

المركز القانوني للعاملين في المنصات الرقمية في ضوء نظام العمل السعودي: دراسة تحليلية

هديل علي العمري

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية

ihadeelalamri@gmail.com

ملخص البحث

تتناول هذه الدراسة المركز القانوني للعاملين في المنصات الرقمية في ضوء نظام العمل السعودي، في ظل ما أفرزه التحول الرقمي من نمط مستحدث للعمل يقوم على الوساطة التقنية بين مقدمي الخدمات والمستفيدين، وما أثاره من إشكاليات في تكييف العلاقة بين العامل والمنصة ومدى خضوعها لأحكام نظام العمل، واعتمدت الدراسة المنهج التحليلي في معالجة النصوص النظامية ذات الصلة، فبيّنت ماهية المنصات الرقمية وخصائصها وأنواعها، ثم حلّلت عناصر علاقة العمل النظامية (الشخص الطبيعي، والعمل، والأجر، والتبعية) ومدى انطباقها على العاملين في المنصات، مع التركيز على عنصر التبعية بوصفه المعيار الفاصل، وما اتخذته في البيئة الرقمية من صورة مستحدثة تُعرف بـ"التبعية الإلكترونية"، وخلصت الدراسة إلى أن نص المادة الثانية من نظام العمل -بصياغته المرنة في عبارة "ولو كان بعيداً عن نظارته"- يستوعب هذه الصورة، وأن تكييف علاقة العامل بالمنصة في المنصات القائمة على الموقع هو وصفها بعلاقة عمل تابع تخضع لأحكام النظام، ثم بيّنت الآثار المترتبة على هذا التكييف من حقوق والتزامات لأطراف العلاقة الثلاثة: العامل، والمنصة بوصفها صاحب العمل، والمستفيد، وأوصت الدراسة بمعالجة الفجوة التشريعية عبر تعديل نظام العمل وإصدار لوائح تنظيمية خاصة توضّح المركز القانوني لهؤلاء العاملين

الكلمات المفتاحية: المنصات الرقمية، المركز القانوني، نظام العمل السعودي، التبعية الإلكترونية، عقد العمل، تكييف العلاقة.

The Legal Status of Platform Workers in Light of the Saudi Labor Law: An Analytical Study

Hadeel Ali Alamri

Master's Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

ihadeelalamri@gmail.com

Abstract

This study addresses the legal status of workers on digital platforms in light of the Saudi Labor Law, amid the emergence of a novel form of work driven by the digital transformation and based on technological intermediation between service providers and beneficiaries, and the difficulty this raises in characterizing the relationship between the worker and the platform and the extent of its subjection to the provisions of the Labor Law. The study adopts the analytical approach in examining the relevant statutory texts; it clarifies the nature, characteristics, and types of digital platforms, then analyzes the statutory elements of the work relationship (natural personhood, work, wage, and subordination) and the extent of their applicability to platform workers, focusing on subordination as the decisive criterion and the novel form it has assumed in the digital environment, known as "electronic subordination." The study concludes that Article Two of the Labor Law—through its flexible wording "even if away from the employer's

supervision"—encompasses this form, and that the characterization of the worker–platform relationship in location-based platforms is that of a subordinate employment relationship governed by the Law. It then sets out the effects of this characterization in terms of the rights and obligations of the three parties to the relationship: the worker, the platform as the employer, and the beneficiary. The study recommends addressing the legislative gap by amending the Labor Law and issuing dedicated regulations that clarify the legal status of these workers.

Keywords: Digital Platforms, Legal Status, Saudi Labor Law, Electronic Subordination, Employment Contract, Relationship Characterization.

المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة تحولاً رقمياً واسعاً شمل مختلف القطاعات، حيث أصبحت أغلب الخدمات والمعاملات تقدم عن طريق منصات رقمية، ومن هذه المنصات الرقمية ما تعتمد على الوساطة التقنية بين مقدمي الخدمات والمستفيدين، وهو ما أدى إلى ظهور نمط جديد من العمل يعتمد على التقنيات الحديثة ويختلف في طبيعته عن علاقات العمل التقليدية يعرف بـ "العمل عبر المنصات الرقمية"، اتسع نطاقه في المملكة بصورة ملحوظة، ولا سيما في مجالات النقل التشاركي، وتوصيل الطلبات، والعمل الحر عبر التطبيقات.

وقد أثار هذا النمط جملةً من الإشكاليات القانونية، أبرزها التكييف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة، وما إذا كان العامل خاضعاً لأحكام نظام العمل السعودي ومستفيداً من حمايته، أم متعاقداً مستقلاً تحكم علاقته القواعد العامة في العقود، أم في مركز وسط بين النموذجين، فضلاً عما يتفرع عن ذلك من تساؤلات حول الحقوق والالتزامات المترتبة، ومدى كفاية الإطار النظامي القائم في حماية هؤلاء العاملين.

ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، إذ تتصل مباشرةً بمدى توافر عناصر العلاقة العمالية -وعلى رأسها عنصر التبعية- في بيئة المنصات الرقمية، وبالحاجة إلى فهم دقيق للإطار النظامي الحاكم لهذه العلاقات، بما يسهم في تحقيق التوازن بين أطرافها، ويعزز وضوح المراكز القانونية، ويحد من المنازعات الناشئة عن غموض التكييف.

ومن ثم جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المركز القانوني للعاملين في المنصات الرقمية في المملكة العربية السعودية، وتحليل طبيعة العلاقة التي تربطهم بالمنصة والمستفيد، ومدى انطباق نظام العمل السعودي عليها، ثم بيان الآثار المترتبة على هذا التكييف من حيث الحقوق والالتزامات لكل طرف من أطراف العلاقة.

مشكلة الدراسة

أدى تزايد الاعتماد على المنصات الرقمية إلى ظهور أنماط عمل جديدة منها تلك التي تقوم على الوساطة بين مقدمي الخدمات والمستفيدين -مثل تطبيقات النقل والتوصيل- تختلف عن علاقات العمل التقليدية المعروفة، وأثار هذا التطور تساؤلات حول المركز القانوني للعاملين في هذه المنصات؛ ومدى خضوعهم لأحكام نظام العمل، أو اعتبارهم متعاقدين مستقلين، أو وجود مركز قانوني خاص بهم، كما تثار تساؤلات حول الحقوق المقررة لهم والالتزامات المترتبة على أطراف العلاقة.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في: عدم وضوح المركز القانوني للعاملين في المنصات الرقمية في المملكة العربية السعودية، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية تتعلق بتنظيم حقوقهم والتزاماتهم وتساؤل الدراسة الرئيس: ما المركز القانوني للعاملين في المنصات الرقمية في المملكة العربية السعودية، وما مدى كفاية نظام العمل السعودي والتنظيمات ذات الصلة في حماية حقوقهم وتنظيم التزاماتهم؟

ويتفرع منه عدة تساؤلات فرعية:

- ما المقصود بالمنصات الرقمية وما التزاماتها وما أبرز خصائصها؟
- ما مدى انطباق عناصر عقد العمل على العامل في المنصات الرقمية؟
- ما التكييف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة في ضوء نظام العمل السعودي؟

• ما الآثار المترتبة على العمل في المنصات الرقمية بالنسبة للعامل والمستفيد والمنصة، من حيث الحقوق المقررة والالتزامات المترتبة؟

أهداف الدراسة

- توضيح مفهوم العامل في النظام السعودي وصفته في سياق العمل عبر المنصات الرقمية.
- بيان المقصود بالمنصات الرقمية، وتحليل طبيعة العمل عبرها وتحديد التزاماتها.
- تحديد مدى انطباق عناصر عقد العمل على العامل في المنصات الرقمية.
- دراسة التكيف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة الرقمية، وبيان مدى خضوع هذه العلاقة لأحكام نظام العمل السعودي.
- بيان الآثار المترتبة على العمل في المنصات الرقمية بالنسبة للعامل والمنصة والمستفيد من حيث الحقوق والالتزامات.

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة القانونية من خلال تحديد المركز القانوني للعامل في المنصة الرقمية وتبسيط الضوء على الالتزامات المترتبة عليه، والحقوق المقررة له، مما يساعد على سد الفجوة البحثية المتعلقة بهذا النمط من الأعمال.

- الأهمية العملية:

تساعد الدراسة في بناء تصور قانوني يخدم العاملين في هذه المنصات ويمكنهم من فهم حقوقهم والتزاماتهم، وتقديم للجهات التنظيمية توصيات تدعم تطوير الأطر النظامية الخاصة بالمنصات الرقمية ووضع ضوابط نظامية تضمن مزيد حماية لهم.

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال دراسة النصوص النظامية ذات الصلة في نظام العمل السعودي، وتحليل مدى انطباقها على العاملين في المنصات الرقمية، بهدف بناء تصور قانوني دقيق في بيان مركزهم القانوني.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تتناول الدراسة المركز القانوني للعاملين في المنصات الرقمية، من حيث التكيف القانوني للعلاقة، والحقوق والالتزامات.

- **الحدود المكانية:** ينحصر نطاق الدراسة في المملكة العربية السعودية دون التوسع في الأنظمة الأخرى.

الدراسات السابقة

نظرًا لما يتسم به موضوع هذه الدراسة من حداثة وخصوصية، إذ يتقاطع مع تحديثاتٍ متتابعة طرأت على نظام العمل السعودي، ومع تحولاتٍ متسارعة في أنماط العمل تفرضها البيئة الرقمية، تبرز ندرة الدراسات القانونية المتخصصة في المركز القانوني للعاملين عبر المنصات الرقمية بوصفه موضوعًا مستقلًا في النظام السعودي، وقد انصبَّ اهتمام معظم الدراسات السابقة على جوانب مجاورة لموضوع الدراسة، كعقد العمل المرن، والعمل عن بعد، ومنصات العمل الحر، وعنصر التبعية في عقد العمل، ولم تقف الباحثة في حدود ما أطلعت عليه في أدلة الرسائل العلمية وقواعد البيانات -على دراسة علمية تفصيلية تعتنى بمسألة العاملين عبر المنصات الرقمية وتكبيف العلاقة بينهم وبين المنصة وفقًا لأحكام نظام العمل السعودي، وإنما وقفت على عدد من الرسائل والبحوث العلمية التي تلامس الموضوع من زواياها القريبة دون أن تستوعبه بذاته، ومن ثم اقتصر في هذا المقام على عرض أبرز الدراسات المشابهة في الموضوع والمضمون، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

الدراسة الأولى: المساعد، عدي مفلح، "علاقة التبعية بين العامل ورب العمل"، بحث منشور، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022م:

تناول الباحث علاقة التبعية بين العامل ورب العمل دراسة قانونية تحليلية تأصيلية، فعرض مفهوم التبعية في الفقه والقضاء، وميّز بين صورتها القانونية والاقتصادية، واستعرض المعايير التي يستند إليها القضاء في تقدير قيام التبعية في علاقات العمل المختلفة، مع تطبيق هذه المعايير على بعض العقود ذات الطبيعة المختلفة، وقد قسم الباحث دراسته على مباحث تناولت ماهية التبعية، ومعاييرها، وآثارها، وضوابط تقديرها في التطبيقات القضائية.

خلص البحث إلى أن التبعية القانونية هي المعيار الجوهرية في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، وأن مفهومها يتطور بتطور صور العمل، وأن المعيار العام في تقديرها هو خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في الإدارة والإشراف، وأوصى الباحث بتطوير المعايير القضائية للتبعية بما يستوعب الصور الحديثة لعلاقات العمل.

تعدّ هذه الدراسة مرجعاً تأصيلياً مهماً للدراسة الحالية في الجانب المتعلق بعنصر التبعية، إذ يلتقي البحثان في التركيز على هذا العنصر بوصفه المعيار الفاصل في تكييف العلاقة العمالية، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في تأصيل مفهوم التبعية وصورها التقليدية، غير أن الدراسة الحالية تتميز عنها بتطبيق هذا المعيار التأصيلي على بيئة مستحدثة لم تتعرض لها الدراسة، وهي بيئة المنصات الرقمية، وما تطرحه من صورة جديدة للتبعية تعرف بـ "التبعية الإلكترونية"، فضلاً عن أن الدراسة الحالية لا تقف عند تأصيل التبعية، بل تتجاوزها إلى تطبيقها على واقع العمل في المنصات، وتبين التكييف القانوني للعلاقة في ضوء نظام العمل السعودي، وبيان الآثار المترتبة عليه بالنسبة لأطراف العلاقة الثلاثة.

الدراسة الثانية: النجار، هاجر طلعت، "استخدام الجمهور لمنصات العمل الحرة وتأثيرها على اتجاهاتهم نحو العمل التقليدي: دراسة تطبيقية"، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية، 2021م:

تناولت الباحثة ظاهرة استخدام الجمهور لمنصات العمل الحر، وأثرها في تشكيل اتجاهات المستخدمين نحو نمط العمل التقليدي، وقد اعتمدت المنهج التطبيقي الميداني، مستعرضة الإطار النظري لمنصات العمل الحر، وأنواعها، وخصائصها، ومدى استخدام الجمهور لها، ومجربة دراسة ميدانية لرصد أثرها في اتجاهاتهم نحو العمل التقليدي والوظيفة الثابتة، وقد قسّمت الباحثة دراستها على فصول جمعت بين الإطار النظري والدراسة التطبيقية الميدانية.

خلصت الدراسة إلى أن منصات العمل الحر أحدثت تحوّلاً ملحوظاً في اتجاهات الجمهور نحو العمل، إذ تتجه شريحة متزايدة من المستخدمين إلى تفضيل المرونة التي توفرها هذه المنصات على ثبات الوظيفة التقليدية، وأن لهذا التحول آثاراً اقتصادية واجتماعية تستدعي الاهتمام، وأوصت الباحثة بتطوير الإطار التنظيمي لمنصات العمل الحر، وبدراسة الآثار الاجتماعية والقانونية لهذه الظاهرة المتنامية.

تتلاقى هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمنصات العمل الحر بوصفها ظاهرة مستحدثة في سوق العمل، وفي إثارتها لما تحدثه من تحوّل في علاقات العمل، ويمكن الاستفادة منها في الجانب المتعلق بأنواع منصات العمل الحر، وخصائصها وأثرها الاقتصادي والاجتماعي، غير أن الدراسة الحالية تختلف عنها في المنهج والمحتوى، إذ اعتمدت على المنهج التطبيقي الميداني في رصد اتجاهات الجمهور، فيما تعتمد الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في معالجة النصوص النظامية، كما أن هذه الدراسة انصبّت على البُعدين الاجتماعي والاقتصادي للظاهرة، فيما تخصص الدراسة الحالية تكييف العلاقة القانونية بين العامل والمنصة في ضوء نظام العمل السعودي، وبيان الآثار النظامية المترتبة على أطراف العلاقة.

الدراسة الثالثة: عبد الجواد، فيصل خليل إبراهيم، "أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2019م:

تناول الباحث الأحكام القانونية الناظمة لعقد العمل المرن في القانون الأردني دراسة قانونية تحليلية، فعرض ماهية هذا العقد وصوره وخصائصه، وميّزه عن العقود المشابهة كعقد العمل التقليدي وعقد المقاولة، وحلّل التزامات أطرافه وحقوقهم، وضمائمات حماية العامل فيه، وانتهى بالحديث عن إنهاء العقد وآثاره. وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في استعراض النصوص النظامية الأردنية المتعلقة بهذا النمط من العمل.

خلصت الدراسة إلى أن عقد العمل المرن يحتفظ بجوهر عقد العمل التقليدي وإن تميّز عنه بسمات خاصة فرضتها طبيعته كصور المرونة في الزمان والمكان، وأن الإطار التشريعي الأردني بحاجة إلى تطوير لاستيعاب هذا النمط بصورة أوضح،

وأوصى الباحث بتفعيل دور الإعلام والمدارس والجامعات لنشر ثقافة العمل المرن، وبتهيئ القائمين على المؤسسات الحكومية والخاصة وتدريبهم على هذا النمط الجديد من العمل، وتطوير التشريعات بما يتلاءم مع مستجدات سوق العمل.

تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لنمط مستحدث من عقود العمل قائم على المرونة، وفي تأصيلها لالتزامات أطراف العقد و ضمانات حماية العامل فيه، ويمكن الاستفادة منها في الجانب المتعلق بتميز هذا النوع من العقود عن عقد المقاول، وفي بيان ضمانات حماية العامل في عقود المرونة، بيد أن الدراسة الحالية تختلف عنها اختلافاً جوهرياً في الموضوع والإطار النظامي، إذ تنصب هذه الدراسة على عقد العمل المرن بصفة عامة في القانون الأردني، فيما تخصص الدراسة الحالية البحث في العمل عبر المنصات الرقمية بوصفه نمطاً متميزاً، يقوم على وساطة كيان منظم له سلطات إدارية ورقابية رقمية، وما يثيره ذلك من إشكاليات في تكيف العلاقة بين العامل والمنصة، فضلاً عن تخصيص الدراسة الحالية لنظام العمل السعودي، ولبيان الآثار النظامية المترتبة على أطراف العلاقة الثلاثة.

تقسيم الدراسة

المبحث الأول: ماهية المنصات الرقمية والعاملين فيها:

- المطلب الأول: مفهوم المنصات الرقمية وطبيعة العمل عبرها.
 - المطلب الثاني: مفهوم العامل في المنصة الرقمية.
 - المطلب الثالث: التكيف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة الرقمية.
- المبحث الثاني: الآثار المترتبة على العمل عبر المنصات الرقمية:
- المطلب الأول: الآثار بالنسبة للعامل في المنصة الرقمية.
 - المطلب الثاني: الآثار بالنسبة للمنصة الرقمية.
 - المطلب الثالث: الآثار بالنسبة للمستفيد من خدمات المنصة.

المبحث الأول: ماهية المنصات الرقمية والعاملين فيها

ساهم التطور التقني المتسارع خلال السنوات الأخيرة في إعادة تشكيل البنية القانونية التي كان يقوم عليها عقد العمل، فظهرت أنماط عمل مستحدثة خارجة عن الصور المعتادة لعلاقات العمل التقليدية، كالعامل عن بعد والعمل المرن والعمل عبر المنصات الرقمية، ويتميز النمط الأخير بقيامه على الوساطة الرقمية، إذ لم تعد العلاقة بين مقدم الخدمة وطالبها تدار بالوسائل التقليدية المباشرة، وإنما عبر منصات إلكترونية تتولى تنظيم الاتصال، وتوزيع الطلبات، وضبط آليات التنفيذ، وتقييم الأداء، فتعامل هذه المنصات بوصفها وسيطاً رئيسياً في تنظيم العلاقة بين مقدمي الخدمة والمستفيدين منها.

وقد ترتب على هذا التحول الرقمي عدد من الإشكالات القانونية المتعلقة بتحديد الطبيعة النظامية للعاملين عبر هذه المنصات، ومدى خضوعهم لأحكام نظام العمل، لا سيما في ظل سعي المنصات إلى تقديم نفسها وسيطاً تقنياً محايداً، على الرغم مما تمارسه من رقابة فعلية على العاملين عبر الخوارزميات وأنظمة التقييم، وهو ما يثير التساؤل عن حقيقة هذه العلاقة وطبيعتها النظامية وعمّا إذا كان هذا التطور مجرد تحديث لوسيلة أداء العمل، أم أنه ينتج تصوراً جديداً للعلاقة العمالية يستلزم إعادة قراءة المفاهيم النظامية.

لذا، فإن تحديد ماهية العمل عبر المنصات الرقمية والإطار الذي تنشأ في ضوءه العلاقة بين العامل والمنصة، يعد خطوة تأسيسية لا غنى عنها قبل الخوض في التكيف القانوني لهذه العلاقة، وعليه، يأتي هذا المبحث لوضع الأساس المفاهيمي لهذه الدراسة، من خلال بيان ماهية المنصات الرقمية وطبيعة العمل عبرها في المطلب الأول، وبيان مفهوم العامل عبر المنصة الرقمية في المطلب الثاني، ثم الانتقال إلى دراسة التكيف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة في المطلب الثالث.

المطلب الأول: ماهية المنصات الرقمية وطبيعة العمل عبرها:

المنصات الرقمية عبارة عن بنى تقنية وتنظيمية حديثة، تعتمد في تشغيلها إلى تطبيقات وخوارزميات خاصة وأدوات ذكية، ولم تعد مجرد وسيلة لتبادل المعلومات فحسب، بل أصبحت تعمل كوسيط رابط بين العرض والطلب للخدمات أو الأعمال بين أطراف متعددة، وهي بذلك تؤثر في طريقة تكوين العلاقة وتنفيذها وإنهائها، ولا يقتصر دورها على تسهيل الاتصال بين

الأطراف، إنما يمتد إلى تنظيم آلية أداء العمل وتوزيعه وتقييمه بصورة قد تقارب دور صاحب العمل التقليدي، وإن كان في صورة غير مباشرة قائمة على إدارة الخوارزميات، ولفهم الطبيعة القانونية للعلاقة بين العامل والمنصة الرقمية، لا بد أولاً من إيضاح مفهوم هذه المنصات وخصائصها وأنواعها وطبيعة العمل عبرها، وذلك لأن تحديد المركز القانوني للعاملين عبر المنصات يرتبط ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بطبيعة نشاط المنصة ودورها في تنظيم العمل.

أولاً: مفهوم المنصات الرقمية وخصائصها:

برزت المنصات الرقمية كأحد أهم مخرجات الثورة الرقمية، لما توفره من مرونة في الأداء وسرعة في الإنجاز وتسهيل للتفاعل بين أطراف متعددة، سواء لتقديم الخدمات أو تبادل السلع أو تنظيم العمل، معززةً بذلك الاقتصاد الرقمي؛ وقد أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن منصات العمل الرقمية باتت مكوناً أساسياً للاقتصاد الرقمي، إذ "تتيح للأفراد أو عملاء قطاع الأعمال الاضطلاع بالعديد من الأنشطة والأعمال المسندة إليهم"¹، ونظراً لتعدد الأطراف المتعاملة مع هذه المنصات، واختلاف أغراضها وأنواعها وتنوع أنشطتها، يصعب وضع تعريف جامع مانع لها، إلا أن أغلب التعريفات تكاد تتفق على عناصر معينة، فعرفت المنصة الرقمية بأنها: "بيئات تقنية تقدم حلول مبنية على منتجات وخدمات رقمية وتعزز للمستفيدين تجارب رقمية مختلفة عن طريق قنوات رقمية كالبوابات الرقمية وتطبيقات الأجهزة الذكية، وتتيح المنصات الرقمية لهذه القنوات الاتصال ببعضها البعض والتكامل مع الخدمات الأخرى"²، كما عرفت المنصة الرقمية بأنها "نموذج أعمال سهل، يقوم على استخدام التكنولوجيا، ويسهل تبادل المعلومات والبضائع والخدمات بين الأطراف المختلفة، ويسمح بالتواصل الإلكتروني بين العديد من الأشخاص"³، وقد عرفت بأنها: "بنية تحتية معلوماتية تؤسس على خوارزميات، وتسمح بالتقريب بين العرض والطلب وتنظيم الأعمال"⁴، وقد تبنى المنظم السعودي تعريفاً إجرائياً لأحد أبرز أنواع المنصات الرقمية -وهي المنصات التشاركية- إذ عرفها بأنها: "أي تطبيق أو موقع إلكتروني يعمل كوسيط لتسهيل وصول الخدمات للمستهلك من خلال تشارك الأصول المادية والبشرية مع الأفراد"⁵ ويُلاحظ أن هذا التعريف وإن اقتصر على المنصات التشاركية، فإنه وثيق الصلة بمحل هذه الدراسة.

وترى الباحثة -بعد استعراض هذه التعريفات- أن المنصة الرقمية يمكن تعريفها بأنها: بنية تقنية وتنظيمية تعتمد على الخوارزميات والتطبيقات الذكية، تتيح الوساطة بين مقدمي الخدمات والمستفيدين منها، وتمارس دوراً إدارياً في توزيع المهام والإشراف على تنفيذها وتقييم أدائها، فتتجاوز بذلك دور الوسيط التقني المحايد إلى دور الفاعل المنظم لعلاقة العمل، وهذا التعريف يجمع -بحسب تقدير الباحثة- بين البعد التقني للمنصة، والبعد الاقتصادي القائم على نموذج الأعمال، والبعد التنظيمي الذي يعكس مباشرة على تكييف العلاقة بين العامل والمنصة، وهو ما يلائم الهدف الذي تنطلق منه هذه الدراسة في تكييف العلاقة في ضوء نظام العمل السعودي.

وتأسيساً على ذلك، فإن المنصات الرقمية المعنوية بهذه الدراسة هي التي تقدم عبرها خدمات (نقل، توصيل، خدمات مهنية)، دون المنصات التي تقتصر على البيع أو التواصل الاجتماعي، لما لطبيعة الخدمة من أثر مباشر في تكييف العلاقة بين العامل والمنصة.

¹ دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل 2021م، منظمة العمل الدولية، https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_772532.pdf، تاريخ الوصول: 1447/12/10، ص2

² دليل تعاريف المنصات والمنتجات والخدمات الرقمية، هيئة الحكومة الرقمية، https://dga.gov.sa/ar/Definitions_Guide_of_Digital_Platforms_Products_and_Services، تاريخ الوصول: 1447/12/10، ص977

³ غيفي، سماح عبدالفتاح عطية، (2022). الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، 37ع، ج2، 1023 968

⁴ حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، (2024)، تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية: عمال المنصات نموذجاً: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، 88ع، 684-861، ص690

⁵ الدليل الإجرائي لقرار تنظيم عمل العاملين من خلال المنصات الإلكترونية التشاركية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-09/15092021.pdf>، تاريخ الوصول: 1447/12/8، ص2

وتتماز المنصات الرقمية بعدد من الخصائص التي تجعلها تختلف عن المنشآت التقليدية، من أهمها:

- الوساطة الرقمية المنظمة:

فالمنصة لا تكتفي بتوفير مساحة افتراضية للتواصل بين الأطراف، بل تتولى تنظيم العلاقة بينهم، وتحدد آليات قبول الطلبات، وتقييم الأداء، وتحدد الأسعار في بعض الأحيان، وتُسوي النزاعات الناشئة، مما يجعلها فاعلاً منظماً ومؤثراً في العلاقة لا مجرد وسيط محايد، ويترتب على ذلك أن المنصة ليست مجرد وسيط سلبي، وإنما عنصرٌ من عناصر التنظيم الفعلي للعلاقة، يجعلها أقرب إلى الفاعل المؤثر في بنية العقد ذاته.

- الاعتماد على الخوارزميات في إدارة العمل:

تستخدم المنصات أنظمة رقمية متقدمة لإدارة العمل وتوزيعه، كأنظمة التتبع الجغرافي (GPS)، وأنظمة التقييم، وخوارزميات توزيع المهام، وأنظمة التسعير الديناميكي، وأضحت الرقابة في المنصات الرقمية رقابة إلكترونية غير مرئية تمارس بصورة مستمرة عبر التطبيقات والبرمجيات.¹

- غياب الإشراف البشري المباشر وقيام التبعية الرقمية:

حيث تدار المنصات عبر أنظمة رقمية لا عبر إشراف بشري تقليدي، مما أدى إلى ظهور مفهوم "التبعية الرقمية" بدلاً عن التبعية التقليدية، حيث يخضع العامل لتوجيهات المنصة عبر وسائط إلكترونية دون وجود مدير مباشر يصدر التعليمات ويتلقى التقارير.²

- الطبيعة العابرة للحدود:

قد يكون العامل في دولة، والمنصة في دولة أخرى، والمستفيد في دولة ثالثة، مما يعقد مسألة تحديد القانون الواجب التطبيق، والاختصاص القضائي عند النزاع، خاصة في منصات العمل عن بعد التي تقدم خدمات إلكترونية بحتة.

- الاعتماد على البيانات والتقييمات في اتخاذ القرار:

تعتمد المنصات في إدارة العلاقة وتقييم الأداء على بيانات ضخمة تجمعها عن الأطراف، وعلى تقييمات المستفيدين بعد كل خدمة، فيكون ترتيب العامل واستمراره في تلقي المهام رهناً بهذه التقييمات، مما يعكس مباشرة على دخله ومركزه التشغيلي في المنصة.

- المرونة العالية في إدارة العمليات والتشغيل المستمر:

تعمل المنصات على مدار الساعة دون توقف، وتتيح للعاملين -نظرياً- اختيار أوقات اتصالهم بها، كما تتيح للمستفيدين تقديم طلباتهم في أي وقت، مما يميزها بمرونة تشغيلية لا تتوفر في المنشآت التقليدية؛ غير أن هذه المرونة، وإن بدت في ظاهرها لمصلحة العامل، فإنها تخفي وراءها التزاماً فعلياً بساعات عمل مفتوحة ترتبط بفترات الذروة لتحقيق دخل كافٍ.

ثانياً: أنواع المنصات الرقمية:

وفق ما أشار إليه تقرير منظمة العمل الدولية فقد ازداد العمل عبر المنصات الرقمية خلال العقد الأخير خمسة أضعاف ما كان عليه قبلاً³، وقد تعددت أنواع المنصات الرقمية تعدداً واسعاً فيمكن تصنيفها تبعاً للنشاط الذي تخدمه، والفئة المستهدفة، وآلية تقديم الخدمة، بما يتعدى معه إخضاعها لتصنيف واحد جامد، ومن ثم جرى تصنيفها وفق معايير متعددة، كمعيار الغرض من المنصة، ومعيار موقع تقديم وتنفيذ الخدمة، وفيما يلي بيان أبرز هذه التصنيفات:

أ. التصنيف بحسب الغرض من المنصة:

تتنوع المنصات الرقمية بحسب الغرض الذي أنشئت من أجله إلى أنواع متعددة، فتوجد منصات التواصل الاجتماعي:

¹ عويدات، إبراهيم بهاء الدين، (2025)، الرقابة الإلكترونية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، مجلة البيان العلمية، ع20، 9 - 27، ص14

² المرجع السابق، ص14

³ دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل، 2021م، منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص3

وهي المنصات التي تتيح للأفراد التواصل وتبادل المحتوى والآراء، وتوجد منصات للتخزين السحابي ومشاركة الملفات، كما توجد منصات لمشاركة المحتوى المرئي والصوتي، ومنصات للتسوق الإلكتروني، والمنصات التعليمية، بالإضافة إلى وجود منصات لتقديم الخدمات والأعمال: وهي المنصات التي تتولى ربط مقدمي الخدمات (العاملين) بطلبيها (المستفيدين)، وتنظيم تنفيذ الخدمة وتقييمها، وهي محل الدراسة.

ويلاحظ أن منصة واحدة قد تجمع بين أكثر من غرض، فتكون منصة تعليمية تقدم خدمات مدفوعة في الوقت ذاته، أو منصة تسوق تشمل خدمة التوصيل المباشر، وهو ما يكشف عن مرونة هذه المنصات وتداخل أنشطتها، الأمر الذي يُصعب أحياناً تكييف العلاقة الناشئة عبرها تكييفاً واحداً.

ب. التصنيف المعتمد لدى منظمة العمل الدولية:

وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية في تقريرها الصادر عام 2021م تصنيفاً للمنصات التي تُقدم عبرها الأعمال إلى نوعين رئيسيين¹:

- النوع الأول: المنصات القائمة على الموقع (Location-based platforms)²: وهي المنصات التي يُنفذ العمل من خلالها في مكان محدد جغرافياً، إذ يلتقي العامل والمستفيد فعلياً أثناء تقديم الخدمة، أو يقصد العامل موقفاً معيناً لتنفيذها، ومن أبرز أمثلتها: منصات نقل الركاب وتعمل هذه المنصات في المملكة تحت إشراف الهيئة العامة للنقل، ومنصات توصيل الطلبات وتتنوع هذه المنصات شريحة واسعة من العاملين، وتعمل تحت إطار وثيقة العمل الحر التي تصدرها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومنصات الخدمات المهنية الميدانية: كمنصات تربط بين المستفيد ومقدمي خدمات الصيانة والتنظيف والنقل المنزلي وغيرها، وتنفذ هذه الخدمات في موقع المستفيد.

- النوع الثاني: المنصات الإلكترونية البحتة (Web-based platforms)³: وهي المنصات التي تنفذ الخدمة من خلالها عبر شبكة الإنترنت بالكامل، دون لقاء فعلي بين العامل والمستفيد، إذ يستطيع العامل تقديم الخدمة من أي مكان في العالم، ومن أمثلتها: منصات المشاريع والخدمات الصغيرة والكبيرة وتمارس أنشطة متنوعة ومتعددة كتقديم الخدمات القانونية والمالية أو خدمات الترجمة أو البرمجة وغير ذلك.

ولما كانت إشكالية التبعية والتكييف القانوني تبلغ ذروتها في النوع الأول، فإن هذه الدراسة تتركز عليه باعتباره الأكثر إثارة للتساؤل حول المركز القانوني للعامل عبر المنصات الرقمية.

ت. الإطار التنظيمي السعودي للمنصات الرقمية الخدمية:

عمدت المملكة العربية السعودية -ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030 لتعزيز التحول الرقمي- إلى وضع إطار تنظيمي للعمل عبر المنصات الرقمية، يقوم على عدة محاور:

- وثيقة العمل الحر:

أصدرتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بوصفها وثيقة رسمية تمنح للأفراد العاملين لحسابهم الخاص، وقد بلغ عدد الوثائق الصادرة حتى منتصف عام 2023م نحو 2.358 مليون وثيقة⁴، وتتيح هذه الوثيقة لحاملها العمل في تطبيقات النقل والتوصيل والعمل الحر الإلكتروني، مع إمكان الاشتراك في التأمينات الاجتماعية بصفة اختيارية.

- تنظيم نشاط نقل الركاب عبر التطبيقات:

أصدرت الهيئة العامة للنقل لوائح خاصة بهذا النشاط، تشترط حصول السائق على رخصة قيادة سارية، ووثيقة العمل الحر، وتصريح من الهيئة، فضلاً عن قصر النشاط على المواطنين السعوديين.

¹ المرجع السابق، ص 2

² بورغداد، أمال، (2025)، العمل عبر المنصات الرقمية وأثره في الأجور، مجلة دفاتر البحوث العلمية، مج 13، ع 1، 154 - 172، ص 157

³ المرجع السابق، ص 157

⁴ سعوديبيديا، "العمل الحر في السعودية"، متاح على: <https://saudipedia.com>، تاريخ الوصول: 1447/12/10هـ

- منصة "وصل" التنظيمية:

نظام رقمي حكومي أطلقتته الهيئة العامة للنقل في المملكة العربية السعودية، يعمل كأداة رقابية على شركات النقل في المملكة، بما فيها تطبيقات نقل الركاب كأوبر وكريم.

- برامج الدعم الحكومي:

كبرنامج "دعم توصيل الطلبات" التابع لصندوق تنمية الموارد البشرية، الذي يستهدف دعم الأفراد العاملين في تطبيقات التوصيل المعتمدة.

وبعد عرض موجز لماهية هذه المنصات وذكر بعض خصائصها وتبيان أنواعها يمكن القول -في ضوء التعريفات الواردة- أن المنصات الرقمية ليست مجرد وسائط تقنية محايدة، بل كيانات اقتصادية منظمة تعتمد على الخوارزميات وتمارس دوراً فاعلاً في إدارة العمل، يتجاوز الوساطة التقنية إلى التنظيم والإشراف والتقييم، كما كشف العرض المتقدم عن وجود تصنيفين رئيسيين للمنصات الخدمية: المنصات القائمة على الموقع التي تظهر فيها التبعية بصورة قوية، والمنصات الإلكترونية البحتة التي تبدو فيها العلاقة أقرب إلى الاستقلالية، وهو ما سيكون له أثره في التكييف القانوني، وتمهيداً له يأتي بيان مفهوم العامل في هذه المنصات في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: مفهوم العامل في المنصة الرقمية:

لما كان بيان المركز القانوني للعاملين عبر المنصات الرقمية يتوقف على تحديد ما إذا كان من يعمل في هذه المنصات ينطبق عليه وصف "العامل" بمفهومه النظامي، اقتضى ذلك بيان مفهوم العامل في نظام العمل السعودي ابتداءً، وبيان العناصر النظامية التي يقوم عليها هذا الوصف، تمهيداً لبيان مدى انطباقها على من يعمل في المنصة الرقمية.

أولاً: تعريف العامل في نظام العمل السعودي:

يعرّف نظام العمل السعودي العامل بأنه: "كل شخص طبيعي -ذكرًا أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"¹، وتحليل هذا التعريف، يتضح أن العلاقة العمالية تقوم على أربعة عناصر متضافرة لا بد من اجتماعها معاً لقيام وصف "العامل" بالمفهوم النظامي وهي: الشخصية الطبيعية، أداء العمل، والأجر، والتبعية، بصرف النظر عن الشكل الظاهر للعقد أو الوصف الذي يضعه المتعاقدان عليه، فالعبرة بحقيقة العلاقة وما تتضمنه من عناصر، لا بما يرد في العقود من تسميات شكلية؛ فالذي يعتد به في تكييف العقد هو حقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها الإرادة وإذا تعارض مسمى العقد مع حقيقة وصف الاتفاق وأحواله وطبيعته لم يكن ملزماً فقهاً أو قضاءً²، وذلك قياساً على القاعدة الفقهية الناصة بأن: "العبرة في العقود للمقاصد والمعاني لا للألفاظ والمباني"³، وفيما يلي بيان هذه العناصر:

ثانياً: عناصر علاقة العمل في نظام العمل السعودي:

أ. العنصر الأول: أن يكون العامل شخصاً طبيعياً:

يشترط في العامل أن يكون شخصاً طبيعياً، وهو شرط مستفاد من صريح المادة الثانية، ويرجع تأسيسه إلى أن عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، إذ يلتزم العامل بأداء العمل بنفسه باعتباره شخصه محل اعتبار في التعاقد، فلا يتصور أن يقع وصف العامل على شخص اعتباري، ويختلف العامل في ذلك عن صاحب العمل الذي يجوز أن يكون شخصاً طبيعياً كصاحب المنشأة الفردية، أو شخصاً اعتبارياً كالشركة أو المؤسسة.⁴

¹ م2، نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 1446/2/8هـ، جريدة أم القرى

² عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص 980

³ م3، مجلة الأحكام العدلية

⁴ م2، نظام العمل

ب. العنصر الثاني: أداء العمل لمصلحة صاحب العمل:

ويتحقق بأداء نشاط بشري معين لمصلحة جهة أخرى، سواء كان النشاط مادياً أم ذهنياً، مستمراً أم متقطعاً، ما دام يؤدي وفق شروط يضعها صاحب العمل أو من يقوم مقامه، وقد عرّف النظام العمل بأنه: "الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب)، بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية"¹، ويلاحظ من النص أن النظام يركز على حقيقة بذل الجهد وأداء العمل ذاته، لا على طبيعته أو طريقة تنظيمه أو مدته أو الأداة التي ينفذ بها² وترى الباحثة أن هذا العنصر من أيسر العناصر تطبيقاً وتحققاً؛ لقيامه على بذل الجهد بصرف النظر عن وسيلة الأداء.

ت. العنصر الثالث: الأجر (المقابل المالي):

فلا يقوم عقد العمل بدون أجر، ويتحقق بوجود مقابل مالي نظير أداء العمل، سواء كان ثابتاً أم متغيراً، أسبوعياً أم شهرياً أم عن كل مهمة، ولم يشترط النظام شكلاً معيناً للأجر، ولم يحصره في صورة محددة، وإنما اكتفى بوجود المقابل المالي بوصفه ركناً لازماً لقيام علاقة العمل، وقد عرّف النظام الأجر الأساسي بأنه: "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية"³، ويفهم من ذلك أن اختلاف طريقة احتساب الأجر -أو تغييره من فترة إلى أخرى- لا يؤثر في تكيف العلاقة، ما دام المقابل المالي قائماً ومحددًا -أو قابلاً للتحديد- بألية معلومة سلفاً، فلا يخرج منه تغريزه عن وصف الأجر⁴، ويستفاد من ذلك أن وصف الأجر يتسع لصور الأجر الحديثة كالأجر بالقطعة وبالساعة وبالنسبة المئوية والتسعير الديناميكي.

ث. العنصر الرابع: التبعية (الخضوع لإدارة صاحب العمل أو إشرافه):

وهو العنصر الجوهرى الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي يبذل فيها جهد لمصلحة الغير -كعقد المقاولة والوكالة⁵، ويميز العامل عن المتعاقد المستقل، وتتحقق التبعية بخضوع العامل لتوجيهات صاحب العمل وسلطته في الرقابة والجزاء أثناء تنفيذ العمل، سواء مورست هذه السلطة بصورة مباشرة (قانونية) أو غير مباشرة (اقتصادية)⁶، ولأهمية هذا العنصر في تحديد المركز القانوني لعمال المنصات الرقمية سيجري الحديث عنه بإسهاب في المطلب التالي.

ويتضح مما تقدم قيام "العلاقة العمالية" على أربعة عناصر، متى توافرت ضمن نطاق سريان النظام عدّ الشخص عاملاً وخضعت علاقته لأحكامه، لذا يلزم -قبل ترجيح الوصف النظامي للعاملين عبر المنصات الرقمية- بحث مدى انطباق هذه العناصر على واقع العمل في المنصة، وهو ما يتولاه المطلب التالي.

المطلب الثالث: التكيف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة الرقمية:

يعد التكيف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة الرقمية محوراً رئيسياً في هذه الدراسة، وخطة أساسية لفهم المركز النظامي للعاملين في هذه المنصات، فبعد بيان العناصر النظامية لعلاقة العمل في المطلب السابق، يثور التساؤل عن مدى انطباق هذه العناصر على العاملين في المنصات الرقمية -كسائقي نقل الركاب، أو مندوبي التوصيل، أو مقدمي الخدمة المهنية- وما إذا كان يمكن عدّهم عمالاً وفق نظام العمل السعودي، أم أن طبيعة التشغيل الرقمي تخرجهم من نطاق علاقة العمل التقليدية، وتتطلب الإجابة عن هذا التساؤل تطبيق كل عنصر من العناصر الأربعة على واقع العمل في المنصات، ثم الانتقال إلى تحديد التكيف القانوني للعلاقة، ويتمحور هذا التكيف حول مدى تحقق عنصر التبعية -الذي يعدّ المعيار الفاصل بين علاقة العمل التابع وسائر العقود- ثم استخلاص التكيف الراجح في ضوء نظام العمل السعودي وموقفه التنظيمي.

¹ م2، نظام العمل

² عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص 982

³ م2، نظام العمل

⁴ عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص 984

⁵ المرجع سابق، ص 985

⁶ المساعيد، عدي مفلح، علاقة التبعية بين العامل ورب العمل، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث -سلسلة البحوث القانونية، مج4، ع1، 2022م،

ص246

أولاً: تطبيق عناصر العلاقة العمالية على العاملين في المنصات الرقمية:

بتطبيق العناصر السابقة على بيئة العمل في المنصات الرقمية، يتبين ما يأتي:

أ. تطبيق عنصر الشخص الطبيعي:

يتحقق هذا العنصر في العاملين عبر المنصات الرقمية تحققاً ظاهراً لا إشكال فيه؛ فالسائق في تطبيقات نقل الركاب، والمندوب في تطبيقات التوصيل، ومقدم الخدمة المهنية عبر منصات العمل الحر، كلٌ منهم شخص طبيعي يؤدي العمل بنفسه، باعتبار شخصه محل اعتبار في التعاقد مع المنصة، ولا يرد على هذا الأصل أن المنصة بوصفها كياناً اعتبارياً. تتولى تنظيم العلاقة، إذ إن الكيان المعترف "عاملاً" في هذه العلاقة هو الشخص الطبيعي المنفذ للعمل، لا الكيان المنظم له.

ب. تطبيق عنصر العمل بمفهومه النظامي:

عند تطبيق عنصر العمل على العاملين في المنصات الرقمية، يتبين أنهم يؤدون مهاماً محددة فالعامل في المنصة يبذل جهداً بشرياً حقيقياً -عضلياً أو ذهنيًا- في تنفيذ المهمة التي يستلمها عبر التطبيق، سواءً تملت في نقل الركاب، أو توصيل الطلبات، أو تقديم خدمة مهنية معينة، يتلقاها عبر التطبيق وينفذها بنفسه، فيتحقق بذلك عنصر العمل من الناحية العملية، إذ قد يأخذ بذل الجهد في المنصات صورة أعمال مقسمة إلى مهام أو خدمات مبنية على طلبات¹، ولا يخرج هذا العمل عن مفهومه النظامي مجرد كونه يجري عبر منصة إلكترونية، إذ إن النص في المادة الثانية يستوعب كل جهد بشري "بصرف النظر عن طبيعته أو نوعه"²، فالأداة الرقمية وسيلة وأداة تنظيم ووساطة، لا تتغير من حقيقة الجهد المبذول.³

ت. تطبيق عنصر الأجر:

ويتحقق عنصر الأجر بوضوح في علاقة العامل بالمنصة، فالعامل في المنصة الرقمية يتلقى مقابلًا مالياً عن كل مهمة ينجزها، يُحسب وفق آلية تضعها المنصة، وتشمل قيمة أساسية للخدمة، ومضافات متغيرة بحسب المسافة أو الوقت أو فترة الذروة أو غير ذلك، تُقتطع منها عمولة المنصة، ويتلقى العامل الباقي، وهذه الآلية المعروفة بالتسعير الديناميكي لا تخرج المقابل عن وصفه أجرًا بالمفهوم النظامي؛ فرغم اختلاف طريقة احتسابه عن النماذج التقليدية، يبقى المقابل المالي قائماً، وهو ما يكفي لتحقيق هذا العنصر بمفهومه النظامي⁴، تأسيساً على ما تقدم من أن النظام لم يشترط شكلاً محدداً للأجر، ولم يحصره في صورة جامدة؛ بل أجاز صراحةً أن يكون متغيراً⁵ بحسب القطعة أو الإنتاج.⁶

ث. تطبيق عنصر الإدارة والإشراف (التبعية):

عنصر التبعية هو العنصر الجوهري الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي يبذل فيها جهد لمصلحة الغير، وقد عبّرت عنه المادة الثانية من نظام العمل بعبارة "تحت إدارته أو إشرافه"⁷، وأكّده المادة الخامسة في فقرتها الأولى عند تحديد نطاق سريان النظام، فقصرته على من "يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر"⁸، ولفهم مدى تحقق هذا العنصر في علاقة عمال المنصات بها، لا بد من بيان مفهوم التبعية في صورتها التقليدية، ثم في صورتها المستحدثة المعروفة بـ "التبعية الإلكترونية":

• التبعية القانونية في صورتها التقليدية:

جرى التمييز في تحديد مدلول التبعية بين صورتين: التبعية الاقتصادية، والتبعية القانونية، أما التبعية الاقتصادية

¹ منعزل، محمد، والصالح، نجيب، العمل عبر المنصات الرقمية: الإطار القانوني وأفق التنظيم، مجلة القانون والأعمال، عدد 100، يناير 2024، ص225

² م2، نظام العمل

³ عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص 982-983

⁴ المرجع السابق، ص 984-985

⁵ م96، نظام العمل

⁶ م2، نظام العمل

⁷ م2، نظام العمل

⁸ م1/5، نظام العمل

فتقوم على اعتماد العامل في كسب رزقه على صاحب العمل، فيكون عمله لديه مصدر دخله الأساسي¹، ويعد بذلك تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل²، وقد ذهب جانب من الفقه إلى أنها وحدها لا تكفي لإثبات عقد العمل ما لم تقترب بالتبعية القانونية³، وأما التبعية القانونية فتقوم على خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في الإدارة والإشراف والتوجيه أثناء أداء العمل⁴، وهي التبعية المعتدلة لسريان أحكام في قانون العمل⁵.

وقد استقرّ الفقه والقضاء على أن التبعية المعتدلة في عقد العمل هي التبعية القانونية، لا الاقتصادية وحدها، إذ قد يكون الشخص معتمداً اقتصادياً على آخر دون أن يخضع له في الإدارة والإشراف، فيكون عمله من قبيل المقولة لا العمل التابع⁶.

وتتجلى التبعية القانونية في صورتها التقليدية في مظاهر متعددة، أبرزها: سلطة صاحب العمل في إصدار التعليمات للعامل وتوجيهه أثناء أداء العمل، وسلطته في مراقبة تنفيذ العمل، وسلطته في توقيع الجزاءات التأديبية على المخالفات⁷.

وقد تكون هذه التبعية فنية (بمعنى أن يكون صاحب العمل أعلم بأصول المهنة من العامل)⁸، أو قد تكون تبعية تنظيمية إدارية (بمعنى أن يكون لصاحب العمل سلطة التنظيم والإشراف على بيئة العمل ومواعيده وضوابطه)⁹.

ويلاحظ أن العامل في المنصات، يعتمد عليها بوصفها مصدره الرئيس للدخل، فتتوافر فيه قرينة التبعية الاقتصادية إذ لا يملك حرية حقيقية في تحديد الأسعار أو تنظيم وقت العمل بصورة منفصلة عما تفرضه آليات المنصة، رغم وجود استقلالية ظاهرية في اختيار وقت الاتصال بالتطبيق.

• التبعية الإلكترونية (الخوارزمية): الصورة المستحدثة:

ويمثل تطبيق عنصر التبعية على العاملين في المنصات الرقمية لبّ الإشكالية القانونية في تكييف العلاقة، إذ أفرز التطور الرقمي صورة مستحدثة للتبعية تختلف عن صورتها التقليدية تعرف بـ "التبعية الإلكترونية (الرقمية)" أو "التبعية الخوارزمية"، وهي خضوع العامل لإدارة المنصة وتوجيهها عبر وسائط إلكترونية من تطبيقات وخوارزميات وأنظمة تتبع- عوضاً عن الإشراف البشري المباشر¹⁰، وقد قام هذا المفهوم -فقهاً- على ملاحظة أن المنصات الرقمية تمارس سلطات كانت في النظام التقليدي حكراً على صاحب العمل، وإن كانت تُمارسها بصورة آلية غير مباشرة¹¹، وتمائل السلطة في مضمونها وإن اختلفت الصورة¹²، وتتجلى التبعية في المنصات الرقمية في عدة مظاهر، يمكن إجمالها في الصور الآتية:

- توزيع المهام عبر الخوارزميات: فالمنصة هي التي تحدّد المهام التي تظهر للعامل وفق خوارزميات داخلية، ولا يستطيع العامل البحث عن العملاء بنفسه أو التواصل معهم خارج التطبيق، وهو ما يجعله خاضعاً لتوزيع مركزي مماثل في أثره لتوزيع المهام في علاقة العمل التقليدية¹³.

- التحكم في آلية تنفيذ العمل: إذ تضع المنصة معايير محددة لتنفيذ المهمة، تشمل زمن قبول الطلب، وزمن إنجازه،

1 حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص704 | المساعيد، عدي مفلح، مرجع سابق، ص249

2 غيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص988

3 حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص709

4 حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص711 | المساعيد، عدي مفلح، مرجع سابق، ص251

5 المساعيد، عدي مفلح، مرجع سابق، ص251

6 حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص710

7 حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص713 - 718

8 المساعيد، عدي مفلح، مرجع سابق، ص252

9 حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص719 - 720 | المساعيد، عدي مفلح، مرجع سابق، ص254

10 عويدات، إبراهيم بهاء الدين، مرجع سابق، ص13-17 | حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص752

11 المرجع السابق

12 حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص762

13 دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل 2021م، منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص5

ومسار الوصول، وشروط جودة الخدمة، وأداب التعامل مع المستفيد، وكل ذلك يصدر عن المنصة بصورة ملزمة.¹

- الرقابة المستمرة عبر التتبع والتقييم: فالمنصة تراقب العامل لحظة بلحظة عبر نظام التتبع الجغرافي، وتسجل وقت قبوله للطلب وإنجازه ومساره، فضلاً عن جمع تقييمات المستفيدين بعد كل خدمة، وكل ذلك ضمن رقابة دائمة تحلّل ألياً، وترتب عليها آثار فورية تتعلق بترتيب العامل في توزيع المهام واستمراره في المنصة.²

- سلطة التأديب الرقمي: إذ تمارس المنصة سلطةً تأديبية على العامل في صور رقمية متعددة، تشمل تخفيض ترتيبه في خوارزمية توزيع المهام، وتقييد ظهوره، وإيقاف حسابه مؤقتاً أو دائماً، وهي جزاءات تماثل في أثرها الجزاءات المنصوص عليها في المادة السادسة والستين من نظام العمل، وإن اختلفت في صورتها.³

- تحديد الأسعار من جانب المنصة: فلا يملك العامل عادة التفاوض على المقابل، بل تفرضه المنصة عبر خوارزميات التسعير الديناميكي، وهو ما يضعف الاستقلالية التي تميز المتعاقد المستقل.⁴

وترى الباحثة أن التبعية الإلكترونية تمثل صورة معاصرة للتبعية القانونية، تستوفي مضمونها المنصوص عليه في المادة الثانية من نظام العمل، وإن اختلفت أداة التعبير عنها؛ ذلك أن النص لم يشترط إشرافاً مادياً دائماً، ولا حضوراً بشرياً مباشراً، بل يكفي وجود سلطة تنظيمية أو رقابية مؤثرة تكشف عن خضوع العامل لمن يديره ويوجهه، بل إن النظام نص صراحة على أن العامل يعمل: "تحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيداً عن نظارته"، فأقرّ ابتداءً بإمكان أن تكون الإدارة عن بعد، ومتى استوعب النص الإشراف عن بعد بوسائله التقليدية، كان استيعابه للإدارة والإشراف الرقمي عبر التطبيقات والخوارزميات أولى، إذ هو امتداد طبيعي لمنطق النص، ويمثل هذا الاستدلال النصي في تقدير الباحثة - سنداً قوياً لتكثيف العلاقة بين العامل والمنصة بأنها علاقة عمل تابع.

ومن أبرز التطبيقات القضائية التي عززت هذا الاتجاه ما قضت به محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 4 مارس 2020م في قضية شركة أوبر، إذ كيّفت العلاقة بين السائقين ومنصة أوبر بأنها علاقة عمل تابع، استناداً إلى ما تمارسه المنصة من سلطات تتجاوز الوساطة التقنية، تشمل تحديد الأسعار، وتوزيع المهام، وفرض ضوابط الأداء، وفرض الجزاءات، وقد عدت المحكمة أن السائق لا يملك بناء قاعدة عملاء مستقلة، ولا تحديد سعر خدمته، ولا اختيار المسار بحرية، مما يضعف صفة الاستقلالية، ويقوّي وصف التبعية.⁵

وبناءً على ذلك، فإن تطبيق عناصر علاقة العمل على العاملين في المنصات الرقمية يكشف توافر أغلب العناصر النظامية لوصف العامل فيهم؛ ابتداءً من كونهم أشخاصاً طبيعيين يؤدون عملاً بشرياً (تحقق عنصر العمل)، مقابل أجر (وجود مقابل مالي)، إضافة إلى تحقق عنصر التبعية -المعيار الفاصل- في صورتها القانونية التي تتخذ في بيئة المنصات شكلها الإلكتروني (الخوارزمي)، معززة بقرينة التبعية الاقتصادية، مما يجعل وصف "العامل" قابلاً للانطباق على كثير من العاملين في هذه المنصات، رغم اختلاف شكل العلاقة عن النماذج التقليدية، وهو ما ينعكس مباشرة على تكثيف العلاقة وتحديد المركز القانوني للعامل.

ثانياً: تكثيف العلاقة في ضوء نظام العمل السعودي:

بعد تطبيق العناصر الأربعة على واقع العمل في المنصات الرقمية، يتبين أن عنصري العمل والأجر متحققان دون إشكال، وأن عنصر التبعية متحقق في صورته المعاصرة في المنصات القائمة على الموقع، وعلى ضوء ما تقدم من تحليل لعناصر وصف العامل في المنصات الرقمية، ومن تأصيل لمفهوم التبعية في صورتها التقليدية والإلكترونية، يمكن الانتقال إلى الترحيح في تكثيف العلاقة بين العامل والمنصة الرقمية في ضوء نظام العمل السعودي، فقد تباينت الاتجاهات الفقهية والقضائية في تكثيف العلاقة بين العامل والمنصة الرقمية، ويمكن إجمال أبرزها في ثلاثة اتجاهات:

¹ حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص 824

² عويدات، إبراهيم بهاء الدين، مرجع سابق، ص 14

³ العمل اللائق في اقتصاد المنصات، جنيف، مكتب العمل الدولي، 2025. منظمة العمل الدولية، ط 1، م 17، ص 31

⁴ بورغداد، أمال، مرجع سابق، ص 164، 163

⁵ حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص 775 | عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص 1003

أ. عرض الاتجاهات العامة في تكييف العلاقة:

- الاتجاه الأول: تكييف العلاقة بأنها عمل مستقل (مقالة): ويذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن العامل في المنصة الرقمية ليس عاملاً بالمفهوم النظامي، بل متعاقد مستقل، استناداً إلى ما يتمتع به من حرية في اختيار أوقات الاتصال بالتطبيق وقبول المهام أو رفضها، فضلاً عن ملكيته لأدوات العمل (السيارة، الهاتف)، وعدم وجود شخص مباشر يصدر له التعليمات، وهذا الاتجاه هو الذي تتمسك به المنصات الرقمية ذاتها في مواجهة دعاوى تكييف العلاقة.¹
- الاتجاه الثاني: تكييف العلاقة بأنها علاقة عمل تابع: ويذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن ما تمارسه المنصة من رقابة وتوجيه وتقييم وتأديب يمثل تبعية قانونية في صورتها التنظيمية، وإن جرت بصورة إلكترونية، فتتوفر بذلك جميع عناصر وصف العامل، وتطبق عليه أحكام نظام العمل، وهذا الاتجاه هو السائد في الفقه المعاصر، وعليه استقرّ حكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر الصادر في 4 مارس 2020م، الذي كَيْفَ العلاقة بين السائقين ومنصة أوبر بأنها علاقة عمل تابع، استناداً إلى الظروف الواقعية وما تمارسه المنصة من سلطات تتجاوز الوساطة التقنية وتبين بوضوح خضوع السائق لها، وأنه لا يمارس أعماله بصفته عامل مستقل إنما كأجير.²
- الاتجاه الثالث: إنشاء مركز قانوني خاص (الفئة الثالثة): ويذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن خصوصية العمل عبر المنصات تستلزم إنشاء وصف قانوني ثالث يقع بين العامل التابع والمستقل، تنقّر له طائفة من الحقوق الأساسية - كالحماية من الفصل التعسفي والتأمين الاجتماعي - دون إخضاعه كاملاً لأحكام نظام العمل التقليدي، وقد أخذت بعض التشريعات الأوروبية بهذا الاتجاه.³

ب. التكييف في ضوء نظام العمل السعودي:

- وبالنظر إلى نصوص نظام العمل السعودي، وإلى ما تمارسه المنصات الرقمية -محل الدراسة- من سلطات على العاملين فيها، ترى الباحثة إمكانية انطباق الاتجاه الثاني، فتكون علاقة العامل بالمنصة الرقمية في المنصات القائمة على الموقع (كتطبيقات نقل الركاب والتوصيل) أقرب إلى علاقة العمل التابع منها إلى عقد المقاول، وأن العامل في المنصة الرقمية يخضع لأحكام نظام العمل السعودي، وذلك للاعتبارات الآتية:
- الاعتبار الأول: استيعاب نص المادة الثانية للتبعية الإلكترونية: فقد جاء بصياغة عامة لم يشترط شكلاً محدداً للإدارة والإشراف، بل أكد في عبارته "ولو كان بعيداً عن نظارته"⁴ أن التبعية لا تتطلب الإشراف البشري المباشر، فيكون النص قابلاً لاستيعاب الإدارة عبر الوسائط الرقمية استناداً إلى بمنطوقه ومفهومه.
 - الاعتبار الثاني: تحقق مظاهر التبعية الإلكترونية بقوة: فالمنصة في تطبيقات النقل والتوصيل تمارس جميع مظاهر التبعية: من توزيع المهام، وتحديد المسارات، وفرض زمن التنفيذ، وتقييم الأداء، وتوقيع جزاءات تأديبية رقمية، وهذه المظاهر -في مضمونها- تحقق ما تحققه الإدارة التقليدية، وربما تتجاوزها في الكثافة والاستمرارية.⁵
 - الاعتبار الثالث: انتفاء الاستقلالية الحقيقية: إن استقلالية العامل في هذه المنصات ظاهرية لا حقيقية، إذ لا يملك بناء قاعدة عملاء مستقلة، ولا التفاوض على المقابل، ولا اختيار طريقة تقديم الخدمة بحرية كاملة، مما يضعف صفة الاستقلال التي تميز المتعاقد المستقل في عقد المقاول.⁶
 - الاعتبار الرابع: العبرة بحقيقة العلاقة لا بوصف المنصة وتحقق سائر عناصر وصف العامل: إن الوصف الذي تضعه المنصة لعلاقتها بالعامل -من قبيل الوساطة التقنية أو الشراكة- لا يكون ملزماً في تحديد طبيعة العلاقة، إذا كانت الحقيقة الواقعية تكشف عن خلاف ذلك، فالعبرة بحقيقة العلاقة وعناصرها، لا بالألفاظ التي تختارها المنصة

¹ حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص 694، 729

² عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص 1003 | حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص 775، 781

³ عويدات، إبراهيم بهاء الدين، مرجع سابق، ص 17-19

⁴ م 2، نظام العمل

⁵ عويدات، إبراهيم بهاء الدين، مرجع سابق، ص 14

⁶ حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص 749

لوصفها¹، وتبين في المطلب السابق أن العامل في المنصة شخص طبيعي، يبذل جهداً بشرياً حقيقياً، مقابل أجر، فلا يبقى إلا عنصر التبعية الذي ثبت تحققه في صورته الإلكترونية، فتجتمع بذلك جميع عناصر وصف العامل.

ثالثاً: موقف الإطار التنظيمي السعودي والفجوة التشريعية:

على الرغم من أن نصوص نظام العمل السعودي قابلة -كما تقدّم- لاستيعاب وصف العاملين في المنصات الرقمية بوصف العامل التابع، فإن الإطار التنظيمي القائم في المملكة سلك مسلكاً مزدوجاً، إذ أدرج هؤلاء العاملين ضمن مظلة العمل الحر عبر وثيقة العمل الحر التي تصدرها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية²، ويترتب على ذلك أن العاملين في تطبيقات النقل (كأوبر وكريم) وتطبيقات التوصيل (كهنقرستيشن وجاهز ومرسول) يحملون وثيقة العمل الحر، ويستفيدون من بعض المزايا كالاشتراك الاختياري في التأمينات الاجتماعية³، وبعض برامج الدعم الحكومي⁴، والازدواجية بين إدراجهم ضمن مظلة العمل الحر من جانب وانطباق المعايير السابق ذكرها من جانب أدى إلى وجود تضارب أو فجوة في تحديد الطبيعة القانونية للعامل لدى المنصات الرقمية وما إذا كان يخضع صراحة للنظام.

وخلاصة هذا المطلب أن العاملين في المنصات تتوفر لديهم العناصر النظامية لوصف العامل، بما في ذلك عنصر التبعية في صورته الإلكترونية المعاصرة، التي يستوعبها نص المادة الثانية من نظام العمل بصياغته المرنة، ويترتب على هذا التكيف - في المنصات القائمة على الموقع - خضوع العلاقة لأحكام نظام العمل وما يتبع ذلك من حقوق والتزامات.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على العمل عبر المنصات الرقمية

بعد بيان المقصود بالمنصات الرقمية وطبيعة العمل عبرها، وتحديد مفهوم العامل في المنصة الرقمية، وبيان الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط العامل بالمنصة، واتضح انطباق عناصر علاقة العمل عليها متى توافرت أركانها من عمل وأجر وتبعية، يبرز التساؤل حول الآثار النظامية التي تترتب على هذا التكيف، سواء من حيث الحقوق التي يكتسبها العامل، أو الالتزامات التي يتحملها، أو الالتزامات التي تقع على المنصة بصفتها الجهة المنظمة لبيئة العمل الرقمية، أو الحقوق والالتزامات التي يتحملها المستفيد من الخدمة.

وتنشأ عن التكيف القانوني لعلاقة العامل بالمنصة الرقمية -وما يترتب على ثبوت عناصرها من عمل وأجر وتبعية- جملة من الآثار النظامية التي تتوزع بين أطراف العلاقة الثلاثة، العامل، والمنصة بوصفها صاحب العمل، والمستفيد من الخدمة، إذ تتعدّد بموجبها التزامات متقابلة، يكون التزام كل طرف فيها حقاً للطرف الآخر، إعمالاً للقواعد العامة في عقود المعاوضات، وتطبيقاً لما يقرّره نظام العمل السعودي.

وعليه يتناول المطلب الأول الآثار المترتبة بالنسبة للعامل في المنصة الرقمية من حقوق والتزامات، ثم ينتقل المطلب الثاني إلى بيان الآثار المترتبة بالنسبة للمنصة الرقمية بوصفها صاحب العمل، ويختم المطلب الثالث بالآثار المترتبة بالنسبة للمستفيد من خدمات المنصة.

المطلب الأول: الآثار بالنسبة للعامل في المنصة الرقمية:

يقع العامل في المنصة الرقمية بوصفه عاملاً وفقاً للنظام -في مركز نظامي يكسبه طائفة من الحقوق، ويحمله في الوقت ذاته طائفة من الالتزامات المتقابلة، وتستمد هذه الحقوق والالتزامات مصدرها من نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية، ومن القواعد العامة في الالتزامات والعقود، ومن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد.

أولاً: الحقوق المقررة للعامل في المنصة الرقمية:

يستفيد العامل في المنصة الرقمية من جملة الحقوق التي يقررها نظام العمل السعودي لكل عامل، باعتبارها حقوقاً عامة لا يختلف نطاقها باختلاف طبيعة النشاط أو وسيلة تقديمه، وأبرز هذه الحقوق:

¹ عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، مرجع سابق، ص 981، 980 | حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، مرجع سابق، ص 833
² منصة العمل الحر، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://freelance.sa>، تاريخ الوصول: 1447/12/10هـ
³ نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/273) وتاريخ 1445/12/26هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (1022) وتاريخ 1445/12/26هـ، جريدة أم القرى
⁴ سعوديبيديا، مرجع سابق

- الحق في الأجر:

يستحق العامل مقابلًا ماليًا عن العمل الذي يؤديه، يدفع بالعملة الرسمية للبلاد، وفي مواعيد محددة¹، ولا يجوز الحسم منه إلا في الحالات التي حددها النظام²، ويجري احتساب الأجر في المنصات الرقمية في الغالب وفق آلية "التسعير الديناميكي" التي تعتمد على العرض والطلب وفترات الذروة والتقييم³، وقد عالج نظام العمل صراحة صورة الأجر المتغير في المادة السادسة والتسعين منه، وترى الباحثة أن هذه المرونة في الاحتساب لا تُخرج المقابل عن وصفه أجرًا ما دام قائمًا وقابلًا للتحديد، فالعبرة بوجود مقابل مالي عن أداء العمل لا بطريقة احتسابه، غير أن هذه المرونة تضعف موقف العامل التفاوضي، وتخلّ بتوازن المعرفة بينه وبين المنصة.

- الحق في تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة:

يستحق العامل ألا تتجاوز ساعات عمله الفعلية ثماني ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، مع تخفيضها في شهر رمضان لست ساعات يوميًا⁴، ويستحق فترة راحة لا تقل عن نصف ساعة بعد كل خمس ساعات عمل متواصلة.⁵

- الحق في الإجازات:

يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن واحد وعشرين يومًا، تزداد إلى ثلاثين يومًا متى أمضى في الخدمة خمس سنوات⁶، وإجازة مرضية بأجر كامل عن الثلاثين يومًا الأولى، وثلاثة أرباع الأجر عن الستين يومًا التالية⁷، وإجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات الرسمية -كعيد الفطر والأضحى واليوم الوطني ويوم التأسيس- على النحو الذي حددته اللائحة التنفيذية⁸، فضلًا عن إجازات الزواج والوفاة والولادة.⁹

- الحق في السلامة المهنية والحماية من إصابات العمل:

يستحق العامل أن تتخذ المنصة التدابير اللازمة لوقايته من المخاطر المهنية وأمراض العمل¹⁰، وأن يحاط بمخاطر مهنته قبل مزاومتها، وأن توفر له أدوات الوقاية الشخصية¹¹، وأن تتحمل المنصة نفقات علاجه عند إصابته بإصابة عمل أو مرض مهني¹²، ويزداد هذا الحق أهمية في الأعمال الميدانية كنقل الركاب وتوصيل الطلبات، حيث يتعرض العامل لمخاطر الطريق والحوادث المرورية وما قد يلحقه من اعتداءات أو سرقات.

- الحق في حسن المعاملة وحفظ الكرامة:

يستحق العامل أن يعامل من المنصة بالاحترام اللائق، وأن تمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامته أو دينه، وألا يحتجز أجره أو جزء منه دون سند قضائي، وألا يشغل سخرة.¹³

¹ م 90، نظام العمل

² م 92، نظام العمل

³ بورغداد، أمال، مرجع سابق، ص 163

⁴ م 98، نظام العمل

⁵ م 101، نظام العمل

⁶ م 109، نظام العمل

⁷ م 117، نظام العمل

⁸ م 24، اللائحة التنفيذية لنظام العمل، الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (119521) وتاريخ 19/ 8 / 1446هـ

⁹ م 113، نظام العمل

¹⁰ م 122، نظام العمل

¹¹ م 123، نظام العمل

¹² م 133، نظام العمل

¹³ م 61، نظام العمل

- الحق في الحماية من الفصل التعسفي والتمتع بضمانات إنهاء العلاقة:

يستحق العامل ألا تنتهي علاقته إلا بمسوّغ مشروع¹، ويستحق مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العلاقة وفق ما قرره النظام²، وتثور في بيئة المنصات إشكالية إيقاف الحساب، أو حذفه من جانب المنصة، إذ يعدّ هذا الإجراء بمثابة إنهاء فعلي للعلاقة وحرمان للعامل من مصدر دخله³.

- حقوق خاصة بطبيعة العمل الرقمي:

يضاف إلى الحقوق السابقة طائفة من الحقوق التي أنشأتها الطبيعة الخاصة للعمل عبر المنصات، كالحق في الشفافية في بيان آلية التسعير، والحق في حماية البيانات الشخصية، والحق في الاعتراض على القرارات الخوارزمية، وسيرد تفصيلها في المطلب الثاني بوصفها التزامات على المنصة.

ثانياً: الالتزامات المترتبة على العامل في المنصة الرقمية:

يقع على العامل في المنصة الرقمية جملة من الالتزامات التي يستمد بعضها مصدره من نظام العمل السعودي⁴، فيما يستمد بعضها الآخر مصدره من القواعد العامة في الالتزامات والعقود، ومن مبدأ حسن النية في تنفيذها.

وتنبثق هذه الالتزامات في مجملها من فكرة جوهرية مفادها أن العامل ملتزم بأداء عمل لمصلحة جهة أخرى مقابل أجر، وأن هذه الجهة -وهي المنصة في موضوع الدراسة- لها حق توجيهه ومراقبته في حدود ما يقتضيه تنفيذ العمل، ولا يخرج العمل عبر المنصات الرقمية عن هذا الأصل، وإن اكتسبت بعض الالتزامات في بيئته صياغات جديدة فرضتها وسائل التشغيل التقنية، كالالتزام بمعايير الجودة التي تقيسها التقييمات الإلكترونية، والالتزام بصحة البيانات المُسجّلة في التطبيق.

ويمكن تصنيف هذه الالتزامات إلى فئتين: التزامات مهنية ترتبط بأداء العمل ذاته، والتزامات سلوكية وتنظيمية ترتبط بضوابط بيئة العمل:

أ. الالتزامات المهنية المتعلقة بأداء العمل:

وهي الالتزامات التي تتصل بصميم العمل ذاته من حيث كيفية تنفيذه وأدائه على الوجه المطلوب، وأبرزها:

1. الالتزام بأداء العمل بنفسه وفق أصول المهنة: يلتزم العامل بأن ينجز العمل المنفق عليه بنفسه، بدلاً في ذلك عناية الشخص المعتاد، ووفقاً لأصول المهنة والممارسات المتعارف عليها ووفق تعليمات صاحب العمل⁵، ويعد هذا التزاماً ببذل عناية لا التزاماً بتحقيق نتيجة⁶، فلا يسأل العامل عن عدم بلوغ غاية بعينها متى بذل ما يجب من الجهد والعناية المعتادة من شخص في مثل مهنته وظروف عمله، ويتجلى هذا الالتزام في بيئة المنصات الرقمية في صور متعددة: فالسائق في تطبيقات نقل الركاب ملزم بقيادة المركبة بنفسه دون أن يكلف غيره، والعامل في تطبيقات التوصيل ملزم بإيصال الطلب بنفسه، ومقدم الخدمة المهنية ملزم بتقديم خدمته شخصياً، إذ إن اعتبار شخص العامل محل اعتبار في التعاقد يفرض الأداء الشخصي للعمل.

2. الالتزام بتنفيذ تعليمات المنصة بوصفها صاحب العمل: يلتزم العامل بتنفيذ التعليمات والأوامر التي تصدرها المنصة فيما يتعلق بتنفيذ العمل، باعتبار هذا الالتزام مظهرًا من مظاهر التبعية التي تقوم عليها علاقة العمل، غير أن هذا الالتزام ليس مطلقاً، بل تقيده ضوابط نص عليها النظام، منها ألا تتطوي التعليمات على مخالفة للعقد أو للنظام أو للائحته أو للأداب العامة، وألا يكون في تنفيذها تعريض للعامل أو لغيره للخطر⁷، ويترجم هذا الالتزام في المنصات الرقمية في صورة الانضباط بقواعد التشغيل التي تضعها المنصة، والالتزام بشروط استخدام التطبيق،

¹ م74-77، نظام العمل

² م84-88، نظام العمل

³ عفيفي، سماح عبد الفتاح عطية، مرجع سابق، ص 997

⁴ م65، نظام العمل

⁵ م1/65، نظام العمل

⁶ المساعد، عدي مفلح، مرجع سابق، ص 250

⁷ م1/65، نظام العمل

واتباع الإجراءات الفنية في قبول المهام وتنفيذها وتقييمها، طالما لم تتعارض هذه الشروط مع نص نظامي، وتجدر الإشارة إلى أن خضوع العامل لتعليمات المنصة في بيئة رقمية -عبر الخوارزميات وأنظمة التتبع- يمثل صورة حديثة للتبعية القانونية، وإن كانت غير مباشرة.

3. الالتزام بالمحافظة على أدوات العمل: يلتزم العامل ببذل العناية الكافية للمحافظة على أدوات العمل وممتلكاته، وفق ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الخامسة والستين التي أوجبت عليه أن "يعتني عناية كافية بالأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل"¹، ويكتسب هذا الالتزام في بيئة المنصات الرقمية خصوصية تستحق الإشارة؛ إذ إن العامل في كثير من الأحيان هو من يملك أدوات العمل ذاتها، كالمركبة في تطبيقات النقل والتوصيل، والهاتف الذكي الذي يتيح له الاتصال بالمنصة، وما يستلزمه ذلك من تحمله نفقات التشغيل والصيانة، وتمتد دائرة هذا الالتزام لتشمل المحافظة على ما تسلمه إليه المنصة أو المستفيد من أدوات أو وثائق أو بضائع، فيكون مسؤولاً عن سلامتها حتى تسليمها إلى صاحبها.

4. الالتزام بمراعاة معايير الجودة وتنفيذ العمل في الوقت المحدد: يلتزم العامل بإنجاز العمل في الوقت المحدد، وعلى النحو الذي يحقق الغرض من التعاقد، مع المحافظة على جودة الخدمة المقدمة، استناداً إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد المقرر في القواعد العامة، وتأخذ هذه الالتزامات في المنصات الرقمية بعداً تطبيقياً واضحاً؛ إذ تعتمد المنصة على نظام التقييمات الإلكترونية الذي يضع المستفيد بموجبه تقييماً للخدمة المقدمة، ويترتب على هذا التقييم آثار مباشرة في استمرار العامل في المنصة، وفي حجم المهام التي تتاح له، كما تضع المنصة في الغالب معايير زمنية محددة لتنفيذ المهام، كزمن استجابة لقبول الطلب، وزمن متوقع لإنجازه، يلتزم العامل بمراعاتها، ويتحمل العامل مسؤولية أي خطأ مهني يصدر عنه أثناء تنفيذ العمل متى كان ناشئاً عن إهمال أو تقصير، أما الأخطاء التقنية أو الأعطال التي لا دخل للعامل فيها فلا يُسأل عنها.

ب. الالتزامات السلوكية والتنظيمية:

لا تقتصر التزامات العامل على أداء العمل ذاته، بل تمتد لتشمل التزامات تتعلق بسلوكه أثناء أداء العمل وبعده، وبضوابط تنظيمية تحفظ بيئة العمل واستقرار العلاقة بين الأطراف، وأبرزها:

1. الالتزام بحسن السلوك أثناء أداء العمل: يلتزم العامل بأن يسلك أثناء عمله مسلكاً يتسم باللباقة والاحترام، وأن يحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل²، ويمارس هذا الالتزام في المنصات الرقمية في صورتين: الأولى تتعلق بسلوك العامل تجاه المستفيد، إذ تنعكس معاملته اللائقة على رضا المستفيد وتقييمه؛ وهو ما يؤثر مباشرة على استمرار العامل في المنصة وحجم المهام التي تتاح له، والثانية تتعلق بسلوكه عبر التطبيق ذاته، كاستخدام لغة لائقة في المراسلات، والامتناع عن السلوكيات التي ترصدها المنصة بوصفها مخالفة لشروط الاستخدام.

2. الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وعدم المنافسة: يلتزم العامل بحفظ الأسرار الفنية والتجارية والمهنية المتعلقة بالعمل أو بالمنصة³، ويترتب على هذا الالتزام في بيئة المنصات الرقمية حماية بيانات المستفيدين الذين يتعامل معهم العامل -كأرقام تواصلهم وعناوينهم وتفاصيل خدماتهم- فضلاً عن المعلومات التي يطلع عليها وتُعد ذات طابع تجاري أو فني خاص بالمنصة، وفي السياق ذاته، يجوز للمنصة اشتراط شرط عدم المنافسة، الذي يمنع العامل بعد انتهاء العقد من ممارسة نشاط مماثل، وذلك في حدود ما يقرره النظام من ضوابط زمنية ومكانية ونوعية⁴.

3. الالتزام بصدق البيانات والإفصاح عند التسجيل: يلتزم العامل عند تسجيله في المنصة بتقديم بيانات صحيحة، وبالإفصاح عن المعلومات الجوهرية المتعلقة بقدرته على أداء العمل، كالوثائق المهنية والتراخيص اللازمة لمزاولة النشاط -كترخيص القيادة في تطبيقات النقل، أو الشهادات المهنية في الخدمات المتخصصة -وما يماثلهما من اشتراطات تستلزمها طبيعة النشاط، ويستند هذا الالتزام إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات، وهو من المبادئ

¹ م2/65، نظام العمل

² م3/65، نظام العمل

³ م6/65، نظام العمل

⁴ م83، نظام العمل

المستقرة في القواعد العامة وإلى ما يقتضيه عقد العمل الإلكتروني من ضمانات تحقق هوية أطرافه وصحة بياناتهم، ويعدّ تقديم بيانات غير صحيحة أو مضللة إخلالاً بهذا الالتزام، يترتب عليه قيام المسؤولية، وقد يصل إلى حدّ إنهاء العلاقة مع المنصة، قياساً على ما قرره النظام في المادة من جواز فسخ العقد دون مكافأة إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير للحصول على العمل.¹

ويتبيّن مما تقدّم أن العامل في المنصة الرقمية يتمتع بطائفة من الحقوق التي يقرّها نظام العمل لكل عامل، يقابلها على عاتقه طائفة من الالتزامات المهنية والسلوكية والتنظيمية، تستمد مصادرها من النظام، ومن القواعد العامة ومن مبدأ حسن النية.

غير أن إعمال هذه الحقوق والالتزامات في بيئة المنصات الرقمية يستلزم -كما تقدم ببيانه في تمهيد المبحث -مراعاة خصوصية التشغيل الرقمي، حيث تنشأ معها حقوق والتزامات مستحدثة تستدعي تنظيمًا خاصًا، ويقابل هذا المركز النظامي للعامل بمركز نظامي مماثل للمنصة، يقتضيه ثبوت وصفها بـ "صاحب العمل".

المطلب الثاني: الآثار بالنسبة للمنصة الرقمية بوصفها صاحب العمل:

تعدّ المنصة الرقمية الطرف الأكثر تأثيرًا في تنظيم العلاقة، نظرًا لما تتمتع به من سلطة فعلية في توزيع المهام، وتحديد آليات التسعير والتقييم، وإدارة بيئة العمل بين العامل والمستفيد، ويترتب على هذا الوصف ازدواج في مركزها القانوني: فهي من جهة صاحبة حق في إدارة العمل وتوجيهه والإشراف عليه، ومن جهة أخرى يقع على عاتقها جملة من الالتزامات النظامية والتعاقدية التي تستهدف حماية العامل وضمان استقرار العلاقة، إضافة إلى التزامات مستحدثة تستلزمها الطبيعة الخاصة للتشغيل الرقمي.

أولاً: حقوق المنصة الرقمية بوصفها صاحب العمل:

تتمتع المنصة الرقمية -بوصفها صاحب العمل -بطائفة من الحقوق التي تمكنها من إدارة العمل وتنظيمه، وتستمد هذه الحقوق مصدرها من نظام العمل السعودي، ومن طبيعة عقد العمل ذاته، ومن السلطات التنظيمية والتأديبية التي قررها النظام لصاحب العمل، وتتجلى هذه الحقوق في المنصات الرقمية في صور رقمية مستحدثة، تعتمد على الخوارزميات وأنظمة التتبع وآليات التقييم الإلكتروني، وأبرزها:

- حق الإشراف والتوجيه وإصدار التعليمات:

يُثبت للمنصة -بوصفها صاحب العمل- حق توجيه العامل وإصدار التعليمات المتعلقة بتنفيذ العمل، وهو حق يستند إلى مفهوم التبعية الذي يبني عليه عقد العمل، والذي عبّرت عنه المادة الثانية من النظام في تعريف العامل بأنه من يعمل "تحت إدارته أو إشرافه"²، ويمارس هذا الحق في المنصات الرقمية عبر ما تضعه المنصة من شروط استخدام، وقواعد تشغيلية، ومعايير قبول الطلبات وتنفيذها، وآليات إنهاء المهمة، ويتسع نطاق هذا الحق في المنصات الرقمية ليشمل التحكم في عناصر جوهرية كان يصعب على صاحب العمل التقليدي التحكم فيها بالكفاءة ذاتها، كتحديد المهام تلقائيًا عبر الخوارزميات، وفرض زمن استجابة محدد، وتقييد ظهور العامل عند رفض المهام المتكررة.

- حق الرقابة الإلكترونية على تنفيذ العمل:

يُثبت للمنصة الحق في مراقبة تنفيذ العامل للعمل، وذلك إعمالاً لما تخوّله علاقة العمل لصاحب العمل من سلطة الرقابة على الأداء، وتتخذ الرقابة في بيئة المنصات الرقمية صورًا تقنية متعددة، منها أنظمة التتبع الجغرافي (GPS) أثناء التنقل، وتسجيل أوقات قبول الطلبات وإنجازها، وتقييم سلوك العامل عبر التطبيق، وتحليل بيانات أدائه آليًا، ويُلاحظ أن هذه الرقابة -وإن كانت تتم بصورة غير مباشرة وبواسطة أدوات تقنية- فإنها تعدّ أكثر اتساعًا واستمرارية من الرقابة التقليدية، إذ تتم بصورة لحظية وغير منقطعة، مما جعل البعض يصف بيئة العمل في المنصات بأنها رقابة شاملة ومستمرة.

¹ م 5/80، نظام العمل

² م 2، نظام العمل

- حق التقييم والمحاسبة على الأداء:

يُثبت للمنصة الحق في تقييم أداء العامل، وفي ترتيب اللوائح والقواعد الكفيلة بتحقيق جودة الخدمة، وفي توقيع الجزاءات التأديبية على المخالف منها، وقد قرّر نظام العمل لصاحب العمل سلطة تأديبية في المادة السادسة والستين، فعُدّ الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل، وهي: الإنذار، والغرامة، والحرمان من العلاوة أو تأجيلها، وتأجيل الترقية، والإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر، والفصل من العمل في الحالات المقررة¹، ويمارس هذا الحق في المنصات الرقمية في صور رقمية متعددة، كتخفيض ترتيب العامل في خوارزمية توزيع الطلبات، أو تقييد ظهوره، أو إيقاف حسابه مؤقتاً أو دائماً، أو حرمانه من بعض المزايا التشغيلية، غير أن هذه السلطة التأديبية ليست مطلقة، بل ترد عليها قيود نظامية وموضوعية، ولا سيما تلك المنصوص عليها في المواد (67-71) من النظام، التي اشترطت ألا يوقع على العامل جزاء غير وارد في النظام أو في لائحة تنظيم العمل، وألا يعاقب على المخالفة الواحدة بأكثر من جزاء، وأن يبلغ العامل كتابة بما نسب إليه ويتاح له حق الدفاع.²

- حق إدارة العلاقة مع المستفيد:

يُثبت للمنصة الحق في إدارة العلاقة مع المستفيد من الخدمة، باعتبارها الجهة المنظمة لعملية تقديم الخدمة، فتتولى استقبال طلباته، وتوجيهها إلى العامل المناسب، واستقبال شكاواه، والفصل في النزاعات التي قد تنشأ بينه وبين العامل، ويرتبط بهذا الحق، حق المنصة في تحديد سياسات التعامل مع المستفيدين، وفرض شروط الاستخدام، وإلزام العامل بمراعاتها، ويثير هذا الحق إشكالية مهمة في حالة تنازع شكاوى المستفيدين مع موقف العامل، إذ تنفرد المنصة بالفصل في النزاع منفردة، وقد تتخذ قرارات تأديبية بحق العامل استناداً إلى تقييم المستفيد دون تحقق كافٍ، وهو ما يستدعي ضرورة وجود ضمانات إجرائية تكفل للعامل حق الدفاع، وسيرد بيان ذلك ضمن الالتزامات الخاصة بطبيعة المنصات.

ثانياً: الالتزامات المترتبة على المنصة الرقمية:

يقع على عاتق المنصة الرقمية -في مقابل الحقوق المتقدمة- جملة من الالتزامات التي تنقسم إلى نوعين: التزامات نظامية عامة يقرها نظام العمل السعودي على كل صاحب عمل، باعتبارها الإطار الأساسي الذي يحكم علاقة العمل أيًا كانت طبيعة نشاطها، والالتزامات خاصة تستلزمها الطبيعة الرقمية للمنصة، وتستند في مصدرها إلى القواعد العامة في العقود، وإلى الأنظمة ذات الصلة كنظام حماية البيانات الشخصية، فضلاً عن مبادئ حسن النية ومنع التعسف في استعمال الحق.

أ. الالتزامات النظامية وفق نظام العمل السعودي:

تعدّ الالتزامات التي يفرضها نظام العمل على صاحب العمل الإطار الأساسي الذي يحكم علاقة العمل متى ثبتت عناصرها، بصرف النظر عن طبيعة النشاط أو الوسيلة التي يقدم من خلالها، وإن اقتضى تطبيقها مراعاة الخصوصية التي يتسم بها التشغيل الرقمي، ويمكن إجمال أبرزها فيما يأتي:

1. الالتزام بدفع الأجر: يعد الالتزام بدفع الأجر الالتزام الجوهرية والأساسية الذي يقع على صاحب العمل، إذ يمثل المقابل الذي تتعدّد علاقة العمل من أجله، وقد نظم النظام السعودي هذا الالتزام تنظيمًا تفصيليًا في المواد التسعين وما بعدها، فأوجب دفع الأجر بالعملة الرسمية للبلاد، وفي مواعيد محددة بحسب نوع العقد، وألزم المنشآت بدفع الأجر عبر الحسابات البنكية المعتمدة في المملكة³، كما حدّد النظام الحالات التي يجوز فيها الحسم من الأجر وحدودها⁴، ومنع تأخير الأجر دون مسوّغ مشروع⁵، وقرّر أحكامًا تفصيلية في حال كان الأجر محددًا على أساس القطعة أو النسبة المئوية أو ما يشبه ذلك مما يكون قابلاً للزيادة والنقص⁶، وتثير طبيعة العمل عبر المنصات الرقمية

¹ م66، نظام العمل

² م67، 70، 71، نظام العمل

³ م2/90، نظام العمل

⁴ م92، نظام العمل

⁵ م94، نظام العمل

⁶ م96، نظام العمل

- إشكالية بشأن آلية احتساب الأجر؛ إذ تعتمد المنصات في الغالب على ما يعرف بـ"التسعير الديناميكي" الذي يتفاوت بحسب العرض والطلب وفترات الذروة والموقع الجغرافي وتقييم الأداء، فيغدو الأجر متغيراً لا ثابتاً.¹
2. الالتزام بمراعاة ساعات العمل وفترات الراحة: نظّم النظام ساعات العمل اليومية والأسبوعية، فحدّدها بثماني ساعات في اليوم، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، تخفّض في شهر رمضان للمسلمين إلى ست ساعات يومياً²، وألزم صاحب العمل بمراعاة فترات الراحة بين ساعات العمل³، ووضع ضوابط للعمل الإضافي وحدّد أجره بأجر الساعة مضاعفاً إليه (50%) من الأجر الأساسي⁴، وحدّدت اللائحة التنفيذية الحدّ الأقصى لساعات العمل الإضافية في السنة، يمكن تجاوزها بموافقة العامل⁵، وتثبّر طبيعة العمل عبر المنصات الرقمية تساوياً حول مدى ملائمة تطبيق هذه الأحكام، إذ تعتمد بشكل كبير على ما يسمى بمرونة ساعات العمل، حيث يختار العامل أوقات دخوله إلى التطبيق وخروجه منه، وترى الباحثة أن هذه المرونة لا تنفي ضرورة الحماية النظامية، إذ كثيراً ما ترتبط ساعات العمل الفعلية بفترات الذروة التي تفرض على العامل العمل لساعات طويلة لتحقيق دخل كافٍ، مما يستوجب أعمال هذه الأحكام بالقدر الذي يتفق مع طبيعة العمل، لا إهمالها كلياً.
3. الالتزام بمنح الإجازات: أوجب النظام على صاحب العمل منح العامل إجازات متعددة، تشمل: الإجازة السنوية المدفوعة الأجر بحد أدنى واحد وعشرين يوماً، ترفع إلى ثلاثين يوماً بعد خمس سنوات من الخدمة⁶، والإجازات الرسمية في الأعياد والمناسبات الوطنية على النحو الذي حدّته المادة الرابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية⁷، والإجازات الاجتماعية في حالات الزواج والوفاة والولادة⁸، وإجازة الحج لمرة واحدة طوال مدة الخدمة⁹، والإجازة المرضية¹⁰، وتمتد هذه الالتزامات إلى المنصة الرقمية بوصفها صاحب عمل، وترى الباحثة أن تطبيق هذه الأحكام في بيئة المنصات الرقمية يستلزم معالجة عملية تراعي طبيعة العمل، خصوصاً فيما يتعلق بكيفية احتساب أجر الإجازة في ظل تفاوت الدخل من شهر لآخر، ويمكن معالجة ذلك قياساً على ما قرره النظام في المادة السادسة والتسعين بشأن متوسط الأجر في حالة الأجر المتغير.
4. الالتزام بتوفير السلامة المهنية والحماية من إصابات العمل: ألزم النظام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل، وتوفير وسائل الوقاية والسلامة¹¹، وبالحفاظ على العامل بمخاطر مهنته قبل مزاوتها، وتدريبه على استعمال وسائل الوقاية المخصصة¹²، كما قرّر النظام أن صاحب العمل مسؤول عن نفقات علاج العامل في حال إصابته بإصابة عمل أو مرض مهني.¹³
5. الالتزام بتمكين العامل وحسن المعاملة: يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء عمله، وعدم تشغيله سُخرة، وبحسن معاملته واحترام كرامته الإنسانية، فضلاً عن منع كل قول أو فعل يمس كرامة العامل أو دينه¹⁴، كما ألزم النظام صاحب العمل بالامتناع عن كل ما من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام والمهنة¹⁵، ويترجم هذا الالتزام في بيئة المنصات الرقمية في صورة ضمان وصول العامل إلى المهام المتاحة على

¹ بورغداد، آمال، مرجع سابق، ص 163

² م 98، نظام العمل

³ م 101، نظام العمل

⁴ م 107، نظام العمل

⁵ م 22، اللائحة التنفيذية لنظام العمل

⁶ م 1/109، نظام العمل

⁷ م 24، اللائحة التنفيذية لنظام العمل

⁸ م 113، نظام العمل

⁹ م 114، نظام العمل

¹⁰ م 117، نظام العمل

¹¹ م 122، نظام العمل

¹² م 123، نظام العمل

¹³ م 133، نظام العمل

¹⁴ م 1/61، نظام العمل

¹⁵ م 4/61، نظام العمل

التطبيق، دون تمييز أو إقصاء غير مبرر، وضمان عدم تعريضه لممارسات تنال من كرامته أو حقوقه الإنسانية، كاستخدام عبارات تحطّ من قدره في إشعارات التطبيق، أو فرض ممارسات عقابية تمسّ بكرامته.

6. الالتزام بضوابط إنهاء العلاقة وأداء مكافأة نهاية الخدمة: نظم النظام إنهاء عقد العمل تنظيمًا دقيقًا، فبين الحالات التي يجوز فيها للطرفين إنهاء العلاقة، واشترط مسوِّغًا مشروعًا للإنهاء، وحظر الفصل التعسفي، وقرّر للعامل الحقّ في مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العلاقة¹، وأوجب على صاحب العمل تصفية حقوق العامل خلال أسبوع من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية²، وتطرح بيئة المنصات الرقمية في هذا الشأن إشكالية إيقاف الحساب أو حذفه من جانب المنصة، إذ يعدّ هذا الإيقاف بمثابة إنهاء فعلي للعلاقة وحرمان للعامل من مصدر دخله، وترى الباحثة قياسًا على أحكام إنهاء العقد في النظام -أن إيقاف الحساب يستوجب أن يكون مستندًا إلى مسوِّغ مشروع، وأن يسبقه إنذار، وأن يُتاح للعامل حق الاعتراض على القرار.

ب. الالتزامات الخاصة بطبيعة العمل عبر المنصات الرقمية:

إلى جانب الالتزامات النظامية العامة، تفرض الطبيعة الرقمية للمنصة جملةً من الالتزامات الخاصة التي لم ينص عليها نظام العمل بصورة مباشرة؛ إذ نشأت هذه الالتزامات استجابة لخصوصية التشغيل القائم على التطبيقات والخوارزميات، واستندت في مصدرها إلى القواعد العامة في العقود، وإلى أنظمة قانونية ذات صلة، فضلًا عن مبادئ حسن النية ومنع التعسف في استعمال الحق، ويمكن إجمال أبرزها فيما يأتي:

1. الالتزام بالشفافية في بيان شروط العمل وآلية التسعير: يقع على المنصة التزام بالشفافية في بيان شروط العمل التي تحكم العلاقة، وآلية احتساب المقابل المالي، ونسب العمولة، وأي رسوم أو خصومات إضافية، نظرًا لاعتماد العامل على التطبيق في معرفة قيمة عمله، ويستند هذا الالتزام إلى مبدأ حسن النية في التعاقد، الذي يقتضي إحاطة الطرف الآخر علمًا بالعناصر الجوهرية للعقد قبل الارتباط به، وترى الباحثة ازدياد أهمية هذا الالتزام في بيئة المنصات الرقمية نظرًا لاعتماد التسعير في الغالب على خوارزميات معقدة لا يدركها العامل بسهولة، مما يجعل غياب الشفافية بمثابة اختلال في توازن المعرفة بين الطرفين.

2. الالتزام بعدم تعديل الشروط الجوهرية من جانب واحد: لا يجوز للمنصة أن تعدّل الشروط الجوهرية المتعلقة بالعلاقة -كنسب العمولة، أو آلية التسعير، أو معايير الترتيب والتقييم- من جانب واحد ودون إشعار مسبق للعامل، استنادًا إلى مبدأ استقرار الالتزام التعاقدية، الذي يقتضي ألا يستأثر أحد طرفي العقد بتعديل ما يمسّ جوهر العلاقة، صوئًا للأمان التعاقدية ولثقة الطرف الأضعف -وهو العامل في هذه الحالة- بالشروط التي ارتبط بها، ويعزز هذا الالتزام ما أورده نظام العمل من حظر تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقة الكتابية، فيما عدا حالات الضرورة.³

3. الالتزام بعدم إيقاف المفاجئ للحساب وحق العامل في الاعتراض: نظرًا لما يمثله إيقاف الحساب من أثر جسيم على العامل، إذ يجرمه من مصدر دخله، فإن المنصة ملزمة بالأخذ بهذا الإجراء إلا لمسوِّغ مشروع، وأن تسبقه بإنذار، وأن تبيّن أسبابه للعامل، وأن تتيح له حق الاعتراض عليه، ويعدّ هذا الالتزام تطبيقًا لمبدأ منع التعسف في استعمال الحق، وقياسًا على ما قرّره نظام العمل في شأن إنهاء العلاقة العمالية من ضمانات إجرائية⁴، ومنها ما اشترطه النظام من ضرورة إبلاغ العامل كتابة بما نسب إليه، وتمكينه من تحقيق دفاعه قبل توقيع أي جزاء تأديبي⁵، وتمتد دائرة هذا الالتزام لتشمل القرارات الخوارزمية الأخرى التي تؤثر في دخل العامل، كتخفيض ترتيبه أو تقييده وصوله إلى المهام، فيكون للعامل الحقّ في معرفة أسباب هذه القرارات والاعتراض عليها أمام جهة بشرية لا آلية.

4. الالتزام بحماية البيانات الشخصية للعامل: تلتزم المنصة بحماية بيانات العامل الشخصية التي تحصل عليها بحكم

¹ م77-74، نظام العمل، م84-87، نظام العمل

² م88، نظام العمل

³ م60، نظام العمل

⁴ م76-74، نظام العمل

⁵ م71، نظام العمل

تسجيله فيها، ولا يجوز لها استخدامها إلا للغرض المشروع الذي جُمعت من أجله، ويستند هذا الالتزام إلى نظام حماية البيانات الشخصية السعودي، الذي قرّر مبادئ جوهرية في هذا الشأن، منها مبدأ حصر جمع البيانات في الحد الأدنى الضروري، ومبدأ تحديد الغرض من المعالجة، ومبدأ موافقة صاحب البيانات¹، وتمتد دائرة هذا الالتزام لتشمل تأمين البيانات من الاختراق، وعدم نقلها إلى الغير دون مسوِّغ نظامي، وتمكين العامل من الاطلاع على بياناته وتصحيحها، وترى الباحثة أن هذا الالتزام يزداد أهمية في بيئة المنصات الرقمية بالنظر إلى حجم البيانات التي تجمعها المنصة عن العامل، من بيانات الموقع الجغرافي وأنماط الحركة وتقييمات الأداء وتفاصيل المعاملات.

5. الالتزام بالعدالة في توزيع المهام وعدم التمييز: يقع على المنصة التزام بأن تكون آلية توزيع المهام بين العاملين قائمة على معايير موضوعية عادلة، لا تنطوي على تمييز غير مبرر بين العاملين، ويعدّ هذا الالتزام أحد مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقد، وتطبيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص الذي قرّره نظام العمل.²

6. الالتزام بعدم تحميل العامل تبعات الأخطاء التقنية: لا يجوز للمنصة أن تحمّل العامل نتائج أعطال تقنية أو أخطاء برمجية لا دخل له فيها، كأن تخصم من دخله لتأخير ناشئ عن خلل في التطبيق، أو توقع عليه جزاءات بسبب أخطاء في نظام التتبع الجغرافي.

7. الالتزام بتمكين العامل من الاطلاع على سجل أدائه: يقع على المنصة التزام بتمكين العامل من الاطلاع على سجل أدائه وتقييماته وحركته على التطبيق، وذلك ليتمكن من معرفة أسباب انخفاض الطلبات أو تراجع ترتيبه، وللاعتراض عليها إن كان لذلك مسوِّغ، ويعدّ هذا الالتزام مكماً للالتزام الشفافية الإجرائية، وضمانة من ضمانات الحق في الدفاع عن مصالحه التعاقدية في مواجهة قرارات المنصة، ويتسق هذا الالتزام مع ما قرّره نظام حماية البيانات الشخصية من حق صاحب البيانات في الاطلاع على بياناته الشخصية المخزنة لدى الجهة المعالجة.³

ويتبيّن مما تقدّم أن مركز المنصة الرقمية -بوصفها صاحب عمل -مركز مزدوج، يجمع بين حقوق إدارية وتأديبية تمكنها من تنظيم العمل وتوجيهه، والتزامات نظامية تكفل حماية العامل وضمان استقرار العلاقة، غير أن الخصوصية الرقمية للمنصة تستدعي إعادة قراءة هذه الالتزامات في ضوء التشغيل الخوارزمي، وتولّد التزامات مستحدثة لم يستوعبها نظام العمل بنص صريح.

المطلب الثالث: الآثار بالنسبة للمستفيد من خدمات المنصة الرقمية:

يمثّل المستفيد الطرف الثالث في العلاقة الناشئة عن العمل عبر المنصات الرقمية، وهو الجهة التي تتلقى الخدمة المقدّمة من العامل عبر وساطة المنصة، وعلى الرغم من أن هذا الطرف ليس طرفاً مباشراً في علاقة العمل بين العامل والمنصة، فإن وجوده ضروري لاكتمال الصورة التعاقدية في هذا النمط من العمل، إذ تنشأ بينه وبين المنصة من جهة، وبينه وبين العامل من جهة أخرى، علاقات تترتب عليها حقوق والتزامات.

وتختلف طبيعة العلاقة بين المستفيد وأطراف العمل عن طبيعة علاقة العمل ذاتها؛ إذ تقوم في الغالب على عقد خدمة بين المستفيد والمنصة، تتولى المنصة بمقتضاه تقديم الخدمة عبر العامل المسجل لديها، فيكون المستفيد طرفاً في عقد خدمة لا في عقد عمل، ومع ذلك، فإن مركز المستفيد القانوني يستحق الدراسة لما له من تأثير في تنظيم العلاقة، ولما يقع عليه من حقوق والتزامات تجاه الطرفين الآخرين.

أولاً: الحقوق المقررة للمستفيد:

يستحق المستفيد من خدمات المنصة الرقمية جملة من الحقوق، تستمد مصدرها من عقد الخدمة الذي يربطه بالمنصة، ومن القواعد العامة في حماية المستهلك، ومن نظام حماية البيانات الشخصية، ومن ضوابط النشاط التي تضعها الجهات التنظيمية ذات الصلة، وأبرز هذه الحقوق:

¹ م5،6، نظام حماية البيانات الشخصية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/19) وتاريخ 1443/2/9هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (98) وتاريخ 17/ 7/

1443هـ، جريدة أم القرى

² م4/61، نظام العمل

³ م4، نظام حماية البيانات الشخصية

- الحق في تلقي الخدمة وفق الجودة والمواصفات المتفق عليها:

يستحق المستفيد أن يتلقى الخدمة على النحو الذي اتفق عليه عند طلبها، وبالجودة التي تعرضها المنصة، استناداً إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، ومبدأ الوفاء بالالتزامات التعاقدية المقرر في القواعد العامة، ويترتب على هذا الحق أن يكون للمستفيد الرجوع على المنصة أو على العامل في حال الإخلال بهذا الالتزام، وفق ما تحدده شروط الاستخدام التي تضعها المنصة، ويرتبط بهذا الحق ما يمنحه المستفيد للعامل من تقييم بعد تنفيذ الخدمة، والذي تعتمد عليه المنصة في تحديد ترتيب العامل واستمراره في تلقي المهام.

- الحق في حماية البيانات الشخصية:

يستحق المستفيد أن تُحمى بياناته الشخصية التي تحصل عليها المنصة بحكم استخدامه لخدماتها، كأرقام التواصل، والعناوين، وبيانات الموقع الجغرافي، وتاريخ المعاملات، ومعلومات الدفع، ويستند هذا الحق إلى نظام حماية البيانات الشخصية السعودي، الذي قرّر أن لصاحب البيانات حقوقاً أساسية، منها حق معرفة الغرض من جمع بياناته، وحق الإطلاع عليها، وحق تصحيحها، وحق طلب إتلافها¹، وتقع على المنصة -بوصفها الجهة المعالجة للبيانات- التزامات نظامية بحفظ هذه البيانات وتأمينها، وعدم إفشائها إلا للغرض المشروع الذي جمعت لأجله.

- الحق في تقديم الشكاوى والاعتراض:

يستحق المستفيد أن تتاح له قنوات فعّالة لتقديم الشكاوى عن جودة الخدمة، أو عن سلوك العامل، أو عن أي خلل في تنفيذ الخدمة، وأن تتولى المنصة الفصل في هذه الشكاوى بحياد وعدالة، ويترتب على ذلك التزام المنصة بتوفير آليات شفافة للنظم والاعتراض، استناداً إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، وإلى ضوابط حماية المستهلك في النشاطات التي تخضع لتنظيم قطاعي خاص، وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن الهيئة العامة للنقل في المملكة قد وضعت ضوابط خاصة لتقديم الشكاوى في خدمات نقل الركاب عبر التطبيقات، تستهدف حماية المستفيد ومعالجة شكاواه.

- الحق في الأمان والسلامة أثناء تلقي الخدمة:

يستحق المستفيد أن يتلقى الخدمة في بيئة آمنة لا تعرّضه للمخاطر، وذلك بأن تتأكد المنصة من أهلية العامل لأداء الخدمة، ومن استيفائه الاشتراطات اللازمة، كرخصة القيادة في خدمات النقل، أو الشهادات المهنية في الخدمات المتخصصة، ويتأكد هذا الحق بما تفرضه الجهات التنظيمية في المملكة من ضوابط على هذا النشاط، كاشتراط أن يكون العامل في تطبيقات نقل الركاب سعودياً، وحصوله على وثيقة عمل حر، وعلى تصريح من الهيئة العامة للنقل، وهي اشتراطات يقع التزام التحقق منها على المنصة في المقام الأول.

ثانياً: الالتزام المترتبة على المستفيد:

وبقع على المستفيد -في مقابل الحقوق المتقدمة- جملةً من الالتزامات التي تستمد مصدرها من عقد الخدمة، ومن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، ومن شروط الاستخدام التي تضعها المنصة، وأبرز هذه الالتزامات:

1. الالتزام بدفع المقابل المالي:

يلتزم المستفيد بدفع المقابل المالي للخدمة المقدّمة، وفق الآلية المعتمدة لدى المنصة، سواء عبر الدفع الإلكتروني المباشر، أو عبر الدفع نقداً للعامل عند تنفيذ الخدمة، ويعدّ هذا الالتزام الأساسي الذي يقع على المستفيد، ويترتب على الإخلال به مسؤوليته تجاه المنصة، وقد تمتد المسؤولية لتشمل العامل في الحالات التي يتلقى فيها العامل المقابل مباشرة، ويلتزم المستفيد كذلك بمراعاة آليات التسعير التي تضعها المنصة، بما فيها رسوم الإلغاء عند إلغاء الطلب بعد قبوله من العامل، إذ يمثل تحمّل المستفيد لهذه الرسوم تطبيقاً لمبدأ توزيع المخاطر على من تسبّب في إحداثها، وصوناً لحق العامل في عدم تحمّل نتائج تصرفات لا دخل له فيها.

¹ م4، نظام حماية البيانات الشخصية

2. الالتزام بمراعاة شروط استخدام المنصة:

يلتزم المستفيد بالتقيد بشروط الاستخدام التي تضعها المنصة، باعتبارها بنودًا تعاقدية يقبلها المستفيد بمجرد تسجيله في التطبيق، ويترتب على الإخلال بها تحمّل المستفيد المسؤولية، وقد يصل ذلك إلى حدّ إيقاف حسابه، وتشمل هذه الشروط - في الغالب - ضوابط استخدام الخدمة، واليات الدفع، وشروط الإلغاء، وقواعد التقييم، ويلاحظ أن هذه الشروط بوصفها عقد إذعان - يجب أن تفسّر تفسيرًا لصالح الطرف الأضعف عند الغموض، وفق ما استقرت عليه القواعد العامة في تفسير العقود.

3. الالتزام بحسن المعاملة مع العامل:

يلتزم المستفيد بالتعامل مع العامل بما يحفظ كرامته الإنسانية، ويصون حقوقه، ويمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامته، وعلى الرغم من أن هذا الالتزام ليس له نص صريح في علاقة المستفيد بصاحب العمل أو العامل عبر المنصات، إلا أنه يستفاد من المبادئ العامة في النظام السعودي، ومن مبدأ حسن النية، ومن مبدأ احترام الكرامة الإنسانية الذي قرّره النظام الأساسي للحكم، ويتأكد هذا الالتزام في بيئة المنصات الرقمية بالنظر إلى ما يتعرض له العاملون - ولا سيما في خدمات النقل والتوصيل - من إساءات وتعديات من قبل بعض المستفيدين، وهو ما يستدعي تدخّل المنصة لحماية العامل، وتمكينه من الإبلاغ عن مثل هذه التعديات، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها، كتمكين العامل من حظر المستفيدين المسيئين، وتعليق التعامل معهم عند ثبوت إساءتهم.

4. الالتزام بحماية بيانات العامل التي يطّلع عليها:

يلتزم المستفيد بعدم استخدام بيانات العامل التي يطّلع عليها بحكم تلقيه الخدمة -كاسمه، أو رقم تواصله، أو موقعه -في غير الغرض المشروع، استنادًا إلى نظام حماية البيانات الشخصية، ومبدأ حسن النية، ويتأكد هذا الالتزام بالنظر إلى ما قد يتعرض له العاملون -ولا سيما العاملات -من ملاحقة أو مضايقة بعد تنفيذ الخدمة بسبب وصول بياناتهم إلى المستفيد.

5. الالتزام بتقديم تقييم موضوعي للعامل:

على الرغم من أن التقييم يعدّ في الأصل حقًا للمستفيد، فإنه يتحوّل إلى التزام من زاوية أخرى؛ إذ ترتبط نتائج التقييم ارتباطًا مباشرًا بمصير العامل في المنصة، فقد يؤدي التقييم السلبي غير المنصف إلى تخفيض ترتيبه أو إيقاف حسابه، ولذلك يقع على المستفيد التزام أدبي -وقد يكون قانونيًا في بعض الحالات -بأن يكون تقييمه مبنياً على معايير موضوعية لا على اعتبارات شخصية أو تمييزية، صوتًا لحقوق العامل في الاستقرار الوظيفي.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة المركز القانوني للعاملين في المنصات الرقمية في ضوء نظام العمل السعودي، انطلاقًا من التحوّل الرقمي الواسع الذي شهدته المملكة العربية السعودية، وما أفرزه من منطّ مستحدث من العمل يقوم على الوساطة التقنية بين مقدّمي الخدمات والمستفيدين منها، وما أثاره ذلك من إشكاليات قانونية حول طبيعة العلاقة بين العامل والمنصة، ومدى خضوعها لأحكام نظام العمل السعودي.

وقد سعت الدراسة إلى تأصيل هذا الموضوع تأصيلًا منهجيًا، وذلك من خلال بيان ماهية المنصات الرقمية وطبيعة العمل عبرها، وتحديد مفهوم العامل في النظام السعودي، وتطبيق عناصر علاقة العمل على واقع التشغيل في المنصات، وترجيح التكيف القانوني للعلاقة بين العامل والمنصة، ثم بيان الآثار النظامية المترتبة على أطراف العلاقة الثلاثة: العامل، والمنصة بوصفها صاحب العمل، والمستفيد من الخدمة.

وقد اعتمدت في ذلك المنهج التحليلي في معالجة النصوص النظامية ذات الصلة، مع الاستفادة من الدراسات الفقهية والقضائية المعاصرة، وانتهت إلى جملة من النتائج والتوصيات يمكن إجمالها فيما يأتي:

النتائج

- المنصة الرقمية يمكن تعريفها بأنها: بنية تقنية وتنظيمية تعتمد على الخوارزميات والتطبيقات الذكية، تتيح الوساطة بين مقدّمي الخدمات والمستفيدين منها، وتمارس دورًا إداريًا في توزيع المهام والإشراف على تنفيذها وتقييم أدائها، فتتجاوز

بذلك دور الوسيط التقني المحايد إلى دور الفاعل المنظم لعلاقة العمل، وهذا التعريف يجمع بحسب تقدير الباحثة بين البعد التقني للمنصة، والبعد الاقتصادي القائم على نموذج الأعمال، والبعد التنظيمي الذي ينعكس مباشرة على تكييف العلاقة بين العامل والمنصة، وهو ما يلائم الهدف الذي تنطلق منه هذه الدراسة في تكييف العلاقة في ضوء نظام العمل السعودي.

- تمتاز المنصات الرقمية بعدد من الخصائص التي تجعلها تختلف عن المنشآت التقليدية، من أهمها: قيامها بدور الوساطة الرقمية المنظمة لا الوساطة المحايدة، واعتمادها على الخوارزميات وأنظمة التتبع والتقييم في إدارة العمل وتوزيعه، وقيام التبعية في صورتها الرقمية بدلاً عن الإشراف البشري المباشر، وطبيعتها العابرة للحدود التي تثير إشكالية تنازع الأنظمة، واعتمادها على البيانات والتقييمات في اتخاذ القرار، ومرونتها التشغيلية المستمرة على مدار الساعة.

- تكييف علاقة العامل بالمنصة بأنها علاقة عمل تابع: إذ أن ما تمارسه المنصة من رقابة وتوجيه وتقييم وتأييد يمثل تبعية قانونية في صورتها التنظيمية، وإن جرت إلكترونيًا، فتتوافر بذلك جميع عناصر وصف العامل، وتطبق عليه أحكام نظام العمل، وهذا الاتجاه هو السائد في الفقه المعاصر، وعليه استقر قضاء محكمة النقض الفرنسية.

- العاملون في هذه المنصات تتوفر لديهم العناصر المطلوبة لوصف العامل بالمفهوم النظامي، ويترتب على هذا التكييف في المنصات القائمة على الموقع -خضوع العلاقة لأحكام نظام العمل وما يتبع ذلك من حقوق والتزامات.

- يمثل عنصر التبعية لب الإشكالية القانونية في تكييف العلاقة، إذ يظهر في صورة تبعية إلكترونية تمارس عبر الخوارزميات وأنظمة التتبع والتقييم بدلاً من الإشراف البشري المباشر، ويستوعب نص المادة الثانية هذه الصورة بصياغته المرنة في عبارة "ولو كان بعيداً عن نظارته".

- يقع العامل في المنصة الرقمية -بوصفه عاملاً وفقاً للنظام -في مركز نظامي يكسبه طائفة من الحقوق، ويحمله في الوقت ذاته طائفة من الالتزامات المقابلة، وتستمد هذه الحقوق والالتزامات مصدرها من نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية، ومن القواعد العامة في الالتزامات والعقود، ومن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد.

- تتمتع المنصة الرقمية بوصفها صاحب العمل -بطائفة من الحقوق التي تمكنها من إدارة العمل وتنظيمه، وتستمد هذه الحقوق مصدرها من نظام العمل السعودي، ومن طبيعة عقد العمل ذاته، ومن السلطات التنظيمية والتأديبية التي قررها النظام لصاحب العمل، وتتجلى هذه الحقوق في المنصات الرقمية في صور رقمية مستحدثة، تعتمد على الخوارزميات وأنظمة التتبع وآليات التقييم الإلكتروني.

التوصيات

في ضوء النتائج المتقدمة، تتقدم الدراسة بالتوصيات الآتية:

- توصي الدراسة المنظم السعودي بمعالجة الفجوة التشريعية في تحديد الطبيعة القانونية للعمل في المنصات الرقمية ومدى خضوع العامل فيها لنظام العمل وذلك بتعديل نظام العمل بإضافة نصوص خاصة بتنظيم المسألة بصورة أكثر دقة ووضوحاً.

- توصي الدراسة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإصدار لوائح تنظيمية خاصة بالعمل عبر المنصات الرقمية، توضح المركز القانوني للعاملين عبرها.

- توصي الدراسة بوضع ضوابط نظامية تلزم المنصات بالشفافية في القرارات الخوارزمية المؤثرة في دخل العامل ومركزه -كتوزيع المهام والتقييم وإيقاف الحساب -وتقرر للعامل حق معرفة أسبابها والاعتراض عليها أمام جهة بشرية لا آلية، إعمالاً لمبدأ منع التعسف في استعمال الحق.

- توصي الدراسة الباحثين بتشجيع الدراسات القانونية المتخصصة حول المنصات الرقمية، نظراً لكونها من المواضيع القانونية المستحدثة ولما ينتج من قضايا لهذا النمط من العمل.

المراجع

- بورغداد، آمال، "العمل عبر المنصات الرقمية وأثره في الأجور"، مجلة دفاتر البحوث العلمية، مج13، ع1، 2025م.
- حسان، منى أبو بكر الصديق محمد، "تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية: عمال المنصات نموذجًا -دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع88، 2024م.
- الدليل الإجرائي لقرار تنظيم عمل العاملين من خلال المنصات الإلكترونية التشاركية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2021-09/15092021.pdf>
- دليل تعاريف المنصات والمنتجات والخدمات الرقمية، هيئة الحكومة الرقمية، متاح على: https://dga.gov.sa/ar/Definitions_Guide_of_Digital_Platforms_Products_and_Services
- سعودبيديا، "العمل الحر في السعودية"، متاح على: <https://saudipedia.com>
- عفيفي، سماح عبدالفتاح عطية، "الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية"، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، ع37، ج2، 2022م.
- عويدات، إبراهيم بهاء الدين، "الرقابة الإلكترونية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية"، مجلة البيان العلمية، ع20، 2025م.
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل، الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (119521) وتاريخ 1446/8/19هـ.
- مجلة الأحكام العدلية
- المساعيد، عدي مفلح، "علاقة التبعية بين العامل ورب العمل"، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث -سلسلة البحوث القانونية، مج4، ع1، 2022م.
- منصة العمل الحر، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، متاح على: <https://freelance.sa>
- منظمة العمل الدولية، "العمل اللائق في اقتصاد المنصات"، جنيف، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، 2025م.
- منظمة العمل الدولية، "دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل"، 2021م، متاح على: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_772532.pdf
- منغل، محمد، والصالحي، نجيب، "العمل عبر المنصات الرقمية: الإطار القانوني وأفق التنظيم"، مجلة القانون والأعمال، ع100، يناير 2024م.
- نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/273) وتاريخ 1445/12/26هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (1022) وتاريخ 1445/12/26هـ، جريدة أم القرى.
- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 1446/2/8هـ، جريدة أم القرى.
- نظام حماية البيانات الشخصية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/19) وتاريخ 1443/2/9هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (98) وتاريخ 1443/2/7هـ، جريدة أم القرى.