

التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في النظام السعودي: دراسة تحليلية

رهام عتيق الزهراني

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
ralzahrani1732@stu.kau.edu.sa

المستخلص

تناولت هذه الدراسة الإطار التنظيمي لعقد العمل المرن وذلك من خلال تقسيمها لمبحثين تناولنا في المبحث الأول ماهية هذا العقد من خلال التعرف على مفهومه وخصائصه والتمييز بينه وبين العقود الأخرى المشابهة له ثم تطرقنا في المبحث الثاني إلى الآثار المترتبة على عقد العمل المرن وانقضائه. وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى كفاية هذا الإطار القانوني في تنظيم عقد العمل المرن وتنظيم التعاقد به وتم استخدام المنهج التحليلي للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها. وتوصلنا في ختام الدراسة لعدد من النتائج التي كان من أبرزها أن المنظم أولى هذا العقد اهتماماً واضحاً وذلك من خلال إصدار الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن والنص على الأحكام المنظمة له في المادة ٢٧ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، كما توصلنا إلى عدد من التوصيات من أبرزها أننا نوصي المنظم بتعديل تعريف عقد العمل المرن لإيضاح المقصود من كلمة "عامل غير تابع" وذلك من خلال وضع تعريف أدق يوضح فيه عنصر التبعية ومدى تواجدها في عقد العمل المرن باعتبارها أهم العناصر المميزة لعقد العمل عن غيره من العقود

الكلمات المفتاحية: عقد العمل المرن، عقود العمل الحديثة، المرونة في عقد العمل، عقود العمل في القانون السعودي.

The Legal Regulation of the Flexible Employment Contract in the Saudi Law: An Analytical Study

Reham Ateeq Alzahrani

Master's Researcher in Private Law, College of Law, King Abdulaziz University,
Kingdom of Saudi Arabia
ralzahrani1732@stu.kau.edu.sa

Abstract

This study examined the regulatory framework of the flexible employment contract through two main sections. The first section addressed the nature of this contract by identifying its concept and characteristics and distinguishing it from other similar contracts. The second section discussed the legal effects arising from the flexible employment contract and its termination.

The study aimed to determine the adequacy of the current legal framework in regulating the flexible employment contract and organizing contractual relationships established under it. The analytical method was adopted to answer the study questions and achieve its objectives.

The study concluded with several findings, most notably that the regulator has given considerable attention to this type of contract through issuing the Procedural Guide for Regulating Flexible Work and stipulating the provisions governing it in Article 27 of the Implementing Regulations of Labor Law. The study also reached several recommendations, the most significant of which is recommending that the regulator amend the definition of the flexible employment contract in order to clarify the meaning of the term "non-subordinate

worker” by adopting a more precise definition that clarifies the element of subordination and the extent to which it exists within the flexible employment contract, considering that subordination is one of the most important elements distinguishing an employment contract from other types of contracts.

Keywords: Flexible Employment Contract, Modern Employment Contracts, Flexibility in Employment Contracts, Employment Contracts in Saudi Law.

مقدمة

تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تهدف إلى رفع كفاءة سوق العمل وتنويع أنماط التشغيل جرى في سوق العمل السعودي العديد من التحولات التنظيمية والتغيرات الجذرية غير المسبوقة. وكان من هذه التغيرات ظهور أنماط عمل حديثة غير تقليدية، برز منها مفهوم عقد العمل المرن والذي تم تنظيمه من خلال قرارات صادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية كأداة تنظيمية تستجيب لمتطلبات الاقتصاد الحديث وتتماشى مع تغيرات سوق العمل الحديثة. يُصنّف عقد العمل المرن كعقد عمل جزئي يقوم على حساب الأجر بالساعة دون الالتزام بالشكل التقليدي للعمل بالدوام الكامل، وهذا ما جعله يختلف في بنيته النظامية عن العقود التقليدية في نظام العمل السعودي وقد استحدث هذا العقد لتمكين فئات معينة من الاندماج في النشاط الاقتصادي مثل الطلاب، الأمهات، والراغبين في مصادر دخل إضافية، كما جاء لتلبية احتياجات سوق العمل لمرونة أكبر في التعاقد مع المحافظة على الحد الأدنى من الحماية النظامية لطرفي العلاقة التعاقدية إلا أن استحداث نمط تعاقد حديث مثل عقد العمل المرن يثير تساؤلات قانونية حول الطبيعة النظامية للعقد ومدى إمكانية خضوعه لأحكام نظام العمل السعودي ونطاق الحماية المقررة للعامل فيه، الأمر الذي يتطلب دراسة تحليلية متخصصة للتنظيم القانوني لعقد العمل المرن والآثار المترتبة على انعقاده.

مشكلة الدراسة

حرصت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تبني أنماط غير تقليدية من العمل مثل عقود العمل المرن لتقديم فرص عمل محفزة وأمنة للمواطنين والمواطنات في مختلف المجالات ولرفع مستوى المساهمة في سوق العمل السعودي، إلا أن هذا النوع من العمل يواجه تحديات وصعوبات في تطبيقه وذلك لحدائته نشأته وغموض أساسه النظامي ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة الرئيسية التي تتمثل في التساؤل التالي: ما مدى كفاية النصوص القانونية الحالية لتنظيم عقد العمل المرن؟

تساؤلات الدراسة

١ - ما هو المقصود بعقد العمل المرن؟

٢ - ما هي الآثار المترتبة على انعقاد عقد العمل المرن على أطرافه؟

٣ - كيفية انقضاء عقد العمل المرن؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

١ - التعرف على مفهوم عقد العمل المرن والتنظيم القانوني له.

٢ - التعرف على الآثار المترتبة على انعقاد عقد العمل المرن على أطرافه.

٣ - التعرف على كيفية انقضاء عقد العمل المرن.

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى:

أ. الأهمية العلمية:

تسلط الدراسة الضوء على التنظيم القانوني لعقد العمل المرن من خلال دراسته دراسة تحليلية للتعرف على مفهومه والآثار المترتبة على انعقاده والحماية المقررة لأطرافه ليسهم ذلك في إثراء المكتبة القانونية بدراسة تحليلية متكاملة لهذا النوع

الحديث من العقود.
ب. الأهمية العملية:

تسهم الدراسة في إيضاح مفهوم عقد العمل المرن وبيان الفروقات ما بينه وبين العقود الأخرى المشابهة له مما يساعد في نشر المعرفة المطلوبة حول هذا العقد ومساعدة ذوي الشأن في معرفة التنظيم القانوني للعقد والمختصين بالاستفادة من التوصيات والنتائج المتحصلة.

منهج الدراسة

تستخدم هذه الدراسة المنهج التحليلي لتحليل التنظيم القانوني لعقد العمل المرن واللوائح ذات الصلة.

حدود الدراسة

حدود موضوعية: تقتصر الدراسة على الحديث عن التنظيم القانوني لعقد العمل المرن من خلال بيان مفهومه والتعرف على خصائصه والآثار المترتبة على انعقاده على أطرافه نظرا لحدوثه هذا العقد وقلة الدراسات حوله

حدود مكانية: تقتصر حدود الدراسة المكانية على نطاق المملكة العربية السعودية

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: الجعيد، احمد فوزان عيظة، عقد العمل المرن وفقا لنظام العمل السعودي: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٤م:

ناقشت هذه الدراسة عقد العمل المرن في المملكة العربية السعودية، وتركزت على تحليل النصوص النظامية لعقد العمل المرن والأحكام المنظمة له. توصل الباحث في هذه الدراسة إلى عدد من التوصيات والنتائج ومن أهم هذه التوصيات أن ينظم المنظم أحكام هذا العقد صراحة ضمن مواد نظام العمل السعودي وذلك لإكسابها القوة الإلزامية المطلوبة. ومن أبرز النتائج أن ما يميز هذا العقد هو مرونة الأجر مقابل الساعة مما جعله يصنف كنوع مشتق من أنواع العمل المؤقت وبذلك لم يعتبره المنظم نمط مستقل بذاته.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة التنظيم القانوني لعقد العمل المرن والأحكام المنظمة له، وتتفقان أيضا في اتباعهم المنهج التحليلي لكتابة الدراسة.

تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في أن هذه الدراسة تركزت على دراسة التنظيم القانوني لعقد العمل المرن باعتباره فرع من فروع العمل المؤقت بينما تركز الدراسة الحالية على بيان ماهية عقد العمل المرن والآثار المترتبة على انعقاده.

الدراسة الثانية: الصرارية، ممدوح مصلح ممدوح، أحكام عقد العمل المرن: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، الأردن، ٢٠٢٢م:

تحدثت هذه الدراسة عن أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني وقارنته بأحكام عقد العمل المرن في القانون الفرنسي، ناقشت هذه الدراسة مفهوم عقد العمل المرن وبينت أشكاله المختلفة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات ومن أبرز هذه النتائج أن التنظيم القانوني لعقد العمل المرن يختلف ما بين القانون الفرنسي والقانون الأردني. وقد أوصى الباحث بمعالجة القصور في النصوص المنظمة لعقد العمل المرن في القانون الأردني.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في بحثهما لإحكام عقد العمل المرن وماهيته، واستخدام الباحث للمنهج التحليلي في هذه الدراسة.

تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في أن هذه الدراسة استخدمت المنهج المقارن بجانب المنهج التحليلي، بينما اقتصرت الدراسة الحالية على استخدام المنهج التحليلي في تحليل النصوص المنظمة لعقد العمل المرن في النظام السعودي واختلفت الدراسات أيضا في أن هذه الدراسة تناولت الطبيعة القانونية لعقد العمل المرن ومدى كفاءة النصوص المنظمة له في القانون الأردني والقانون الفرنسي بينما اقتصرت الدراسة الحالية على بيان ماهيته ومدى كفاية التنظيم الخاص به في النظام السعودي فقط.

الدراسة الثالثة: عبد الجواد، فيصل خليل إبراهيم، أحكام عقد العمل المرن في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، ٢٠١٩م:

تحدثت هذه الدراسة عن التحليل القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني وناقشت أبرز التحديات التي تواجه العامل وصاحب العمل في أثناء تطبيق هذا العقد، توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات والنتائج، ويذكر منها أن الباحث يوصي بضرورة رفع مستوى الوعي في أحكام عقد العمل المرن في جميع الجهات الحكومية والخاصة والمؤسسات التعليمية.

تتفق الدراستان في الهدف الرئيسي لهما وهو التعرف على ماهية عقد العمل المرن والأحكام المنظمة له والآثار المترتبة على انعقاده.

تختلف الدراستان في أن هذه الدراسة ناقشت عقد العمل المرن من جميع جوانبه في القانون الأردني، بينما تتركز الدراسة الحالية على دراسة ماهية عقد العمل المرن والإطار التنظيمي له في للنظام السعودي.

خطة الدراسة

وفقا لما تم ذكره في أسئلة الدراسة وأهدافها فإنه سيتم تقسيم الدراسة وفقا للآتي:

- المبحث الأول: ماهية عقد العمل المرن.
- المطلب الأول: مفهوم عقد العمل المرن.
- المطلب الثاني: التمييز بين عقد العمل المرن والعقود الأخرى المشابهة له.
- المبحث الثاني: الآثار المترتبة على انعقاد عقد العمل المرن وانقضائه.
- المطلب الأول: آثار انعقاد عقد العمل المرن على طرفيه.
- المطلب الثاني: انقضاء عقد العمل المرن.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل المرن

يعد عقد العمل المرن من أنواع العقود الحديثة التي استحدثتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في السنوات الأخيرة، هادفة بذلك إدخال فئات جديدة لسوق العمل وزيادة فرص العمل للأفراد السعوديين. وللاهمية البالغة لهذا العقد في تحسين سوق العمل ورفع نسبة العاملين به ولما له من آثار إيجابية على الأفراد والشركات على حد سواء، نتناول في هذا المبحث ماهية عقد العمل المرن وذلك من خلال التقسيم الآتي:

- المطلب الأول: مفهوم عقد العمل المرن.
- المطلب الثاني: التمييز بين عقد العمل المرن والعقود الأخرى المشابهة له.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل المرن

يتناول هذا المطلب ماهية عقد العمل المرن وخصائصه وأبرز الآثار التي ترتبت على استحداث هذا العقد على العمال وأصحاب العمل، وذلك من خلال التقسيم التالي:

- الفرع الأول: مفهوم عقد العمل المرن.
- الفرع الثاني: خصائص عقد العمل المرن.
- الفرع الثالث: إيجابيات العمل المرن على العامل وعلى صاحب العمل.
- الفرع الأول: مفهوم عقد العمل المرن:

نتناول في هذا الفرع مفهوم عقد العمل المرن، لكن سنبدأ بتعريف عقد العمل بشكل عام أولاً ثم سنتطرق بعد ذلك لتعريف عقد العمل المرن.

أولاً: مفهوم عقد العمل:

عرف المنظم السعودي عقد العمل في نظام العمل السعودي على أنه علاقة تنشأ بموجب عقد يبرم بين صاحب العمل والعمال يلتزم على أثره الأخير بالعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل مقابل أجر محدد يتفقان عليه¹. ونرى أن المنظم السعودي قد أحسن في صياغة التعريف وذلك لاشتماله على جميع عناصر عقد العمل الذي لا يقوم العقد إلا بها، وهي الأجر، العمل، وعلاقة التبعية.

ثانياً: مفهوم عقد العمل المرن:

نظم وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أحكام عقد العمل المرن من خلال اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٧٠٢٧٣ بتاريخ ١١/٤/١٤٤٠هـ، وقد اجري وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعديلات على المادة (٢٧) من اللائحة التنفيذية المتعلقة بتنظيم العمل المرن وذلك بالقرار الوزاري رقم ١٤٦٤٨ بتاريخ ١٤٤١/٩/٧هـ. إلا أنه لم يضع تعريفاً واضحاً لعقد العمل المرن واكتفى بتعريف العمل المرن على أنه: " العمل الذي يؤديه عامل غير تابع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة"². ونرى أن التعريف يشوبه بعض الغموض وذلك فيما يخص تبعية العامل لصاحب العمل؛ حيث ذكر المنظم في تعريفه للعمل المرن أنه يقوم به عامل غير تابع ولم يفصل بعد ذلك أي نوع من التبعية هو المقصود ومدى انعدامها من أصلها أو التضييق منها، وتعد هذه المسألة من المسائل الجوهرية التي تحتاج إلى توضيح وذلك باعتبار أن عنصر التبعية هو العنصر الجوهرية الذي يميز عقد العمل عن سائر العقود الأخرى. ويلاحظ أيضاً أن المنظم السعودي توسع في تعريف العمل المرن ولم يقيده بتحديد صور أو أنماط معينة له، بل ترك المجال في ذلك لاتفاق الأطراف. ذلك على خلاف المشرع الأردني الذي حدد في تعريفه لعقد العمل المرن صور هذا العقد والتي تتمثل في: أسبوع العمل الكثيف، العمل جزء من الوقت، السنة المرنة، والعمل ضمن ساعات مرنة³.

بناءً على ما تم ذكره من تعريف عقد العمل وتعريف العمل المرن فإننا نستطيع تعريف عقد العمل المرن على أنه عقد يبرم بين عامل وصاحب عمل واحد أو أكثر يلتزم بمقتضاه العامل بأداء عمل تحت إشراف جزئي لصاحب العمل مقابل أجر يتم احتسابه على أساس الساعة، شريطة أن تقل عدد ساعات عمل هذا العامل عن نصف عدد ساعات العمل في المنشأة لدى كل صاحب عمل. ويجدر بنا هنا أن نلاحظ في عناصر عقد العمل المرن لنلاحظ الاختلافات التي ميزته عن عناصر عقد العمل التقليدي.

-عناصر عقد العمل المرن:

تتفق عناصر عقد العمل في جميع أنماطه وصوره، إلا أنها تختلف عن بعضها البعض بما يطرأ عليها من اختلافات في كل نوع من العقود بناءً على طبيعة العقد والهدف من إنشائه. وتتمثل عناصر عقد العمل المرن بالآتي:

١- الأجر: يعد الأجر عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل ولا يقتصر دوره على ذلك، بل يمتد ليكون ركناً من أركان عقود العمل التي لا تقوم إلا به. وتتعدد التعريفات التي صيغت لأجر العامل إلا أننا نستطيع أن نستخلص من مجملها أنه المبلغ المادي المحدد الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل لقاء قيامه بالعمل المتفق عليه⁴. ويتميز الأجر في عقد العمل المرن بأنه يتم احتسابه بناءً على أساس الساعة⁵، وذلك على خلاف عقد العمل التقليدي الذي يتيح المجال لأطراف العقد بتحديد آلية حساب الأجر وفقاً للآليات حساب الأجر التي قررها المنظم في المادة (٩٠) من نظام العمل. ونرى أن المرونة في عنصر الأجر في عقد العمل المرن تتمثل في أن العامل يستطيع تحديد الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل بناءً على عدد الساعات الذي

١- المادة (٥٠) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) تاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ

٢- الفقرة (١) من المادة (٣) الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٥٣٣٠٧) بتاريخ ١١/١١/١٤٤٥هـ

٣- القحطاني، ناصر عبدالله، عقد العمل المرن في نظام العمل السعودي، المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، المملكة العربية السعودية، العدد (9)، 2025، ص 49

٤- المالكي، ريم سعد، الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل في ظل التحول الرقمي: دراسة في ضوء أحكام نظام العمل السعودي، المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، المملكة العربية السعودية، العدد (3)، 2025، ص 228

٥- فقرة (٩) من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

سيعملها لدى صاحب العمل. على ألا تتجاوز هذه الساعات (١٦٠) ساعة في الشهر لدى صاحب عمل واحد¹ ويكون صرف الأجر شهرياً أو حسب اتفاق الطرفين.²

٢- العمل: وهو الالتزام الذي يفرضه عقد العمل على العامل بأداء ما هو متفق عليه من أعمال مذكورة في العقد، ويشترط لصحة هذا العمل العديد من الشروط منها: أن يكون العمل مشروعاً قابلاً للتنفيذ غير مخالف للنظام العام، وأن يكون محدداً من حيث الطبيعة والمدة، ولا يختلف ذلك فيما إذا كان العمل إيجابياً بإعطاء أوامر بفعل شيء ما أو كان العمل سلبياً بالمنع من فعل شيء محدد³ ونرى أن المرونة في عنصر العمل في عقد العمل المرن تتمثل بعدم وجود جدول زمني ثابت للعمل سواء بشكل يومي أو أسبوعي، مما يتيح للعامل اختيار عدد الساعات اليومية أو الأسبوعية المتلائمة مع جدولته الشخصي للقيام بعمله وذلك بالاتفاق مع صاحب العمل. كما أن عقد العمل المرن يتيح لصاحبه التعاقد مع أكثر من صاحب عمل واحد مما يؤدي ذلك لتنوع في نوع العمل الذي يقدمه مقابل عدد ساعات قليل مقارنة بساعات العمل التقليدي. بالإضافة إلى أنه يحق للعامل في عقد العمل المرن أن يمتنع عن الحضور إذا طلبه صاحب العمل لأداء العمل في أي وقت دون أن يؤدي ذلك لاتخاذ أي إجراء ضده ويكون ذلك وفقاً لما تم الاتفاق عليه في العقد⁴ ويتضح لنا أن هذه مرونة غير مسبوقه في أداء العمل في عقود العمل الأخرى المتعارف عليها.

٣- التبعية: تعد التبعية أبرز عناصر عقد العمل؛ حيث إنها العنصر الجوهرية الذي يتميز به عقد العمل عن سائر العقود الأخرى كما ذكرنا سابقاً، وتنقسم التبعية في عقود العمل إلى:

- تبعية قانونية: ولا يتصور قيام عقد العمل إلا بها، وتعرف على أنها سلطة صاحب العمل على العامل في توجيه الأوامر الخاصة بأداء العمل ومراقبة تنفيذها والإشراف عليها بما يعطيه الحق في توقيع الجزاءات التأديبية عند عدم القيام بها. وتأخذ هذه التبعية صورتين، وهي التبعية التنظيمية والتي تتمثل بخضوع العامل للسياسات الداخلية للمنشأة ولوائحها التنظيمية وجميع ما يصدره صاحب العمل من تعليمات تتعلق بساعات العمل ومكان أدائه، والتبعية الفنية وتتمثل باتباع العامل لأوامر صاحب العمل بما يتعلق بالمهام الموكلة إليه وطريقة تنفيذها⁵.

ونرى أن التبعية القانونية بصورتها متواجدة في عقد العمل المرن وإن كان تواجدها هنا أضعف مقارنة بعقد العمل التقليدي. وذلك بسبب المرونة التي اكتسبها عنصر العمل في هذا العقد؛ حيث إن عدد ساعات العمل هنا تقل عن نصف عدد ساعات العمل التقليدية مما يجعل تواجد العامل في المنشأة تحت إشراف صاحب العمل وأدائه لعمله أقل مما هو عليه الحال في العقود التقليدية ويبقى العامل باختلاف أنواع عقود العمل تابعاً تبعية قانونية لصاحب العمل ملتزماً بالامتثال لأوامره واتباع جميع توجيهاته الفنية والتنظيمية.

- تبعية اقتصادية: وهو اعتماد العامل على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل باعتباره مصدر دخل رئيسي له، مما يجعله ذلك يضطر في بعض الأحيان الإبقاء على العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل وإن كانت لا تتناسب معه اضطراراً منه لاعتماد وضعه المادي على هذا الأجر⁷.

ونرى أن هذا العنصر شملته أيضاً المرونة الموجودة في عقد العمل المرن، وذلك لكون المنظم أتاح المجال للعامل بالتعاقد مع أكثر من صاحب عمل واحد مما يعني أن العامل لا يعتمد اعتماداً كلياً على مصدر دخل واحد، بل تتعدد مصادر دخله بتعدد العقود التي يبرمها. وبذلك تظهر التبعية الاقتصادية في عقد العمل المرن بشكل أقل مما تظهر به في العقد التقليدي.

1- فقرة (١٠) من المرجع السابق

2- فقرة (٩) من المرجع السابق

3- الغامدي، لمى فهد سعيد، آثار عقد العمل المرن في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، المملكة العربية السعودية، العدد (79)، 2025، ص 121

4- الفقرة (١١) من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

5- المساعيد، عدي مفلح، العلاقة التبعية بين العامل ورب العمل، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة عمان العربية، الأردن، ٢٠١٩، ص ٢٥١-٢٥٢

6- سعاد، بنور، تبعية العامل لصاحب العمل أساس تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، دراسات، جامعة عمار تليجي بالأغواط، الجزائر، عدد (٥٤)، ٢٠١٧، ص ٢٥٣-٢٥٥

7- كاظم، حنان قاسم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، العراق، العدد (54)، 2022، ص 554

٤- المرونة: وهو العنصر الذي يتميز به عقد العمل المرن عن باقي عقود العمل الأخرى^١، وقد تطرقنا بشكل ضمني لكيفية تواجد هذا العنصر والتغيير الذي أضافه على كل عنصر من العناصر التقليدية لعقد العمل من خلال ذكرنا لها أعلاه.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل المرن:

تتمتع العقود بمختلف أنواعها والغرض من إبرامها بالعديد من الخصائص، وتختلف هذه الخصائص من عقد إلى آخر وذلك بناءً على ما يفرضه النظام الذي ينظم كل عقد. فهناك عقود يشترط النظام الكتابية لانعقادها وتعد بذلك عقود شكلية، وعلى خلافها هنالك عقود لا يشترط النظام لانعقادها سوى التقاء الإيجاب بالقبول بين الطرفين وتعد بذلك عقود رضائية لا تستلزم الكتابة لانعقادها. تتميز عقود العمل بعدة خصائص وستتطرق في هذا الفرع لخصائص عقد العمل المرن على وجه التحديد وهي كالآتي:

(١) أنه عقد محدد المدة: تنقسم عقود العمل من حيث المدة إلى عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة. ويصنف عقد العمل المرن على أنه عقد محدد المدة، وذلك بناءً على ما يفرضه المنظم من منع تجاوز مدة عقد العمل المرن على سنة واحدة لدى كل صاحب عمل، سواء كانت هذه السنة قد تمت بشكل متصل أو منفصل وإذا تجاوزت مدة العقد سنة واحدة دون تجديد أو تمديد فإن لطرفيه أن يبرم عقد عمل جديد تسري عليه جميع أحكام نظام العمل^٢ ونرى أن المنظم قد أحسن في جعل عقد العمل المرن عقداً محدد المدة وحدد هذه المدة بزمان قصير نسبياً، وذلك لما في تحديد هذا العقد بمدة من تحقيق لهدف استحداثه والمتمثل بإتاحة فرص عمل مرنة لمختلف أفراد وفئات المجتمع؛ حيث إن العقد إذا لم يكن محدداً بمدة معينة قد يستمر العامل فيه لمدة طويلة مما يؤدي إلى حرمان عامل آخر من العمل به.

(٢) أنه عقد مسمى: والعقود المسماة هي العقود التي تخضع أحكامها لنظام خاص بها، وذلك من خلال تسميتها من قبل المنظم واعترافه بها وبأهميتها مما يجعله ينظم أركانها والآثار المترتبة على انعقادها في نصوص نظامية لتنظيم التعاقد بها ولحماية أطرافها^٣ ويتضح لنا أن المنظم اعترف بعقد العمل المرن وذلك من خلال تنظيم أحكامه في المادة (٢٧) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل كما وصدر لتنظيم هذا العقد دليل إجرائي وذلك بالقرار الوزاري رقم (١٥٣٣٠٧) بتاريخ ١١/١١/٢٠١٤هـ.

(٣) أنه عقد زمني: وتنقسم عقود العمل من حيث التنفيذ إلى عقود فورية وعقود زمنية. ويعرف العقد الفوري بأنه العقد الذي يبرم لإنجاز مهمة محددة أو تحقيق نتيجة معينة دون أن يمثل الزمن عنصراً هاماً فيه، على خلاف العقد الزمني والذي يتم إبرامه لأداء مهمة بشكل مستمر سواء كان ذلك لمدة محددة أو غير محددة، وتبقى التزامات الطرفين قائمة حتى انتهاء المدة المحددة أو إنهاؤها للعقد^٤ ويتضح لنا ذلك من خلال تحديد المنظم مدة معينة لعقد العمل المرن كما ذكرنا سابقاً. حيث إن العقود الفورية لا تعتمد على الزمن في قيامها، بل إنها تظل قائمة إلى حين انتهاء المهمة التي أبرمت من أجلها وذلك على خلاف عقد العمل المرن الذي يظل قائماً حتى انتهاء مدته.

(٤) أنه عقد معاوضة: وعقود المعاوضة هي العقود التي ترتب التزامات متبادلة على كلا الطرفين دون تحمل إحداها لجميع الالتزامات كما هو الحال في عقود التبرع^٥ وعقد العمل المرن وإن تميز ببعض الاختلافات إلا أنه يبقى عقد عمل في أصله، وهذه الخاصية هي خاصية مشتركة في جميع عقود العمل؛ حيث إنه لا يتصور قيام عقد عمل دون أن يرتب التزامات وحقوق متبادلة لكلا الطرفين.

(٦) أنه عقد قائم على الاعتبار الشخصي: وتعرف العقود القائمة على الاعتبار الشخصي بأنها العقود التي تمثل الصفات الشخصية والمهنية لأطرافها دوراً جوهرياً في إبرام العقد^٦ وتقوم عقود العمل في عمومها على الاعتبار الشخصي للعامل بما يمتلكه من خبرات ومميزات تبحث عنها الشركة. وعلى وجه الخصوص فإن عقد العمل المرن لا يقوم إلا بالاعتبار الشخصي

١- الغامدي، مرجع سابق، ص 122

٢ الفقرة (١٢) من الدليل الإجرائي لتنظيم للعمل المرن

٣- طه، محمد أريج، مفهوم العقود المسماة، مجلة الجامعة العراقية، العراق، مجلد (١)، عدد (٦٧)، ٢٠٢٤، ص ٥٩

٤- الغامدي، مرجع سابق، ص 125

٥- إبراهيم، حسيني إبراهيم، الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الإجابة للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٢٠، ص ٧٦

٦- الجبوري، هيلان عدنان، الاعتبار الشخصي في التعاقد، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، العراق، مجلد (٨)، عدد (٢٩)، ٢٠١٩،

ص ٦٣

للعامل؛ حيث إن المنظم السعودي اشترط لانعقاد عقد العمل المرن أن يكون العامل سعودي الجنسية¹.

(٧) أنه عقد رضائي؛ ويعرف العقد الرضائي بأنه العقد الذي لا تعد الكتابة شرطاً لانعقاده ويعد منعقداً بمجرد تلاقي الإيجاب والقبول بين طرفي العقد، وتتميز غالبية عقود العمل بأنها عقود رضائية ومنها عقد العمل المرن، وإن كان المنظم قد اشترط في الفقرة الرابعة عشر من المادة (٢٧) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أن يكون العقد موثق بطريقة إلكترونية في بوابة العمل المرن إلا أن هذا الشرط شرط إثبات لحماية العامل وليس شرطاً لانعقاد العقد².

الفرع الثالث: إيجابيات العمل المرن بالنسبة للعامل وصاحب العمل:

ساهم عقد العمل المرن في إحداث الكثير من التغيرات الإيجابية في بيئة العمل، وكان له أثر في تحقيق كل من أهداف العامل وصاحب العمل المتعاقدان به، وسنستعرض أبرز هذه التغيرات من خلال التالي:

أولاً: إيجابيات عقد العمل المرن بالنسبة لصاحب العمل:

(١) انخفاض المصاريف: وذلك لأن عقد العمل المرن يتيح لصاحب العمل مجالاً لتقسيم العمل بين العمال بشكل متساوي دون أن تكون ساعات عملهم جميعاً تبدأ وتنتهي بنفس الوقت ويكون هنالك عامل يقوم بأداء عمله كاملاً وعامل آخر لا يقوم بأداء شيء ويتقاضى مقابل ذلك أجرًا لا يستحقه، فبالتالي عقد العمل المرن هنا ليساعد صاحب العمل في تقسيم العمال حسب حاجة ومتطلبات العمل دون أن يكون هناك زيادة في عدد العمال وأجورهم عن احتياجه، علاوة على أن الأجر بالساعة المطبق في عقد العمل المرن يقل عن أجر العامل في العقد التقليدي مما يسهم في تقليل المصاريف على صاحب العمل³.

(٢) التخفيف من الالتزامات الموجودة في عقد العمل التقليدي: وذلك لما نص عليه المنظم السعودي في الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن من عدم استحقاق العامل في عقد العمل المرن لمكافأة نهاية الخدمة أو أي نوع من الإجازات المدفوعة التي يستحقها العامل من صاحب العمل في العقد التقليدي⁴.

(٣) ارتفاع مستوى الإنتاج: وذلك لما ينتج عن عقد العمل المرن من التنظيم في ساعات العمل مما يؤدي لتواجد عدد من العمال في كل ساعة من ساعات اليوم وتلبية مطالب العملاء، إضافة إلى انخفاض مرات غياب العمال لقصر ساعات عملهم مما يسهم في رفع مستوى الإنتاج وكفاءة العمل⁵.

ثانياً: إيجابيات عقد العمل المرن بالنسبة للعامل:

(١) تعدد مصادر الدخل: وذلك لما نص عليه المنظم في الدليل الإجرائي من إمكانية إبرام عقد العمل المرن مع أكثر من صاحب عمل واحد⁶ مما يسهم في زيادة دخل العامل على أساس عدد العقود التي يبرمها وهذا على خلاف العامل التقليدي الذي قد يقتصر دخله فقط على عقد العمل الأساسي.

(٢) الموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية: وذلك لما يحققه عقد العمل المرن من المرونة في اختيار أوقات العمل وعدد ساعاته، مما أدى إلى تمكين العمال من إدارة وتنظيم أوقاتهم والفصل ما بين حياتهم المهنية وحياتهم الشخصية⁷.

(٣) تقليل الضغوط النفسية الناتجة عن ضغط العمل: ساهمت المرونة في عدد ساعات العمل في العمل المرن في تقليل الضغوط النفسية الناتجة عن ساعات العمل الطويلة في العمل التقليدي، بالإضافة لقدرة العمال على اختيار الوقت المناسب لهم

1 - الفقرة (٢) من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

2 - القحطاني، مرجع سابق، ص 52

3 - الأحمد، شواخ بن محمد أحمد، عقد العمل المرن: دراسة مقارنة على ضوء مشروع قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية، مجلة الأطروحة - الدراسات القانونية، مجلد (5)، عدد (1)، 2020، ص 33-34

4 - الفقرة (٤) والفقرة (٥) من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

5 - الأحمد، مرجع سابق، ص 34

6 - الفقرة (١) من المادة (٣) الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

7- أسرار عبدالزهرة، تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين: دراسة استطلاعية في شركة زين العراق للاتصالات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العراق، المجلد (9)، العدد (10)، 2025، ص 87

لأداء العمل وإمكانية تنظيمه مع مشاغلهم الأخرى مما ساعد في تقليل الضغوط النفسية عليهم¹

المطلب الثاني: التمييز بين عقد العمل المرن والعقود الأخرى المشابهة له:

شهد سوق العمل في السنوات الأخيرة عدداً من أشكال العقود الحديثة التي نظمت بهدف إدخال المرونة إلى سوق العمل ومواكبة التطور التقني الحاصل في جميع مجالات الحياة كما تهدف هذه العقود إلى استحداث أنماط تشغيل جديدة من نوعها لإتاحة الفرصة لأكثر عدد من المواطنين ومختلف الفئات في المشاركة في سوق العمل والمساهمة في رفع اقتصاد الدولة وتحسين الوضع الاجتماعي لهم. وقد يتم الخلط بين هذه العقود لغلبة طابع المرونة عليها واشتراكها في بعض الخصائص التي تميزها عن العقد التقليدي. لذا سنخصص هذا المطلب للتمييز بين هذه العقود من خلال التقسيم الآتي:

الفرع الأول: التمييز بين عقد العمل المرن وعقد العمل عن بعد.

الفرع الثاني: التمييز بين عقد العمل المرن وعقد العمل لبعض الوقت.

الفرع الأول: التمييز بين عقد العمل المرن وعقد العمل عن بعد:

ورد تعريف العمل عن بعد في القرار الوزاري للعمل عن بعد بأنه: "أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات"² أما العمل المرن فقد تم تعريفه بأنه: "العمل الذي يؤديه عامل غير تابع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة"³.

ومن خلال استعراض التعريف النظامي لكل من العمل عن بعد والعمل المرن نستطيع أن نستخلص أبرز الفروقات بينهما من خلال الآتي:

أولاً: أبرز أوجه الاتفاق بين العمل عن بعد والعمل المرن:

- أن المنظم قد وضع تعريفاً واضحاً لكلاً منهما وأصدر دليلاً إجرائياً يتم من خلاله تنظيم التعاقد والعمل بهما.
- أنه يشترط لتوظيف العاملين في تنظيم العمل المرن وتنظيم العمل عن بعد توثيق عقودهم في البوابة الإلكترونية التي تحددها وزارة الموارد البشرية⁴.
- إصدار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية منصة إلكترونية لكل من العمل المرن والعمل عن بعد يتم من خلالها إصدار وتوثيق عقود العمل.
- خضوع العلاقة التعاقدية في عقد العمل المرن وعقد العمل عن بعد لأحكام نظام العمل⁵ حيث إن كل منهما يعد من عقود العمل بالتالي تطبق عليه أحكام نظام العمل فيما لم يرد به نص في الدليل الإجرائي لهما.
- اتساقهما بالمرونة التي تميزهما عن عقد العمل التقليدي وأن كانت تختلف هذه المرونة في كل منهما باختلاف العنصر الذي وردت عليه.

ثانياً: أبرز أوجه الاختلاف بين عقد العمل المرن وعقد العمل عن بعد:

- يختلف العمل المرن عن العمل عن بعد من حيث مرونة العمل، حيث إن ما يميز عقد العمل عن بعد وأساس المرونة فيه هو أنه يتم تأدية مهامه خارج مقر العمل الأساسي كما هو موضح في تعريف العمل عن بعد أعلاه، بينما يتم تأدية المهام في العمل المرن في المنشأة ذاتها وتكون المرونة في هذا العقد بساعات العمل والأجر الذي يتم احتسابه على أساس الساعة.
- يختلف العقدان عن بعضهما في آلية احتساب الأجر، حيث إنه في العمل المرن يتم احتساب الأجر على أساس الساعة وفقاً

¹- المرجع السابق، ص 87

²- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، قرار رقم (١٠١٣٢٩)، سنة ١٤٤٢هـ، متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/833978>، تاريخ الدخول ٢٨ مارس ٢٠٢٦

³- المادة الثانية من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

⁴- وذلك لما ورد في المادة الخامسة عشرة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن والمادة الثانية من الدليل الإجرائي للعمل عن بعد

⁵- وذلك لما ورد في المادة السادسة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن والمادة الثالثة من الدليل الإجرائي للعمل عن بعد

- لما ورد في تعريف العمل المرن، فيتحدد أجر العامل بناء على عدد الساعات التي يعملها. أما في العمل عن بعد فإن احتساب الأجر يخضع لنظام العمل والمواد المنظمة للأجر فيه وذلك لغياب تحديد آلية حساب الأجر في الدليل الإجرائي للعمل عن بعد فيسري عليه ما يسري على العقد التقليدي في هذا الشأن.
- يختلف العمل عن بعد عن العمل المرن من حيث عدد ساعات العمل، حيث إنه في العمل المرن يجب أن تقل عدد ساعات عمل العامل لدى كل صاحب عمل واحد عن نصف ساعات العمل في المنشأة الأصلية كما هو منصوص عليه في تعريف العمل المرن، أما عدد ساعات العمل عن بعد تكون بدوام كامل كما هو الحال في العقود التقليدية كما يجوز أن تكون ساعات العمل عن بعد في غير الساعات المعتمدة للعمل بالمنشأة¹.
 - تختلف التزامات صاحب العمل في العمل عن بعد عن العمل المرن، ففي العمل المرن لا يلتزم صاحب العمل بالتعويض عن الإجازات الرسمية والإجازات المرضية والسنوية وغيرها من الإجازات المنصوص عليها في نظام العمل، كما لا يلتزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة² وذلك على خلاف العمل عن بعد حيث يلتزم صاحب العمل تجاه العامل عن بعد بجميع الالتزامات والحقوق المنصوص عليها في نظام العمل³.
 - يختلف العمل المرن عن العمل عن بعد من حيث التبعية، حيث يكون العامل في العمل المرن تحت إشراف صاحب العمل بشكل مباشر داخل المنشأة، ذلك على خلاف العمل عن بعد الذي تعد فيه تبعية العامل لصاحب العمل تبعية إلكترونية تتم من خلال وسائل تكنولوجية محددة⁴.

الفرع الثاني: التمييز بين عقد العمل المرن وعقد العمل لبعض الوقت:

عرف المنظم العمل لبعض الوقت في المادة الثانية من نظام العمل بأنه: " العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل ولساعات عمل تقل عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء كان هذا العامل يؤدي ساعات عمله يومياً أو بعض أيام الأسبوع".

وقد تم ذكر تعريف العمل المرن في الفرع الأول أعلاه، ومن خلال استعراض التعريف النظامي لكل من العمل المرن والعمل لبعض الوقت نستطيع استخلاص أبرز الفروقات بينهما وفقاً للآتي:

أولاً: أبرز أوجه الاتفاق بين العمل المرن والعمل الموقت:

- يتفق العمل المرن مع العمل لبعض الوقت من حيث نمط ساعات العمل الجزئي، حيث أشرط في التعريف لكل منهما أن تقل عدد ساعات العمل للعامل بهما عن نصف ساعات العمل المعتادة بالمنشأة. وعلى ذلك فإن العمل المرن والعمل لبعض الوقت لا يمكن أن يكون العمل فيهما بدوام كامل.
- يتفق العمل المرن مع العمل لبعض الوقت بتحديد مدة العقد، فقد اشترط المنظم في المادة الثانية عشرة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن على ألا تتجاوز مدة العقد عن سنة واحدة سواء كانت هذه السنة متصلة أم متفرقة، وهو بذلك يعد عقد محدد المدة كما هو الحال في عقد العمل لبعض الوقت حيث أشرط المنظم في الفقرة الأولى من المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أن يكون عقد العمل لبعض الوقت محدد المدة، كما يكون العقد في كل منهما قابلاً للتجديد.
- يتفق العمل المرن مع العمل لبعض الوقت في تحديدهما لجنسية العامل بأن يكون سعودي الجنسية، وذلك من خلال نص المادة الثانية من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن على اقتصار العمل بهذا التنظيم على العامل سعودي الجنسية دون غيره، كما هو الحال في العمل لبعض الوقت وأن لم يكن المنظم ذكر ذلك صراحة إلا أنه ينطبق على عقود العمل لبعض الوقت ما ينطبق على عقود العمل التقليدية من ناحية الأولوية في فرص العمل للمواطنين دون الأجانب⁵.

1- المادة الخامسة من الدليل الإجرائي للعمل عن بعد

2- المادة الرابعة والمادة الخامسة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

3- المادة الثالثة من الدليل الإجرائي للعمل عن بعد

4- الحري، جنا خالد، أحكام عقد العمل عن بعد في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (٧٨)، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٥،

ص ٢٦٥

5- الغامدي، مرجع سابق، ص 127

ثانياً: أبرز أوجه الاختلاف بين العمل المرن والعمل لبعض الوقت

- يختلف العمل المرن عن العمل لبعض الوقت من ناحية المرونة، حيث تكمن المرونة في العمل المرن في أجر العامل والذي يتم حسابه على أساس الساعة كما هو واضح في التعريف النظامي له، بينما تتمثل المرونة بشكل أساسي في العمل لبعض الوقت في ساعات العمل دون الأجر¹.
- يختلف العمل المرن عن العمل لبعض الوقت من حيث التزامات صاحب العمل حيث لا يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن الإجازات السنوية وغيرها من الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة للعامل بنظام العمل المرن كما ذكرنا سابقاً، بينما يخضع العمل لبعض الوقت لقواعد نظام العمل فيما يخص الإجازات والعطل الرسمية والعمل الإضافي وذلك وفقاً لما ورد في الفقرة الرابعة من المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
- يختلف العمل المرن عن العمل لبعض الوقت من ناحية توثيق العقد، فقد اشترط المنظم في الدليل الإجرائي للعمل المرن أن يكون إلكترونياً ويتم توثيقه عبر منصة العمل المرن التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، أما في العمل لبعض الوقت فقد اشترط المنظم في المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية لنظام العمل أن يكون العقد مكتوباً دون أن يشترط أن يكون إلكترونياً ودون أن ينص على إلزامية التوثيق.
- يختلف العمل لبعض الوقت عن العمل المرن في اشتراط عدم التفرغ، فقد اشترط المنظم في تعريفه لعقد العمل لبعض الوقت أن يكون العامل بهذا النظام غير متفرغ وذلك دون أن يحدد نوع عدم التفرغ المقصود فقد يكون العامل بهذا العمل مرتبطاً بعمل آخر أو أي نوع آخر من الالتزامات غير الالتزامات المهنية، على خلاف العامل بعقد العمل المرن الذي يمكن أن يكون متفرغاً فقط للعمل المرن سواء كان لدى صاحب عمل واحد أو أكثر.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على عقد العمل المرن وانقضائه

ترتب كافة عقود العمل آثار على كل الطرفين العامل وصاحب العمل طوال فترة قيام العقد وحتى مرحلة انقضائه، لذا سيتم تخصيص هذا المبحث لتناول الآثار المترتبة على عقد العمل على طرفيه وأسباب انقضائه وفقاً للتقسيم الآتي:

المطلب الأول: الآثار المترتبة على عقد العمل المرن على طرفي العقد.

المطلب الثاني: انقضاء عقد العمل المرن.

المطلب الأول: آثار عقد العمل المرن:

سنتناول في هذا المطلب آثار عقد العمل المرن على صاحب العمل من حيث التزاماته طوال مدة العقد وبعد انقضائه وكذلك التزامات العامل طوال مدة العقد وبعد الانقضاء وفقاً للتقسيم الآتي:

الفرع الأول: التزامات صاحب العمل.

الفرع الثاني: التزامات العامل.

الفرع الأول: التزامات صاحب العمل:

فرض المنظم في نظام العمل السعودي عدداً من الالتزامات على عاتق صاحب العمل لحماية حقوق العامل الذي يعد الطرف الأضعف في هذه العلاقة، ويلتزم صاحب العمل بعدد من الالتزامات خلال فترة قيام العقد والتزامات أخرى في مرحلة الانقضاء

أولاً: التزامات صاحب العمل أثناء فترة قيام العقد:

يلتزم صاحب العمل بعدد من الالتزامات تجاه العامل تبدأ فور انعقاد العقد وتظل قائمة إلى حين انقضائه، وتتمثل هذه الالتزامات في الآتي:

-**الالتزام بدفع الأجر:** يعد هذا الالتزام من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في جميع عقود العمل باختلاف طريقة احتساب الأجر التي يتم الاتفاق عليها في العقد أو بناءً على ما يفرضه نوع العمل الذي إبرم العقد من أجل تحقيقه. ولقد نُظمت أحكام الأجر من كل نواحيه في نظام العمل من المادة ٨٩ إلى المادة ٩٧. كما نصت المادة ٦٢ من ذات النظام على حق العامل في كامل الأجر حتى وإن لم يتم بأداء العمل مادام موجوداً في مقر العمل ومستعداً لأدائه ومنعه عن ذلك سبب عائد لصاحب العمل، فيلتزم هذا الأخير في هذه الحالة بدفع أجر هذه الساعات للعامل لعدم تمكنه من أداء عمله بسبب لا يعود

¹- الجعيد، احمد فوزان عيظة، عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٤، ص ٦٨

للعامل¹ وفي عقد العمل المرن يتم احتساب الأجر بالساعة كما ذكرنا سابقاً ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجرة شهرياً أو حسب اتفاق الطرفين² كما يلتزم صاحب العمل في عقد العمل المرن بدفع ثمن الساعة الأساسي المتفق عليه للعامل مقابل عمله في الساعات التي تزيد عن ٩٥ ساعة لدى صاحب العمل الواحد وتعتبر بذلك ساعات عمل إضافية³.

-**الالتزام بمراعاة عدد ساعات العمل المقررة نظاماً:** قرر المنظم في نظام العمل عدد ساعات العمل الفعلية التي يجب أن يؤديها العامل خلالها عمله، كما أنه نص على الحد الأقصى لعدد الساعات التي يبقى فيها العامل في المنشأة وذلك كله في سبيل حمايته من تعسف صاحب العمل الذي قد تدفعه رغبته في تحسين عمله ورفع مستوى الإنتاجية فيه إلى تشغيل العامل أو إبقائه في مقر العمل عدد ساعات طويل ومتواصل. فقد نص المنظم في المادة ٩٨ من نظام العمل على عدم جواز تشغيل العامل بشكل فعلي لأكثر من ٨ ساعات في اليوم الواحد وتخفيض هذه المدة في رمضان للمسلمين إلى ٦ ساعات، ويختلف الحد الأقصى لعدد ساعات العمل الفعلية تبعاً لفئات العمال ونوع العمل ويتم تحديدها بناءً على قرار الوزير⁴ كما ذكرت المادة ١٠١ من ذات النظام عدم جواز بقاء العامل في مقر العمل أكثر من ١٢ ساعة وعدم جواز تشغيله لأكثر من ٥ ساعات عمل متتالية دون فترة راحة تكون مدتها نصف ساعة للمرة الواحدة يستطيع العامل فيها تناول الطعام أو أداء الصلاة أو حتى الخروج من مقر العمل⁵. وفي عقد العمل المرن ذكرنا في تعريفه سابقاً أن عدد ساعات العمل يجب أن تقل عن نصف ساعات العمل في المنشأة لدى كل صاحب عمل، كما ذكرت المادة العاشرة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن أن ساعات عمل العامل في عقد العمل المرن يجب ألا تزيد عن ١٦٠ ساعة شهرياً لدى صاحب العمل الواحد ويتم اعتبار الساعات التي تزيد عن ٩٥ ساعة في الشهر لدى صاحب العمل الواحد ساعات عمل إضافية يستحق العامل فيها أجر الساعة الأساسي الذي تم الاتفاق عليه. ويلتزم صاحب العمل في كل عقود العمل بمراعاة التنظيم المقرر لعدد ساعات العمل وساعات التواجد في مقر العمل باختلاف نوع العمل والأحكام المنظمة لساعاته.

-**الالتزام بتمكين العامل من فترات الراحة:** ذكرنا في التزام صاحب العمل بمراعاة التنظيم القانوني لساعات العمل ما نصت عليه المادة ١٠١ من نظام العمل من إلزامية منح العامل فترة راحة لمدة نصف ساعة للمرة الواحدة بعد عمله لخمس ساعات متواصلة، والعامل في عقد العمل المرن يخضع لهذا التنظيم لفترات الراحة وذلك بنص المادة ١٧ من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن التي ذكرت أن العامل المرن يخضع لأحكام نظام العمل فيما يتعلق بفترات الراحة. إلا أنه يلاحظ على هذه المادة بعض الغموض حيث إن ساعات عمل العامل في عقد العمل المرن يجب أن تقل عن نصف ساعات العمل في المنشأة، وإذا ما كان الأصل في ساعات العمل الفعلية ألا تزيد عن ٨ ساعات فإن العامل المرن في هذه المنشأة ستكون عدد ساعات عمله أقل من ٤ ساعات فيكون بذلك لم يعمل لمدة خمس ساعات متواصلة حتى يحصل على فترة الراحة. ويتضح لنا أن صاحب العمل في عقد العمل المرن يكون ملتزماً بهذا الالتزام إذا ما اتفق مع العامل على أن يعمل لمدة خمس ساعات متواصلة أو أكثر في أحد الأيام ويكون ذلك استثناءً عن الأصل، فيلتزم صاحب العمل في هذه الحالة من تمكين العامل من فترة الراحة بعد مرور خمس ساعات عمل متواصلة⁶.

-**الالتزام بتمكين العامل من الإجازات المقررة نظاماً:** نص المنظم في نظام العمل من المادة ١٠٩ إلى المادة ١١٨ على أنواع الإجازات التي يستحقها العامل طوال فترة عمله ونظم فيها أحكام طلب هذه الإجازة وأحكام تأجيلها ودفع الأجر خلالها، كما ذكر المنظم فيها أيضاً عدم جواز تنازل العامل عن هذه الإجازة أو موافقته على استبدالها بمبلغ نقدي يدفعه إليه صاحب العمل. ويعود ذلك لحرص المنظم على حصول العامل على الراحة الجسدية والنفسية التي يحتاج إليها حتى يستطيع أداء عمله بشكل جيد. والعامل بعقد العمل المرن يستحق جميع الإجازات المنصوص عليها في هذه المواد من إجازة سنوية وإجازة مرضية وإجازة أداء الحج والامتحانات الدراسية وكذلك إجازة المناسبات والإجازات الأخرى المدفوعة وذلك لعدم وجود نص خاص

¹ - الرئيس، رزق بن مقبول، العبد، رضا محمود، شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً لأحدث التعديلات الصادرة عام ١٤٤٢هـ، دار الشفري للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الثالثة، ٢٠٢٠، ص ٣١٠
² - المادة التاسعة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن
³ - المادة العاشرة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن
⁴ - المادة التاسعة والتسعون من نظام العمل السعودي
⁵ - الغويري، سعد مطبق، التزامات صاحب العمل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٥)، العدد (٦)، ٢٠٢١، ص ٣٧
⁶ - الغامدي، مرجع سابق، ص ١٣٣

يمنع من ذلك في الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن كما يعود ذلك لما نص عليه هذا الدليل من خضوع العلاقة التعاقدية للعمل المرن لأحكام نظام العمل. فيلتزم صاحب العمل اذن من تمكين العامل المرن من هذه الإجازات وتسري عليه ذات الضوابط المتعلقة بهذه الإجازات التي تسري على العامل بالعمل التقليدي. إلا أن صاحب العمل في عقد العمل المرن لا يلتزم بتعويض العامل عن الإجازات المدفوعة التي لم يحصل عليها خلال فترة عمله كما هو الحال في العقود التقليدية¹، فإذا لم يستفيد العامل المرن من إجازاته المدفوعة لا يستطيع مطالبة صاحب العمل بتعويضه عنها.

-الالتزام بتسجيل العامل في التأمينات الاجتماعية: الزم المنظم صاحب العمل في عقد العمل المرن بتسجيل العامل في فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات وفق ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من قواعد وضوابط للتسجيل² فيكون بذلك العامل المرن مستحقاً لتعويضات فرع الإخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات التابعان للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وبالعودة لنظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ٣/٩/١٤٢١هـ نجد بأنه عرف هذه التعويضات بأنها مزايا تقدم من جميع فروع النظام، وقد تكون هذه المزايا على شكل خدمات كتقديم العلاج للمشارك أو مزايا نقدية كمبالغ العائدات والبدلات والمعاشات³ وفيما يخص تعويضات فرع الأخطار المهنية فلم يورد المنظم تعريفاً خاصاً للأخطار المهنية إلا أنه حصر هذه الأخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية، وقد عرف هذه الإصابات في الفقرة ٩ من المادة ٢ من نظام التأمينات الاجتماعية بأنها الأمراض المهنية الموضحة في المادة ٢٧ من ذات النظام والإصابات التي تقع بسبب العمل أو أثناء القيام به. أما تعويضات فرع المعاشات فهو مبلغ المعاش الذي يدفع بشكل مستمر ودوري للمشارك ذاته أو ذويه في حالة الوفاة أو العجز غير المهني أو الشيخوخة، كما يمكن أن يكون التعويض عند عدم استحقاق المعاش لعدم توافر شروط استحقاقه مبلغاً يدفع دفعة واحدة⁴ فبالتالي يستحق العامل المرن التعويضات من فرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية عند حصول وتحقق حالات استحقاقه لها. ويتم تسجيل العامل في التأمينات الاجتماعية بشكل آلي فور تنفيذ صاحب العمل التزامه بتوثيق عقد العمل في البوابة الإلكترونية للعمل المرن⁵.

-الالتزام بتوثيق عقد العمل: نص المنظم صراحة على هذا الالتزام في الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن باشتراطه أن يكون العقد إلكترونياً وأن يتم توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كما ذكر أن هذا الالتزام يخضع لإجراءات اللائحة التنفيذية لنظام العمل وما يطرأ عليها من تعديلات⁶ وبالعودة إلى جدول مخالفات صاحب العمل والعاملين لنظام العمل ولائحة التنفيذية الصادر بالقرار الوزاري رقم (١١٢٣٧٧) وتاريخ ٢١/٨/١٤٤٧هـ نجد أن المادة ٣٤ منه نصت على عقوبات صاحب العمل في حال مخالفته التزام توثيق العقد إلكترونياً بغرامة تبلغ (٣٠٠ ريال سعودي) عن كل عامل في حال لم يتجاوز عدد العمال المسجلين في البوابة الإلكترونية (٢٠ عاملاً) وبمبلغ (٥٠٠ ريال سعودي) عن كل عامل في حال كان عدد العمال غير المسجلين في البوابة الإلكترونية يتراوح ما بين (٢١ إلى ٤٩ عاملاً) وبمبلغ (١٠٠٠ ريال سعودي) عن كل عامل في حال كان عدد العمال غير المسجلين في البوابة الإلكترونية (٥٠ عاملاً فأكثر). وتجدر الإشارة إلى أن هذا الالتزام هو التزام لإثبات العقد لا لانعقاده، فعقد العمل ينعقد صحيحاً دون كتابة وتوثيق في البوابة الإلكترونية، وإن كان يترتب على مخالفة هذا الالتزام توقيع الغرامات⁷.

ثانياً: التزامات صاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل

لا تنتهي التزامات أطراف عقد العمل فور انقضاء العقد، بل تبقى هنالك بعض الالتزامات قائمة على عاتق كل من صاحب العمل والعامل، وتتمثل التزامات صاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل في الآتي:

-الالتزام بمكافأة نهاية الخدمة: تعرف مكافأة نهاية الخدمة بأنها التزام يقع على عاتق صاحب العمل بدفع مبلغ مالي للعامل يتناسب مع مدة خدمته عند انتهاء العلاقة التعاقدية⁸ ونرى أن المبرر من فرض هذا الالتزام يكمن في تحفيز العامل على الاستمرار مدة أطول في عمله حيث إن احتساب هذه المكافأة يكون بناءً على مدة خدمة هذا العامل كما هو موضح في المواد

1- المادة الرابعة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

2- المادة السابعة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

3- الفقرة الخامسة من المادة الثانية من نظام التأمينات الاجتماعية

4- الغامدي، مرجع سابق، ص ١٣٦

5- المرجع السابق، ص ١٣٧

6- المادة ١٤ والمادة ١٥ من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

7- الغامدي، مرجع سابق، ص ١٣٦

8- القحطاني، مرجع سابق، ص ٥٧

٨٤-٨٥ من نظام العمل. ويكون صاحب العمل في الأصل ملتزماً بهذه المكافأة في العقود محددة المدة وغير محددة المدة ويكون احتسابها على أساس عدد سنين عمل العامل في المنشأة، فتزيد قيمة المكافأة بزيادة مدة خدمة هذا العامل. إلا أنه استثناء عن ذلك ذكر المنظم في المادة ٨٠ من نظام العمل حالات لا يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة، ومنها: في حال اعتداء العامل أثناء العمل أو بسببه على أحد العاملين معه في المنشأة سواء كان رئيساً له أو مرؤوساً عنده أو عاملاً مثله، في حال ثبوت تزوير العامل للأوراق التي جعلته يحصل على العمل، وفي حال ثبوت ارتكاب العامل فعلاً يخل بالشرف والأمانة. أما في عقد العمل المرن فقد نص المنظم صراحة على إعفاء صاحب العمل من مكافأة نهاية الخدمة للعامل المرن¹ ونرى أن هذا النص قد يقلل من توجه العمال لهذا النوع من العقود كما أنه قد يساهم في عدم استقرارهم الوظيفي وذلك لعلمهم بعدم وجود مكافأة نهاية خدمة عند انتهاء العقد فيستمررون في ممارسة العمل من أجلها ومن أجل زيادة قيمتها. ويسهم هذا النص أيضاً في ترك المجال لصاحب العمل في التعسف في إنهاء عقد العمل وذلك لعدم وجود أعباء مالية عليه عند إنهاء العقد.

-**الالتزام بتسليم العامل المستندات الخاصة به وأداء مستحقته:** فرض المنظم في المادة ٦٤ من نظام العمل على صاحب العمل أن يعطي العامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية شهادة بوضوح فيها نوع العمل الذي قام به العامل ومدة خدمته وذلك بناء على طلب من العامل وتسمى هذه الشهادة بشهادة الخدمة وتمنح للعامل دون مقابل. كما فرض في الفقرة الثانية من ذات المادة على صاحب العمل إعادة جميع الوثائق والشهادات الخاصة بالعامل التي أودعها لديه. ويلتزم صاحب العمل بأداء مستحقات العامل وأجره خلال مدة أقصاها أسبوع من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية وخلال أسبوعين كحد أقصى في حال كان إنهاء العقد من قبل العامل، ولصاحب العمل استقطاع مبالغ الديون المستحقة له بسبب العامل من مستحقاته قبل إعطائها².

-**الالتزام بتعويض العامل في حالة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل:** ينقضي عقد العمل لأسباب عديدة سيتم التطرق لها في المطلب الثاني من هذا المبحث. إلا أن عقد العمل قد ينقضي بطريقة غير مشروعة وذلك في حال إنهاء أحد طرفي العلاقة التعاقدية بمفرده، كترك العامل للعمل دون موافقة صاحب العمل أو فصل صاحب العمل للعامل دون أن يكون مستحقاً للفصل وفق أحد الحالات التي أجاز فيها المنظم في نظام العمل لصاحب العمل فصل العامل³. وفي هذه الحالة يلتزم الطرف المتسبب بالإنهاء الغير مشروع بتعويض الطرف الأخر المتضرر. ونص المنظم في المادة ٧٧ من نظام العمل على آلية احتساب هذا التعويض، فإذا كان العقد محدد المدة كان التعويض بمقدار اجر ما تبقى من مدة العقد أما إذا كان العقد غير محدد المدة كان التعويض بمقدار اجر ١٥ يوم عن كل سنة من سنوات الخدمة، وفي كل الحالتين يجب أن لا يقل هذا التعويض عن اجر العامل لمدة شهرين. ويخضع العامل المرن لذات الأحكام باعتبار عقده من العقود المحددة المدة ولعدم وجود نص خاص يمنع هذا الالتزام كما هو الحال في التزام التعويض عن مكافأة نهاية الخدمة.

الفرع الثاني: التزامات العامل:

يعد عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين فهو يرتب التزامات على العامل كما هو الحال مع صاحب العمل، وفي سبيل الحفاظ على التوازن المطلوب في العلاقة التعاقدية نص المنظم على التزامات العامل في نظام العمل وهي التي تتمثل بالتزاماته طوال فترة قيام العقد وبعض الالتزامات الأخرى التي تستمر إلى ما بعد انقضائه أو حتى تبدأ بعد الانقضاء.

أولاً: التزامات العامل أثناء فترة قيام العقد:

تبدأ هذه الالتزامات فور انعقاد العقد ويظل العامل ملتزماً فيها إلى حين انقضائه وتتمثل هذه الالتزامات في الاتي:

-**الالتزام بأداء واجبات العمل:** يعد هذا الالتزام جوهر التزامات العامل وأولها، فهو الالتزام الذي ينشأ عقد العمل من أجل تحقيقه وهو أيضاً ما يقدمه العامل حتى يستحق الأجر في المقابل. ويلتزم العامل بأداء واجبات العمل بنفسه وذلك لما يتميز به عقد العمل من قيامه على الاعتبار الشخصي للعامل كما ذكرنا في خصائص عقد العمل المرن سابقاً، وكذلك تبعاً لما نص عليه المنظم في المادة ٧٩ من نظام العمل من انقضاء عقد العمل بوفاة العامل واستمراره في حالة وفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصية صاحب العمل ذات اعتبار عند العامل وقت التعاقد ويعود سبب انقضاء عقد العمل بوفاة العامل لما لشخصيته ومؤهلاته وخبراته من اعتبار عند صاحب العمل في وقت التعاقد فلا يمكن أن يستمر العقد قائماً كما كان بعد وفاة العامل بحلول عامل آخر محله، ولذلك لأبد أن يظل العامل ملتزماً بأداء العمل المكلف به بنفسه طوال مدة العقد ولا يكلف غيره به لأن

١- المادة الخامسة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

٢- المادة الثامنة والثمانون من نظام العمل

٣- الغامدي، مرجع سابق، ص ١٤٤

ذلك يعد إخلالاً بالتزاماته¹ كما فرض المنظم في المادة ٦٥ من النظام أن يبذل العامل العناية اللازمة في الحفاظ على سلامة أدوات وممتلكات صاحب العمل وأن يقدم كل العون والمساعدة لصاحب العمل في حالة الكوارث دون طلب اجر إضافي على ذلك، وكذلك أن يلتزم باتتباع أوامر صاحب العمل وأصول المهنة عند أداءه لهذه الواجبات. وتكون الواجبات التي يلتزم العامل بأدائها هي الواجبات التي تم الاتفاق عليها في العقد والواجبات التي يجب القيام بها لتحقيق العمل المطلوب، فلا يستطيع العامل بذلك أن يخرج عن هذه الواجبات أو يغير في طبيعتها، ويقع هذا الالتزام أيضا على عاتق صاحب العمل حيث إنه لا يستطيع تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه في العقد إلا في حالة حصوله على موافقة كتابية من العامل ويكون ذلك لمدة محددة².

-الالتزام باتتباع أوامر صاحب العمل: ويعد هذا الالتزام من الالتزامات التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود وذلك لأنه التزام ناتج عن تبعية العامل لصاحب العمل حيث إن هذه التبعية لا تأتي إلا في عقود العمل. ويكون اتتباع العامل لأوامر صاحب العمل مقيداً بعدة قيود من أهمها أن تكون هذه الأوامر مشروعة وغير مخالفة للنظام العام والآداب وأن تكون في حدود نطاق العمل فلا تمتد سلطة صاحب العمل إلى التآمر بالعامل خارج حدود العمل أو فيما يتعلق بحياته الشخصية³ كما يجب أن تكون هذه الأوامر في نطاق العمل المكلف بأدائه وألا تعرضه للخطر بأي شكل من الأشكال⁴.

-الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل: نظم هذا الالتزام المنظم في المادة ٨٣ من نظام العمل بذكره أن لصاحب العمل في سبيل حماية مصالحه المشروعة أن يفرض على العامل في عقد العمل عند التعاقد أن يلتزم بعدم إفشاء الأسرار التي يسمح له مركزه القانوني بالإطلاع عليها سواء كانت هذه الأسرار تجارية أو صناعية أو فنية وسواء كان صاحب العمل على علم بها أو لم يكن على علم بها لتفوق علم العامل بهذه الأسرار على علم صاحب العمل تبعاً لخبرته بالعمل وتواجده الدائم في المنشأة، فيلتزم العامل بعدم إفشاء هذه الأسرار سواء علمها بسبب خبرته أو اطلع عليها أو سمعها ما دام إفشاؤها سيضر بمصلحة صاحب العمل أو العمال أو المنشأة ذاتها بشكل مباشر أو غير مباشر، واشترط المنظم لصحة هذا الالتزام أن تكون هناك مصلحة جديّة لصاحب العمل في فرضه وأن يكون محرراً في العقد عند التعاقد كما يجب أن يكون محدداً فلا يصح أن يشترط صاحب العمل على العامل عدم إفشاء أسرار العمل بشكل مطلق، بل يجب عليه تحديد نطاق هذا الالتزام من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ويلتزم العامل بهذا الالتزام طوال مدة العقد وقد يمتد التزامه إلى ما بعد انقضاء العقد فيكون إخلاله بهذا الالتزام في هذه الحالة إخلالاً بالمسؤولية العقدية فيجوز لصاحب العمل أن يرفع عليه دعوى خلال سنة من تاريخ علمه بهذه المخالفة، ولا ينقضي التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل إلا بزوال صفة السرية عن هذه الأسرار لأي سبب لا يعود للعامل أو بعدم تحقق أي مصلحة معنوية أو مادية من عدم إفشاء هذه الأسرار⁵.

ثانياً: التزامات العامل بعد انقضاء عقد العمل:

-الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل: يبدأ هذا الالتزام بعد انقضاء عقد العمل إذا ما تضمنه العقد، وقد نص عليه المنظم صراحة في ذات المادة السالف ذكرها في التزام عدم إفشاء الأسرار. وذكرت المادة حق صاحب العمل في سبيل حماية مصالحه المشروعة في فرض التزام عدم المنافسة على العامل وذلك إذا ما كان مركزه القانوني يسمح له بالإطلاع على أسرار صاحب العمل أو إنشاء علاقات وطيدة مع عملاءه، ويشترط لصحة هذا الالتزام أن تكون هناك مصلحة جديّة لصاحب العمل في فرضه على العامل وأن يكون محرراً في العقد عند التعاقد كما يجب أن يكون هذا الالتزام محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل الممنوع من ممارسته وذلك لما يترتب على جعل هذا الالتزام مطلقاً من إهدار لحرية العامل وتعطيله في أهم جوانب حياته، كما أن هذا الالتزام يجب ألا يتجاوز سنتين تبدأ من تاريخ نهاية عقد العمل وإذا ما اخل العامل في هذه الفترة بالتزامه كان مسؤولاً تجاه صاحب العمل مسؤولية عقدية ويلتزم بتعويضه عن الضرر الذي لحق به، ولصاحب العمل رفع دعوى على العامل خلال سنة من تاريخ علمه بالمخالفة وله المطالبة بإيقاف المنافسة الغير مشروعة وإغلاق المنشأة المنافسة، كما يجب أن تكون عبارات هذا الالتزام واضحة وصريحة و أي غموض أو شك يصيب العبارات لا يتم التوسع في تفسيره و

1- الغامدي، مرجع سابق، ص ١٣٧-١٣٨

2- المرجع السابق، ص ١٣٨

3- الرئيس، مرجع سابق، ص ٢٦٥-٢٦٦

4- نايل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الطبعة الثامنة، ٢٠٢١، ص ١١٦

5- المرجع السابق، ص ٢٧٣-٢٧٧

تفسر لمصلحة العامل تطبيقاً للقاعدة الأخذ بالتفسير الأصلح للعامل¹ وقد نص المنظم صراحة في المادة ١٣ من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن على خضوع العامل المرن لأحكام المادة ٨٣ من نظام العمل المتعلقة بالتزام عدم المنافسة.

المطلب الثاني: انقضاء عقد العمل المرن:

نص المنظم في نظام العمل على أسباب انقضاء عقود العمل ونظم أحكام انقضائها وآليات إنهائها من قبل طرفي العقد وسنخصص هذا المطلب لاستعراض هذه الأسباب بشكل موجز وكذلك المرور على سبب انقضاء عقد العمل المرن تحديداً كونه مناط دراستنا وذلك من خلال التقسيم الآتي:

الفرع الأول: انقضاء عقود العمل.

الفرع الثاني: انقضاء عقد العمل المرن.

الفرع الأول: أسباب انقضاء عقود العمل:

نص المنظم في نظام العمل على هذه الأسباب بقوله: "ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية:

- 1 - إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
- 2 - إذا انتهت المدة المحددة في العقد- ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام- فيستمر إلى أجله.
- 3 - بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة.
- 4 - بلوغ العامل سن التقاعد وهو ستون سنة للعمال، وخمس وخمسون سنة للعاملات ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
- 5 - القوة القاهرة.

ويتم العمل بحكم الفقرة الرابعة من هذه المادة بعد سنتين من تاريخ العمل بهذا النظام²

كما نص المنظم في المادة ٧٩ من نظام العمل على أن وفاة العامل أو عجزه عن أداء عمله تؤدي إلى انتهاء العقد، على أن يكون عجزه مثبتاً من خلال شهادة يقدمها طبيب مختص عينه لذلك صاحب العمل، وعلى خلاف ذلك فإن العقد لا ينتهي عند موت صاحب العمل ما دامت شخصيته لم تكن ذات اعتبار عند العامل وقت إبرام العقد كما ذكرنا سابقاً. ولم يذكر المنظم في هذه المادة ما إذا كان العجز المؤدي إلى إنهاء العقد عجزاً كلياً أم جزئياً إلا أنه نص في المادة ٢٩ من ذات النظام على التزام صاحب العمل بتقديم عمل آخر يتناسب مع حالة العامل بعد إصابة العمل التي أدت إلى منعه من ممارسة عمله السابق مع بقاء إمكانية ممارسته لعمل آخر ويتقاضى العامل على ذلك الأجر المعتاد لمثل هذه الأعمال مع حقه بالحصول على التعويض عن هذه الإصابة³. وباستعراض هذه المادة يتضح أن العجز المقصود في المادة ٧٩ هو العجز الكلي الذي لا يستطيع العامل معه ممارسة أي عمل. كما ينقضي عقد العمل بفسخه من قبل العامل أو صاحب العمل وذلك من خلال نص المنظم على ٩ حالات يكون لصاحب العمل فيها فسخ العقد دون إشعار العامل أو تعويضه ودون منحه مكافأة نهاية الخدمة⁴ ومنح العامل كذلك ٧ حالات يستطيع فيها فسخ العقد دون إشعار صاحب العمل قبل ذلك مع احتفاظه بكامل حقوقه النظامية⁵ وتجدر الإشارة إلى أنه في حال كان العقد غير محدد المدة يمكن لأي من طرفيه إنهائه في أي وقت على أن يقدم سبباً مشروعاً للإنهاء خلال مدة يتم الاتفاق عليها مسبقاً في العقد على ألا تقل هذه المدة عن ثلاثين يوماً في حال كان اجر العامل يؤدي بأي طريقة غير الطريقة الشهرية وإلا يقل عن سنتين يوماً في حال كان أجره يؤدي بالطريقة الشهرية⁶ ونصت المادة ٧٦ على إلزام الطرف الذي لم

1- المرجع السابق، ص ٢٧٨-٢٨٥

2 المادة الرابعة والسبعون من نظام العمل

3- الرئيس، مرجع سابق، ص ٤٢٢

4- المادة ثمانون من نظام العمل

5- المادة الحادية والثمانون من نظام العمل

6- المادة الخامسة والسبعون من نظام العمل

يراعى مدة الإشعار المتفق عليها عند إنهاء العقد بتعويض الطرف الآخر بمبلغ يساوي اجر العامل خلال مهلة الإشعار مالم يتفقان عن مبلغ اكبر. وتعد استقالة العامل من الطرق المشروعة لانتهاء العقد إضافة لما تم ذكره مسبقاً، وتعد هذه الاستقالة مقبولة ومنهية للعقد إذا مر على تقديمها ٣٠ يوماً دون رد من صاحب العمل مالم يؤجل هذا الأخير قبول الاستقالة من خلال إيضاح يقدم للعامل قبل انتهاء الثلاثون يوماً الذي قدم فيها الاستقالة يذكر فيه سبب تأجيل قبول الاستقالة المشروع، ولا تتجاوز مدة التأجيل ٦٠ يوماً تحسب من تاريخ تقديم الإيضاح ويلتزم كل الطرفين في هذه الفترة بكامل الالتزامات المترتبة عليهما ويظل العقد سارياً حتى انتهاء الثلاثون يوماً وبانتهاء مدة التأجيل وينقضي العقد بانتهائهما مع تمتع العامل بكافة حقوقه النظامية^١. ويعد الإنهاء من قبل أحد طرفي العقد دون موافقة الطرف الآخر أو إشعاره إنهاءً غير مشروع للعقد يوجب على الطرف الذي قام به تعويض الطرف المتضرر كما ذكرنا سابقاً في التزامات صاحب العمل بالتعويض عن الإنهاء الغير مشروع.

الفرع الثاني: انقضاء عقد العمل المرن:

يعد عقد العمل المرن من العقود محددة المدة وذلك بنص المنظم في الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن على أن عقد العمل المرن يجب إلا تتجاوز مدته سنة واحدة سواء كانت هذه السنة متصلة أم متفرقة^٢ وبذلك فهو ينقضي بانتهاء هذه السنة. وذكرت ذات المادة أنه لصاحب العمل بموافقة العامل أن يقوم بتجديد العقد أو تمديده في حال تجاوز المدة المحددة، إلا أن المنظم لم يذكر في الدليل الإجرائي أحكام تمديد عقد العمل المرن حيث إن التمديد يعني استمرار العقد بذات الشروط والأحكام دون انقطاع أو حاجة لإبرام عقد جديد وذلك على خلاف تجديد العقد الذي ينتج عنه إبرام عقد جديد بين ذات العامل وصاحب العمل يحمل نفس الشروط إلا أنه مستقل عن العقد السابق له من الناحية القانونية ومن حيث الزمن فتبدأ سنة جديدة من بداية إبرام العقد الجديد وينقضي العقد بانتهائهما، وذلك يعني وجود إشكاليه في عدم تنظيم أحكام تمديد عقد العمل المرن وذلك لما يترتب على هذا الصمت عن التنظيم من تساؤلات حول عدد مرات تكرار العقد أو أقصى مدة له وعن إمكانية تحوله إلى عقد غير محددة المدة^٣ كما أتاحت المادة ١٢ من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن لصاحب العمل والعامل في حال انتهاء مدة عقد العمل المرن دون تجديده أو تمديده أن يبرما عقداً جديداً يخضع لكافة أحكام نظام العمل.

الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة الإطار التنظيمي لعقد العمل المرن وذلك من خلال التعرف على مفهومه وخصائصه وكذلك التمييز بينه وبين العقود الأخرى المشابهة له ثم تطرقنا لآثار هذا العقد من خلال التعرف على آثاره على كل من طرفيه واستعرضنا في آخر الدراسة أسباب انقضاء العقود بشكل عام وانقضاء عقد العمل المرن بشكل خاص باعتباره مناط الدراسة. وتم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين اندرج تحت كل مبحث منهم مطلبين وتفرع عن كل مطلب فرعين. وبعد الانتهاء من بحث موضوع الدراسة توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات تتمثل في الآتي:

أولاً: النتائج:

1. أن المنظم السعودي أولى عقد العمل المرن اهتماماً خاصاً من خلال إصدار دليل إجرائي ينظم أحكامه وينظم التعامل به بالإضافة إلى النص على أحكامه في المادة ٢٧ من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
2. أن عقد العمل المرن يتكون من ذات العناصر التي تتكون منها كافة عقود العمل إلا أنه يتميز بعنصر المرونة الذي أحدث تغييرات جوهرية في كل من عنصر العمل والأجر والتبعية.
3. أن عقد العمل المرن يتميز بأن الأجر فيه يحتسب على أساس الساعة وأن العامل يتمتع بحرية الاتفاق مع صاحب العمل على عدد ساعات العمل وأوقاته.
4. أن عقد العمل المرن لا يخضع العامل فيه إلى فترة التجربة وأنه يشترط الجنسية السعودية للعمال العاملين به.
5. أن المنظم في عقد العمل المرن إعفاء صاحب العمل من بعض الالتزامات المفروضة عليه في باقي عقود العمل كعدم التزامه في عقد العمل المرن بمكافأة نهاية الخدمة وعدم التزامه بتعويض العامل عن الإجازات المدفوعة المقررة نظاماً.
6. أن عقد العمل المرن يتفق مع عقد العمل لبعض الوقت من ناحية ساعات العمل حيث إنه في كل العقدين يجب أن تقل

١- المادة التاسعة والسبعون من نظام العمل التي تمت إضافتها مؤخراً بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٤) بتاريخ ١٤٤٦/٢/٨ هـ.

٢- المادة الثانية عشرة من الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن

٣- الغامدي، مرجع سابق، ص ١٢٧

- ساعات العمل عن ساعات العمل الفعلية في المنشأة.
7. أن عقد العمل المرن يتفق مع عقد العمل عن بعد في عنصر المرونة الذي ميّزهما عن عقد العمل التقليدي مع اختلاف موضع هذا العنصر في كل منهما.
 8. أن العامل في عقد العمل المرن يتبع لصاحب العمل تبعية جزئية من الناحية الاقتصادية والقانونية.
 9. أن عقد العمل المرن من العقود المحددة المدة فينقضي بانقضاء المدة المحددة.

ثانياً: التوصيات:

1. نوصي المنظم بتعديل تعريف عقد العمل المرن لإيضاح المقصود من عبارة "عامل غير تابع" وذلك من خلال وضع تعريف أدق يوضح فيه عنصر التبعية ومدى تواجدها في عقد العمل المرن باعتبارها أهم العناصر المميزة لعقد العمل عن غيره من العقود.
2. نوصي المنظم بإلزام صاحب العمل تعويض العامل عن الإجازات المدفوعة التي لم يستفد منها وذلك باعتبار هذه الإجازات أحد أهم الحقوق الأساسية للعامل الذي لا يمكنه التنازل عنها أو استبدالها بمبلغ نقدي والتي يستحق عنها تعويضاً نقدياً عند عدم الحصول عليها.
3. نوصي المنظم بإلزام صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة وذلك للتقليل من فرص تعسف أصحاب العمل عند قلة الأعباء المالية المترتبة عن إنهاء عقد العمل وكذلك لما ينتج عن مكافأة نهاية الخدمة من تحفيز للعامل على مواصلة عمله لمدة أطول والمساهمة في استقراره الوظيفي.
4. نوصي المنظم بوضع قيد للعامل في مسألة الامتناع عن الحضور عند طلبه من قبل صاحب العمل وتحديد حالات الامتناع لعدم توسع العامل في ممارسة هذا الحق لعلمه بعدم إمكانية صاحب العمل من اتخاذ أي إجراء ضده مما قد يتسبب بإلحاق الضرر لصاحب العمل أو العمل.
5. نوصي المنظم بالفصل في التنظيم بين أحكام العمل المرن وأحكام العمل لبعض الوقت وإيضاح الفرق بينهما وذلك باعتبار أن كل منهما يعد عقداً مستقلاً عن الآخر وإن كان العقدان يشتركان في المرونة التي تميزهما عن عقد العمل التقليدي.

قائمة المراجع

- إبراهيم، حسيني إبراهيم، الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الإجازة للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٢٠
- الأحمد، شواخ بن محمد أحمد، عقد العمل المرن: دراسة مقارنة على ضوء مشروع قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية، مجلة الأطروحة - الدراسات القانونية، مجلد (5)، عدد (1)، 2020
- أسرار عبد الزهرة، تأثير بيئة العمل المرنة على إنتاجية الموظفين: دراسة استطلاعية في شركة زين العراق للاتصالات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العراق، المجلد (9)، العدد (10)، 2025
- الجبوري، هيلان عدنان، الاعتبار الشخصي في التعاقد، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، العراق، مجلد (8)، عدد (٢٩)، ٢٠١٩
- الجعيد، احمد فوزان عيطة، عقد العمل المرن وفقاً لنظام العمل السعودي: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٤
- الحربي، جنا خالد، أحكام عقد العمل عن بعد في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (٧٨)، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٥
- الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن الصادر بالقرار الوزاري رقم (١٥٣٣٠٧) بتاريخ ١١/١١/١٤٤٥هـ
- الرئيس، رزق بن مقبول، العبد، رضا محمود، شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً لأحدث التعديلات الصادرة عام ١٤٤٢هـ، دار الشفري للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الثالثة، ٢٠٢٠
- سعاد، بنور، تبعية العامل لصاحب العمل أساس تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، دراسات، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، عدد (٥٤)، ٢٠١٧
- طه، محمد أريج، مفهوم العقود المسماة، مجلة الجامعة العراقية، العراق، مجلد (١)، عدد (٦٧)، ٢٠٢٤
- الغامدي، لمى فهد سعيد، آثار عقد العمل المرن في النظام السعودي، المجلة العربية للنشر العلمي، المملكة العربية السعودية، العدد (79)، 2025

- الغويري، سعد مطبق، التزامات صاحب العمل في الشريعة الإسلامية ونظام العمل السعودي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (5)، العدد (6)، ٢٠٢١
- القحطاني، ناصر عبد الله، عقد العمل المرن في نظام العمل السعودي، المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، المملكة العربية السعودية، العدد (9)، 2025
- كاظم، حنان قاسم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، العراق، العدد (54)، 2022
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١١٥٩٢١) تاريخ ١٩/٨/١٤٤٦هـ
- المالكي، ريم سعد، الحماية القانونية للعامل من الممارسات المجحفة في بيئة العمل في ظل التحول الرقمي: دراسة في ضوء أحكام نظام العمل السعودي، المجلة الدولية للبحوث والدراسات القانونية، المملكة العربية السعودية، العدد (3)، 2025
- المساعيد، عدي مفلح، العلاقة التبعية بين العامل ورب العمل، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة عمان العربية، الأردن، ٢٠١٩
- نايل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الطبعة الثامنة، ٢٠٢١
- نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٧٣) وتاريخ ٢٦/١٢/١٤٤٥هـ
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) تاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، قرار رقم (١٠١٣٢٩)، سنة ١٤٤٢هـ، متاح على:
<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-re>