير هذا التعويض، حيث يُصاغ بأرقام تفوق الأجر الإجمالي

¹² وزارة الحج والعمرة، "بطاقة نسك"، الموقع الرسمي لوزارة الحج والعمرة، مسترجع من: [https://haj.gov.sa/ar/About-the-](https://haj.gov.sa/ar/About-the-ministry/Ministry-initiatives/Nusuk-Card) تاريخ الزيارة: 8 مايو 2026م.

¹³ شيخ سناء، "الحماية القانونية والقضائية للعامل في عقد العمل محدد المدة"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 9، العدد 1، 2021م، ص 29-30.

¹⁴ المادة (8) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ.

الذي سيتقاضاه العامل عن الموسم كاملاً. والهدف هنا ليس جبر الضرر المتوقع للمنشأة بقدر ما هو ترهيب العامل مادياً ومنعه من التفكير في المغادرة¹⁵، مما يجعله يستمر في العمل تحت وطأة الإكراه المادي خوفاً من مطالبات مالية مبالغ فيها تحت مسمى (الشرط الجزائي) في حال قرر عدم الاستمرار.

3. شرط الفسخ بإرادة صاحب العمل المنفردة: في مقابل تضيق الخناق على العامل، يمنح صاحب العمل لنفسه الحق في إنهاء العقد في أي لحظة وبإرادة منفردة دون الالتزام بذكر مبرر مشروع أو التقيد بالمدة المتبقية. ومكمن الخطورة هنا أن هذا الشرط يمثل التقافاً صريحاً على القواعد الأمرة التي تحكم انتهاء عقد العمل المحدد المدة (المادة 74 من النظام) والتي لا تجيز الإنهاء إلا لأسباب حصرية¹⁶؛ وهو ما يتسق مع الأصل الفقهي المستقر من أن عقد العمل هو من العقود اللازمة التي لا يملك أحد طرفيها الاستقلال بفسخها دون سبب معتبر نظاماً وشرعاً¹⁷، مما يؤدي إلى انعدام الأمان الوظيفي؛ حيث يفتح الباب للإنهاء التعسفي المبني على أسباب شخصية أو قرارات فجائية لا علاقة لها بجودة العمل، مستغلاً في ذلك صياغة العقد التي تمنحه حق الإنهاء دون توضيح الأسباب. ويتجلى ذلك بوضوح في قيام بعض المنشآت بالاستغناء عن العمالة وتقليص أعدادها فور انتهاء ذروة الموسم وقبل اكتمال المدة التعاقدية المتفق عليها، مما يحرم العامل من الاستفادة من كامل أجره المخطط له، ويجعل العقد يسير في اتجاه واحد يخدم مصلحة الطرف الأقوى اقتصادياً فقط.

الفرع الثاني: الشروط الاستثنائية الماسة بالحقوق الجوهرية (الأجر والراحة):

تستهدف هذه الشروط تقليص التكاليف التشغيلية وزيادة الإنتاجية إلى أقصى حد ممكن، وذلك عبر الالتفاف على القواعد الأمرة في نظام العمل المتعلقة بساعات العمل والراحة التعويضية، وتظهر في الصور التالية:

1. شرط الأجر المقطوع الشامل لساعات العمل الإضافية: يعمد بعض أصحاب العمل إلى إدراج بند ينص على أن الأجر المتفق عليه مقطوع وشامل لكافة ساعات العمل، بما في ذلك أي ساعات عمل إضافية قد يؤديها العامل خلال الموسم. يهدف هذا الشرط إلى حرمان العامل من حقه النظامي في تقاضي بدل عمل إضافي (أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي)، وهو ما يخالف المادة (107) من نظام العمل. فالعقد الموسمي بطبيعته يتطلب جهداً مضاعفاً وساعات عمل تتجاوز الحد الأقصى، وبموجب هذا الشرط، يتم استغلال مجهود العامل البدني دون مقابل مادي عادل يتناسب مع حجم العمل الفعلي¹⁸.
2. شرط الاستعداد الدائم وإهدار فترات الراحة: يُدرج في بعض العقود شرط يلزم العامل بالبقاء تحت تصرف صاحب العمل طوال الأربع والعشرين ساعة، أو النص على سقوط حقه في الراحة الأسبوعية نظراً لضيق وقت الموسم وكثافة المهام. هذا النوع من الشروط يهدر الحقوق الإنسانية والبدنية التي كفلها النظام في المواد (98) و(101)، والتي تمنع تشغيل العامل أكثر من عدد ساعات معين وتضمن له فترات راحة للصلاة والطعام¹⁹. واشترط الاستعداد الدائم يحول العامل من صاحب حق في الراحة إلى أداة إنتاج تعمل دون انقطاع، مما قد يؤدي إلى استنزاف طاقته البدنية وتعرضه لمخاطر إصابات العمل.
3. شرط تعديل المهام الجوهرية دون قيد: يمنح هذا الشرط صاحب العمل الحق في تكليف العامل بأي مهام يراها ضرورية لسير الموسم، حتى لو كانت تختلف اختلافاً جوهرياً عن المهنة المتفق عليها في العقد أو لا تتناسب مع مؤهلاته. ورغم أن النظام أجاز التكليف بمهام مختلفة في حالات الضرورة ولمدة محددة (المادة 60)²⁰، إلا أن هذا الشرط يُصاغ بشكل

¹⁵ الضمور، طارق موفق محمد، أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2021م، ص 57-58.

¹⁶ المادة (74) من نظام العمل السعودي.

¹⁷ التميمي، عبد الرحمن بن عبد العزيز آل فواز، "عقد الأجير الخاص وأحكامه المتعلقة بالفسخ والتعويض والضمان"، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور، العدد التاسع، الإصدار الثاني، المجلد الأول، 2024م، ص 349.

¹⁸ المادة (107)، نظام العمل السعودي، مرجع سابق؛ وقرار المحكمة العليا (المملكة العربية السعودية)، الدائرة العمالية، رقم (6628520) وتاريخ 1444/10/28هـ، الناقض للحكم رقم (٤٤٣٠١٧٧٦٤٢).

¹⁹ المادتان (98) و(101)، نظام العمل، مرجع سابق.

²⁰ المادة (60)، نظام العمل السعودي، مرجع سابق.

مطلق طوال الموسم. ويُستغل هذا البند أحياناً لتكليف العمال بمهام شاقة قد لا تتوافق مع طبيعة تخصصهم، مما يعد خروجاً عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود وتعدياً على حق العامل في احترام طبيعة عمله المتفق عليها.

الفرع الثالث: الشروط المقيدة لحق التقاضي والمساءلة القانونية

تستهدف هذه الشروط وضع عوائق إجرائية أو قانونية تمنع العامل من المطالبة بحقوقه بعد انتهاء العلاقة، أو تهدف إلى إبراء ذمة صاحب العمل بطرق تمنع العامل من الوصول للقضاء، وتظهر في الصور التالية:

1. شرط المخالصة الإلزامية والتنازل عن حق التظلم: يعتمد بعض أصحاب العمل عند انتهاء مدة العمل الموسمية إلى ربط صرف المستحقات الأخيرة للعامل بتوقيعه على مخالصة نهائية أو إقرار يتضمن تنازلاً كاملاً عن أي حق أو مطالبة، وتعهداً بعدم رفع أي دعوى قضائية أو تظلم مستقبلاً. تكمن الخطورة هنا في استغلال حاجة العامل لاستلام أجرته لانتزاع تنازل شامل عن حقوق قد يكون قد حُرِم منها فعلياً مثل بدل الساعات الإضافية. ونظماً، لا يُعتد بهذه المخالصات-كغيرها من الشروط الباطلة- إذا ثبت أنها كانت وسيلة لإهدار حقوق أمرة كفلها النظام، أو أنها تمت تحت ضغط المساومة²¹، حيث يظل حق التقاضي من الحقوق العامة التي لا يجوز مصادرتها، وللقضاء العمالي سلطة فحص هذه الإقرارات لإبطال ما خالف النظام منها.

2. شرط تقصير مدد المطالبة أو السقوط: يعتمد بعض أصحاب العمل إلى وضع بند ينص على أن أي مطالبات مالية للعامل تسقط إذا لم يتقدم بها خلال أيام قليلة من انتهاء الموسم، أو اشتراط تقديم الشكوى عبر قنوات داخلية تابعة للمنشأة فقط. ويمثل هذا الشرط تعدياً على مدة سماع الدعوى التي قررها المنظم في المادة (234) من نظام العمل²²، والهدف من هذا القيد التعاقدية هو الالتفاف على المواعيد التي منحها القانون للعامل للمطالبة بحقوقه، واستغلال استعجال العامل الموسمي للرحيل أو جهله بالأنظمة لإسقاط حقه في المطالبة القضائية عبر فرض مواعيد سقوط محددة، مما يحرم العامل من فرصه النظامية في التظلم والمطالبة بحقوقه أمام الجهات المختصة بعد انتهاء الموسم.

3. شرط التحكيم الإلزامي أو تحديد جهة تقاضي بعيدة: قد تتضمن بعض العقود شرطاً يلزم العامل باللجوء إلى التحكيم الخاص الذي قد يكون مكلفاً بدلاً من القضاء العمالي المجاني، أو النص على اختصاص محاكم أو جهات تحكيم في مدينة بعيدة عن مكان العمل الفعلي. وتكمن خطورة هذا الشرط في كونه وسيلة لإعجاز العامل عن المطالبة بحقوقه عبر وضع عقبات مادية وجغرافية؛ فتكلفة التحكيم المادية أو عناء السفر للمطالبة بحق مالي بسيط قد يجعل العامل يتنازل عن حقه تماماً. وهذا النوع من الشروط يمس بحق أساسي وهو حق التقاضي المجاني والميسر الذي كفله النظام للعامل كطرف ضعيف في العلاقة التعاقدية.

يتضح مما سبق أن عقود العمل الموسمية قد تتحول من أداة تنظيمية إلى وسيلة لاستغلال حاجة العامل، وذلك عبر إدراج شروط تعسفية تستهدف تقييد إرادته، أو الانتقاص من حقوقه المادية، أو محاصرته إجرائياً. ورغم محاولات أصحاب العمل تحصين هذه البنود، إلا أن أغلبها يظل معيباً وقابلاً للإبطال عن طريق التظلم والقضاء العمالي؛ لمخالفتها الصريحة للنصوص الأمرة في نظام العمل، وهذا الاختلال في توازن العقد هو ما استدعى وجود حماية نظامية وقضائية خاصة، وهو ما سنفصله في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: آليات الرقابة لحماية التوازن العقدي:

يستوجب تحليل الطبيعة الاستثنائية للعقود الموسمية البحث في آليات الضبط والرقابة التي فرضها المنظم والقضاء لضمان عدم انحراف إرادة صاحب العمل نحو التعسف؛ حيث يبرز دور الرقابة القانونية هنا ليس كقيد على حرية التعاقد، بل كأداة ضرورية لإعادة التوازن المفقود بفعل التبعية القانونية للعامل. فالأصل أن عقد العمل يقوم على علاقة التبعية القانونية التي تمنح صاحب العمل سلطة الإشراف والتوجيه، مما يجعل إرادة العامل في قبول الشروط الاستثنائية مشوبة دائماً بمظنة الاضطرار، وهو ما استدعى وجود سياج نظامي وقضائي وإجرائي يضمن الحد الأدنى من التوازن العقدي ويمنع تحول

²¹ "شروط المخالصة في نظام العمل السعودي"، مقال قانوني، موقع Mulem للحمامة والاستشارات القانونية، تاريخ الزيارة: 8 مايو 2026م.
²² المادة (234) من نظام العمل -المضافة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ والخاصة بمدة سماع الدعاوى العمالية-، مرجع سابق.

مرونة العقود الموسمية إلى وسيلة لإهدار الحقوق الأمانة²³، وضمان تحقيق الكفاءة التشغيلية دون المساس بضماناته النظامية والحد الأدنى من الحماية التي كفلها النظام للعامل.

الفرع الأول: الرقابة النظامية (قيود نظام العمل والضمانات الأمانة):

تظل المرونة التي تتطلبها المواسم محكومة بالقواعد الأمانة في نظام العمل، والتي تضع حداً فاصلاً بين سلطة تنظيم العمل وبين الانتقاص من الحقوق. ولا يُعد باتفاق طرفي العقد على بنود من شأنها الانتقاص من الضمانات التي قررها المنظم كحد أدنى للحماية؛ ويعد كل اتفاق من هذا القبيل باطلاً بطلاناً مطلقاً لا تترتب عليه أي آثار قانونية في مواجهة العامل.

ويبرز هذا القيد النظامي بشكل جلي في منع الالتفاف على أحكام المواد المنظمة لانتهاء العقد (كالمادة 74 وما بعدها)²⁴؛ فلا يُعد نظاماً بأي شرط يمنح صاحب العمل حق الفسخ بالإرادة المنفردة لغير سبب مشروع خارج الحالات النظامية المحددة، إذ إن إجازة مثل هذه الشروط تعني إفراغ الحماية العمالية من مضمونها وتحويل العقد إلى أداة لتهديد الأمان الوظيفي للعامل طوال فترة الموسم. ويمتد هذا الأثر ليشمل كافة الحقوق التي لا يجوز التنازل عنها مثل الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل القصوى، والحق في الإجازات والراحة الأسبوعية. وبناءً عليه، يترتب على تفعيل مثل هذه الشروط المخالفة أثر جبري يتمثل في بطلان البند واستحقاق العامل للتعويض المالي الجابر للضرر المنصوص عليه في المادة (77)، وبذلك ينتقل الثقل القانوني من حرية الإرادة المجردة إلى سيادة أحكام نظام العمل الأمانة، انطلاقاً من فرضية أن قبول العامل لهذه الشروط في العقد الموسمي تابع من ضعف مركزه التعاقدية وضيق فترة العمل، مما يخلق رادعاً نظامياً يمنع أصحاب العمل من استغلال قصر مدة العقود الموسمية لفرض شروط تخل بالاستقرار التعاقدية²⁵.

الفرع الثاني: الرقابة القضائية وآلية إبطال الشروط التعسفية:

تعد الرقابة القضائية حجر الزاوية في حماية العلاقة العمالية عند الانتقال من مرحلة النص إلى مرحلة التطبيق؛ إذ لا يقتصر دور القاضي العمالي على الجوانب الشكلية كمطابقة التوقعات، بل يمتد دوره لتمحيص مضمون الشروط ومدى مشروعيتها واتساقها مع القواعد الحمائية الأمانة للنظام، متجاوزاً بطلان النص الصريح إلى التفتيش في "عدالة الشرط" ومدى إضراره بالطرف الضعيف. وبموجب هذه السلطة التقديرية، يمارس القضاء آلية استبعاد الشرط التعسفي مع الإبقاء على صحة العقد واستمراره؛ وهي آلية تهدف إلى بتر الجزء المعيب من العلاقة التعاقدية دون الإضرار بمركز العامل الوظيفي أو حرمانه من فرصة العمل التي تعاقد من أجلها، إعمالاً لروح المادة الثامنة من نظام العمل التي تبطل كل شرط يخالف أحكامه.

وتتجلى هذه الرقابة بوضوح في قدرة المحكمة على إبطال طيف واسع من الشروط الجائرة؛ سواء كانت مادية كالتنازل المسبق عن الأجور الإضافية وفق المادة (107)²⁶، أو معنوية كحرمان العامل من فترات الراحة النظامية. علاوة على ذلك، تمتد الرقابة القضائية لتطال الشروط التي تمنح صاحب العمل سلطة مطلقة وغير مقيدة في تغيير طبيعة العمل الجوهرية أو تكليف العامل بمهام لا تتفق مع مؤهلاته أو طبيعته العقد الموسمي المتفق عليه²⁷؛ ففي العقود الموسمية، قد يعتمد صاحب العمل على إدراج بنود تتيح له نقل العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة عمالية شاقة تحت ذريعة "حاجة الموسم"، وهنا يتدخل القضاء لإعادة العلاقة إلى نصابها وتفعيل قاعدة تفسير الشك لمصلحة العامل عند غموض البنود التعاقدية. كما تشمل الرقابة القيود التي تهدف إلى تكييل إرادة العامل خلال فترة التعاقد، كاشتراط "منع العمل لدى الغير" بشكل مطلق حتى في غير أوقات العمل الرسمية، متى ما ثبت أن هذا القيد لا يخدم مصلحة تشغيلية مشروعة ويهدف فقط للتضييق على العامل ومنعه من تحسين دخله دون ضرورة معتبرة. فيعتبر القضاء مثل هذه الشروط "كان لم تكن"، مما يعيد العلاقة التعاقدية إلى نصابها النظامي الصحيح، ويؤكد أن إرادة المتعاقدين تظل محكومة بسقف المصلحة الفضلى للعامل وعدم التعسف في استخدام الحق.

²³ المادة (8)، نظام العمل السعودي، مرجع سابق.

²⁴ المواد (74، 77) من نظام العمل السعودي، مرجع سابق.

²⁵ المادة (77)، نظام العمل السعودي، مرجع سابق؛ الضمور، طارق موفق محمد، أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص 57-58.

²⁶ المادة (107)، نظام العمل السعودي، مرجع سابق.

²⁷ المادة (60)، نظام العمل السعودي، مرجع سابق.

الفرع الثالث: الرقابة الإجرائية على المخالفات ومعيار الوفاء الفعلي:

وختاماً، تستهدف الرقابة الإجرائية سد الثغرات القانونية والتطبيقية التي قد ينفذ منها التعسف عند نهاية العلاقة التعاقدية، وتحديدًا في العقود الموسمية التي تنسم بسرعة الانقضاء وضغوط التصفية النهائية حيث يكون العامل في أضعف حالاته نتيجة ضيق الوقت ورغبته في إنهاء علاقته التعاقدية تسلم مستحقته بأسرع وقت. وتتجلى هذه الرقابة في وضع ضوابط صارمة لصحة المخالفات وإبراءات الذمة؛ حيث استقر العمل القضائي على إخضاع المخالفات العمالية لرقابة القضاء للتحقق من مضمونها ومدى اشتغالها على تنازل أو إبراء عن حقوق العامل أو اقتصارها على إثبات استلام المستحقات النظامية، وعدم الاكتفاء بمجرد تسميتها أو توقيع العامل عليها²⁸. كما لا يُعتد بالإبراءات التي تُنتزع من العامل أثناء سريان العقد أو تحت ضغط الحاجة أو المساومة²⁹، وذلك تطبيقاً للمادة (8) من نظام العمل التي تُبطل كل إبراء أو مصالحاة تتضمن انتقاصاً من حقوق العامل خلال فترة التعاقد.

ولا تقتصر هذه الرقابة على بطلان التوقيع الصوري، بل تمتد لاعتماد معيار واقعي صارم هو الوفاء المادي الفعلي من خلال التحقق من توافق المستندات مع واقع الوفاء بالمستحقات العمالية؛ فلا تبرا ذمة صاحب العمل بمجرد المستند المكتوب أو المخالصة الشكلية، ما لم تفترن بما يثبت الوفاء الفعلي بالمستحقات العمالية وظروف صحة المخالصة. ويهدف هذا التشدد الإجرائي إلى منع أصحاب العمل من فرض شروط التنازل القسرية كقيد لتسليم العامل مستحقته النهائية، وتلافي آثار ضعف الوعي القانوني أو الحاجة المادية لدى العاملين في العقود الموسمية، مما يضمن أن يكون التوازن العقدي واقعاً ملموساً وليس مجرد نصوص صورية، ويؤكد أن الحماية النظامية تلازم العامل من لحظة التعاقد وحتى استلام آخر مستحقته فعلياً تحقيقاً للعدالة الناجزة.

وترتيباً على ما سلف، يُستخلص أن مواجهة الاشتراطات التعسفية في العقود الموسمية لا تقتصر على حدود الحماية الموضوعية المقررة بموجب النصوص الأمرة، بل تمتد لتشمل سلطة الرقابة القضائية في إبطال واستبعاد هذه البنود لإعادة التوازن العقدي، مدعومةً بآليات الرقابة الإجرائية التي تثبتت من واقعية الوفاء بالالتزامات؛ لتتكامل بذلك أدوار الحماية التشغيلية والقضائية والتطبيقية في كفالة الحماية النظامية للعامل طيلة فترة سريان العقد الموسمي.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتبين أن العقود الموسمية تمثل أحد الأنماط التعاقدية التي فرضتها متطلبات المرونة التشغيلية في سوق العمل السعودي، خصوصاً في الأنشطة المرتبطة بمواسم محددة أو ظروف زمنية استثنائية تستدعي الحاجة إلى عمالة مؤقتة. وبالرغم مما يتيح هذا النوع من العقود مرونة لصاحب العمل في تلبية احتياجاته التشغيلية، إلا أن خصوصيته الزمنية وطبيعته المؤقتة تثيران العديد من الإشكالات المرتبطة بمدى كفاية الحماية النظامية المقررة للعامل الموسمي، وحدود المشروعية التعاقدية في ظل علاقة يغلب عليها التفاوت في المركز القانوني والتفاوضي بين طرفيها.

وقد تناولت الدراسة الإطار النظامي المنظم للعقد الموسمي في المملكة العربية السعودية من خلال بيان تكييفه القانوني وخصائصه وتمييزه عن غيره من عقود العمل، كما بحثت المرجعية النظامية التي تحكمه ومدى استيعاب القواعد العامة الواردة في نظام العمل لخصوصيته العملية. كذلك تناولت الدراسة أثر الشروط التعاقدية الاستثنائية التي قد تُفرض خلال الموسم على الحقوق الأساسية للعامل، وما قد تثيره من إشكالات تتعلق بإنهاء العقد، أو الأجر، أو ساعات العمل، أو ممارسة بعض الحقوق التعاقدية والمطالبه بها.

كما عرضت الدراسة آليات الحماية والرقابة النظامية والقضائية والإجرائية لمواجهة صور التعسف التعاقدية في العقود الموسمية، سواء من خلال القواعد النظامية الأمرة التي تكفل الحد الأدنى من الحماية العمالية، أو الرقابة القضائية على

²⁸ وزارة العمل، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432هـ، الجزء الثاني (علاقات العمل - الواجبات)، ص 306؛ حيث قررت الهيئة صحة المخالصة لعدم تضمنها تنازلاً أو إبراءاً عن حقوق العامل واقتصارها على استلام المستحقات النظامية.
²⁹ "شروط المخالصة في نظام العمل السعودي"، مقال قانوني، موقع Mulem للحمامة والاستشارات القانونية، مرجع سابق؛ والمادة (8)، نظام العمل السعودي، مرجع سابق.

مضمون الشروط التعاقدية ومدى مشروعيتها، أو الرقابة الإجرائية المرتبطة بالمخالفات وتسوية الحقوق العمالية عند انتهاء العلاقة التعاقدية.

وإجمالاً، فإن موضوع الحماية النظامية للعامل في العقود الموسمية يظل من الموضوعات التي تستوجب مزيداً من العناية التنظيمية والتطبيقية؛ نظراً لخصوصية هذا النوع من العقود وما قد يرتبط به من ممارسات تعاقدية تستدعي المحافظة على التوازن بين متطلبات المرونة التشغيلية وضمن الحد الأدنى من الحماية النظامية للعامل، بما يسهم في تحقيق الاستقرار التعاقدية وتعزيز العدالة في سوق العمل السعودي.

النتائج

1. أظهرت الدراسة أن عقد العمل الموسمي في النظام السعودي يتمتع بطبيعة قانونية خاصة ترتبط بموسم أو ظرف زمني استثنائي، الأمر الذي يثير إشكالات في تكييفه القانوني بين أحكام العقد محدد المدة وغير محدد المدة بحسب طبيعة الاتفاق وظروف التنفيذ، بما يميزه عن غيره من عقود العمل التقليدية.
2. أظهرت الدراسة أن المرجعية النظامية للمنظمة للعقد الموسمي في المملكة العربية السعودية تستند إلى القواعد العامة الواردة في نظام العمل ولائحته التنفيذية، إلى جانب بعض التنظيمات القطاعية المرتبطة بالموسم، دون وجود تنظيم نظامي مستقل ومتكامل يحدد الأحكام الخاصة بالعقد الموسمي، الأمر الذي أوجد مساحة لاجتهادات تعاقدية متفاوتة في التطبيق العملي.
3. أظهرت الدراسة أن القواعد النظامية الأمرة في نظام العمل السعودي تمثل ضماناً أساسية لحماية العامل الموسمي، إذ تبطل كل اتفاق أو شرط يترتب عليه الانتقاص من الحد الأدنى للحقوق العمالية أو الإخلال بالضمانات النظامية المقررة للعامل.
4. أظهرت الدراسة أن الطبيعة المؤقتة للعقد الموسمي وقصر مدته، إلى جانب علاقة التبعية القانونية، قد تؤدي عملياً إلى اختلال التوازن العقدي بين العامل وصاحب العمل، بما يهيئ المجال لفرض شروط استثنائية أو تعسفية تمس بعض الحقوق الأساسية للعامل.
5. أظهرت الدراسة أن من أبرز صور الشروط الاستثنائية في العقود الموسمية: الشروط المتعلقة بإنهاء العقد قبل انتهاء الموسم، أو التنازل عن بعض المستحقات المالية، أو التوسع غير المشروع في سلطة صاحب العمل بتعديل طبيعة العمل أو تكليف العامل بمهام تختلف عن طبيعة التعاقد الأصلية.
6. أظهرت الدراسة أن القضاء العمالي السعودي لا يقتصر دوره على الرقابة الشكلية للعقود، وإنما يمتد إلى الرقابة الموضوعية على مضمون الشروط التعاقدية، من خلال استبعاد البنود التعسفية أو المخالفة للقواعد الحمائية الأمرة مع المحافظة - قدر الإمكان - على استمرارية العلاقة التعاقدية.
7. أظهرت الدراسة أن المخالفات العمالية لا تُعد حجة مطلقة في مواجهة العامل، وإنما تخضع لرقابة قضائية للتحقق من مضمونها ومدى اشتغالها على تنازل أو إبراء عن حقوق العامل، وعدم الاكتفاء بمجرد توقيع العامل عليها.
8. أظهرت الدراسة أن كفاية الحماية النظامية للعامل الموسمي في النظام السعودي قائمة من حيث الأصل، إلا أن فعاليتها العملية تظل مرتبطة بوضوح التنظيم الخاص بالعقود الموسمية وكفاءة أدوات الرقابة النظامية والقضائية والإجرائية في الحد من الممارسات التعاقدية المخالفة.
9. أظهرت الدراسة وجود حاجة عملية إلى مزيد من التنظيم التفصيلي للعقود الموسمية، بما يراعي خصوصيتها الزمنية والتشغيلية ويحد من التباين في الممارسات التعاقدية التي قد تؤثر في استقرار العلاقة العمالية.
10. أظهرت الدراسة أن تحقيق التوازن العقدي في العقود الموسمية يمثل تحدياً تنظيمياً وعملياً لا يتحقق من خلال مرونة التشغيل وحدها، وإنما يتطلب مواءمة دقيقة بين احتياجات صاحب العمل التشغيلية وضمانات الحماية النظامية المقررة للعامل، بما يكفل الحد من استغلال الطبيعة المؤقتة للعقد والإخلال باستقرار العلاقة التعاقدية.

التوصيات

1. توصي الدراسة ببيان الطبيعة النظامية للعقد الموسمي بصورة أكثر وضوحاً ضمن اللائحة التنفيذية لنظام العمل، من خلال تحديد المعايير الفاصلة في تكييفه القانوني وعلاقته بالعقد محدد المدة وغير محدد المدة، بما يسهم في الحد من الإشكالات التطبيقية المرتبطة بتحديد طبيعته النظامية.
2. توصي الدراسة بإفراد تنظيم أكثر تفصيلاً للعقد الموسمي ضمن نظام العمل السعودي أو لائحته التنفيذية، يتضمن تعريفاً أكثر تحديداً للعقد الموسمي، وبيان خصائصه وأحكامه وأثار انتهائه، بما يسهم في الحد من الإشكالات العملية والتفاوت في التطبيق المرتبط بخصوصية العقود الموسمية.
3. توصي الدراسة بإعداد نموذج عقد عمل موسمي استرشادي موحد عبر المنصات الرقمية المعتمدة – كمنصة (قوى) – يتضمن الحد الأدنى من الحقوق والالتزامات النظامية، ويحد من تضمين البنود المخالفة أو الشروط التعسفية التي قد تخل بالتوازن العقدي.
4. توصي الدراسة بتفعيل وسائل رقابية رقمية استباقية عند توثيق العقود الموسمية، بما يتيح رصد البنود المخالفة للقواعد الأمرة – كالتنازل عن الحقوق أو منح صاحب العمل سلطة فسخ غير مشروعة – ومنع اعتمادها قبل إتمام التوثيق.
5. توصي الدراسة بوضع ضوابط تنظيمية أكثر تحديداً لحدود سلطة صاحب العمل في الإشراف والتوجيه داخل العقود الموسمية، بما يمنع التوسع في تكليف العامل بمهام تخرج عن طبيعة العمل المتفق عليه تحت ذريعة ضغط الموسم أو الحاجة التشغيلية.
6. توصي الدراسة بتعزيز الرقابة الإدارية من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على العقود الموسمية وآليات تنفيذها، بما يشمل متابعة سلامة الشروط التعاقدية، ومدى الالتزام بالحقوق النظامية للعامل خلال الموسم وعند انتهاء العلاقة التعاقدية.
7. توصي الدراسة بتطوير ضوابط أكثر وضوحاً بشأن المخالفات العمالية في العقود الموسمية، بما يضمن التحقق من صحة الرضا وعدم تضمينها تنازلاً عن حقوق العامل أو استخدامها كوسيلة ضغط عند انتهاء العلاقة التعاقدية.
8. توصي الدراسة برفع مستوى الوعي النظامي لدى العاملين في العقود الموسمية وأصحاب العمل، من خلال إعداد أدلة إرشادية مبسطة توضح الحقوق والالتزامات وآليات التظلم النظامية المتعلقة بالعقد الموسمي.
9. توصي الدراسة بتشجيع إجراء المزيد من الدراسات القانونية المتخصصة في العقود الموسمية في النظام السعودي، ولا سيما الدراسات التطبيقية التي تتناول الإشكالات العملية والقضائية المرتبطة بهذا النوع من العقود. توصي الدراسة بدراسة إمكانية استحداث تنظيم أكثر تفصيلاً للعقد الموسمي في نظام العمل السعودي أو لائحته التنفيذية، بما يراعي خصوصية هذا النوع من العقود ويحد من الفراغ التنظيمي المرتبط به.

قائمة المراجع

أولاً: الأنظمة واللوائح والقرارات التنظيمية:

1. اللائحة التنفيذية لنظام العمل، الصادرة بقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (70273) وتاريخ 1440/4/11هـ، المنشورة في جريدة أم القرى، العدد (4765)، بتاريخ 1440/5/19هـ.
2. نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المنشور في جريدة أم القرى، العدد (4068)، بتاريخ 1426/9/25هـ.

ثانياً: الأحكام القضائية والمدونات القضائية:

1. قرار المحكمة العليا (المملكة العربية السعودية)، الدائرة العمالية، رقم (6628520) وتاريخ 1444/10/28هـ، الناقض للحكم رقم (4430177642).

2. وزارة العمل، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، *مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432 هـ*، الجزء الثاني (علاقات العمل – الواجبات)، المملكة العربية السعودية، 1432 هـ.

ثالثاً: الكتب:

1. ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1414 هـ.

رابعاً: الرسائل العلمية:

1. الجعيد، أحمد فوزان عيظه، عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2024 م.

2. الضمور، طارق موفق محمد، أحكام الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2021 م.

خامساً: البحوث والدوريات العلمية:

1. الحازمي، تركي بن عبد الله، "عقد العمل محدد المدة"، *المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*، العدد (33)، 2022 م.

2. التميمي، عبد الرحمن بن عبد العزيز آل فواز، "عقد الأجير الخاص وأحكامه المتعلقة بالفسخ والتعويض والضمان"، *مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمهور*، العدد التاسع، الإصدار الثاني، المجلد الأول، 2024 م.

3. الصالحي، نجيب، "العمل الموسمي بين الفراغ التشريعي والتأطير القضائي"، *مجلة منازعات الأعمال*، المجلد (13)، العدد (3)، 2026 م.

4. شيخ سناء، "الحماية القانونية والقضائية للعامل في عقد العمل محدد المدة"، *مجلة الحقوق والحريات*، المجلد (9)، العدد (1)، 2021 م.

سادساً: المواقع الإلكترونية:

1. وزارة الحج والعمرة، "بطاقة نسك"، الموقع الرسمي لوزارة الحج والعمرة، متاح على الرابط : <https://haj.gov.sa/ar/About-the-ministry/Ministry-initiatives/Nusuk-Card>، تاريخ الزيارة: 8 مايو 2026 م.

2. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "ساعات العمل الإضافية"، الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على الرابط <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/articles/313>، تاريخ الزيارة: 1 مايو 2026 م.

3. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، خدمة "موسم الحج (أجير الحج)"، منصة أجير، متاح على الرابط : <https://ajeer.qiwa.sa/landing/services/hajj>، تاريخ الزيارة: 8 مايو 2026 م.

4. "شروط المخالصة في نظام العمل السعودي"، موقع Mulem للمحاماة والاستشارات القانونية، متاح على الرابط : <https://mulem.com.sa/terms-of-settlement-in-saudi-labor-law/>، تاريخ الزيارة: 8 مايو 2026 م.