

عقد العمل الإلكتروني في النظام السعودي

"دراسة تطبيقية"

بحث مبداء لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص القانون
الرقمي

جامعة ميداوشن في الامارات العربية المتحدة

إعداد الطالب

مصعب عبدالله منصور الجربوع

عام 2025م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الملخص

حجية عقد العمل الإلكتروني في النظام السعودي

يهدف هذا البحث إلى بيان أثر التطور التقني على عقود العمل ومعالجة الآثار السلبية الناتجة عن توثيق العقود إلكترونياً، مع سرد إيجابيات هذا التوثيق، في ضوء ما جاء من أنظمة وقرارات وزارية ؛ متبعاً للمنج الاستقرائي التحليلي في إلقاء الضوء على المشكلة وطرح بعض الحلول للمساهمة في معالجتها؛ وبعد استقراء نظام العمل ولائحته والقرارات الصادرة في هذا الصدد شرعت مستعيناً بالله على تقسيم بحثي إلى ثلاثة مباحث رئيسية كلاً منها يضم أكثر من مطلب وذلك على النحو التالي: -

1. المبحث الأول: ماهية عقد العمل وأهم خصائصه.
 - أ- المطلب الأول: تعريف عقد العمل .
 - ب- المطلب الثاني: خصائص عقد.
 - ت- المطلب الثالث: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود.
2. المبحث الثاني: ماهية عقد العمل الإلكتروني وم أزياء والآثر المترتب على عدم توثيقه.
 - أ- المطلب الأول: تعريف عقد العمل الإلكتروني الموثق.(ك ب- المطلب الثاني: مزايا عقد العمل الإلكتروني.
 - ت- المطلب الثالث: الأثر المترتب على عدم توثيق عقود العمل.
3. المبحث الثالث: الحالات التي يوجد فيها عقد إلكتروني والآخر ورقي.
 - أ- المطلب الأول: العقد المعتبر في حال اختلاف البنود.
 - ب- المطلب الثاني: حالات الأخذ بعقد العمل الإلكتروني.
 - ت- المطلب الثالث: حالات الأخذ بعقد العمل الورقي.
 - ث- المطلب الرابع : تطبيقات قضائية.

وبناء عليه توصلت لعدة نتائج أهمها: -

1. مزايا توثيق عقود العمل.
 2. الآثار المترتبة على عدم توثيق عقود العمل.
 3. حجية عقود العمل الإلكترونية والعادية.
 4. ماهية عقود العمل الموحدة أو الموثقة.
- الكلمات المفتاحية: -

قرار - توثيق - عقود - العمل

شكر وتقدير

أحمد الله عز وجل الذي وفقنا في اختيار موضوع البحث، ورزقني الصحة والعافية والعزيمة، فله الحمد والمنة.

وأقدم بجزيل الشكر والتقدير والامتنان إلى أعضاء جامعة ميداو شن حفظهم الله ا، المشرفين على هذا البحث.

وأهدي هذا البحث إلى والدي الكريمين ، وعائلتي المباركة، الذين كانوا لي -بعد الله عز وجل- عوناً وسنداً ؛ اسأل لي ولكم التوفيق والنجاح الدائم،،

الباحث

المقدمة

أدى تطور التكنولوجيا في عصرنا الحاضر إلى التطور حتى في إبرام عقود العمل بين العامل وصاحب العمل، وهذا على عكس الصورة التقليدية المتعارف عليها، وهي أن يتم التعاقد بين العامل وصاحب العمل عن طريق كتابة عقد ورقي يثبت الالتزامات والواجبات بين طرفيه، وكذلك المزايا التي يحصل عليها العامل، والأجر المتفق عليه؛ حيث يتم إبرام هذا العقد أو توثيقه عبر منصة إلكترونية، ويقوم العامل إما بالموافقة على هذا العقد، أو رفضه، أو طلب تعديله بعد مراجعته، وفي حال موافقته يكون هذا العقد موثقاً من وزارة الموارد البشرية.

وعلى إثر التقدم التكنولوجي التي تعيشه المملكة في عصرنا الحاضر، قامت وزارة الموارد البشرية بإطلاق مبادرة توثيق عقود العمل، وذلك في عام 1440 هـ، بهدف تحسين العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وأيضاً للحد من النزاعات العمالية، والارتقاء بمنظومة العمل وبيئة الأعمال، ولكي يتحقق ذلك قامت الوزارة بإلزام أصحاب العمل بتوثيق عاملهم، ويطرئ على عدم التقيد بالتوثيق غرامات مالية على أصحاب العمل.

وقد تناول الباحث موضوع الدراسة في ثلاثة مباحث:

المبحث الأول تناول فيه ماهية عقد العمل وأهم خصائصه، وذلك في مطل بين: المطلب الأول تناول تعريف عقد العمل وعناصر هذا العقد، والمطلب الثاني خصائص عقد العمل.

والمبحث الثاني تناول فيه الباحث ماهية عقد العمل الإلكتروني ومزاياه والأثر المترتب على عدم توثيقه، وذلك في ثلاثة مطالب: المطلب الأول تعريف عقد العمل الإلكتروني، والمطلب الثاني تناول فيه مزايا عقد العمل الإلكتروني، أما المطلب الثالث فقد تطرق فيه الباحث إلى الأثر المترتب على عدم توثيق العقد بشكل إلكتروني.

والمبحث الثالث تناول فيه الباحث الحالات التي يوجد فيها عقد إلكتروني وآخر ورقي، وفيه أربعة مطالب: المطلب الأول العقد المعتبر في حال اختلاف البنود، والمطلب الثاني حالات الأخذ بعقد العمل الإلكتروني، والمطلب الثالث حالات الأخذ بعقد العمل الورقي وإسقاط العقد الإلكتروني، وأخيراً في المطلب الرابع استعرض الباحث تطبيقات قضائية تثبت ما توصل إليه.

أهمية موضوع الدراسة:

أدى قرار وزارة الموارد البشرية إطلاقها مبادرة توثيق عقود العمل لتحسين العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، إلى عدة إشكاليات مصدرها تفريط يقع من أصحاب الأعمال أو العمال؛ حيث إنه كما ذكرنا أن توثيق عقود العاملين عبر منصة قوى إلزامي على جميع المنشآت، وأدى هذا القرار إلى ظهور إشكالية في الواقع العملي؛ حيث إن جميع العاملين كانت عقودهم ورقية، وبعد توثيقها من قبل أصحاب الأعمال وموافقة العاملين عليها، ظهرت إشكاليات؛ حيث إن بعض أصحاب الأعمال قام بتغيير بعض البنود والمزايا التي اتفق الأطراف عليها، أو قام بإضافة مزايا لم تكن موجودة في العقد الورقي، وظهرت العديد من الخلافات نتيجة ذلك، فيكون من المهم التوضيح لأطراف العلاقة العمالية أيهما العقد المعتبر الذي تكون له الحجية في إثبات الحقوق: هل هو العقد الورقي، أم العقد الذي تم توثيقه إلكترونياً؟ وهل توثيق العقد في حد ذاته يلغي العقد الورقي المبرم سابقاً؟

ولندرة البحوث التي تتناول هذا الموضوع، قرر الباحث تناول هذا الموضوع لزيادة عدة البحوث المتعلقة به لأهميته.

مشكلة الدراسة:

تسعى كل دراسة إلى حل مشكلة معينة، ومشكلة هذه الدراسة تتضح من خلال السؤال الرئيس التالي:

"ما العقد المعتبر في حال اختلاف البنود والمزايا : هل هو العقد الإلكتروني، أم العقد الورقي؟"، ويتفرع منه عدة تساؤلات:

- 1- ما المقصود بعقد العمل الإلكتروني؟
- 2- ما العقد المعتبر في حال اختلاف البنود بين العقد الورقي والإلكتروني؟
- 3- هل توثيق العقد عبر المنصة الإلكترونية إلزامي ؟
- 4- هل يلغي العقد الإلكتروني العقد الورقي السابق؟
- 5- هل يلغي العقد الورقي الأخير العقد الإلكتروني الموثق ؟ أهداف الدراسة:
على ضوء ما تقدم، تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- بيان المقصود بعقد العمل.
- 2- بيان خصائص عقد العمل.
- 3- بيان المقصود بعقد العمل الإلكتروني.
- 4- توضيح مزايا عقد العمل الإلكتروني.
- 5- أيهما العقد المعتبر في اختلاف البنود بين العقد الورقي والإلكتروني؟
- 6- متى يؤخذ بالعقد الإلكتروني؟
- 7- متى يؤخذ بالعقد الورقي؟

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في هذا البحث على منهج الوصف الاستقرائي والتحليلي، وذلك بالاطلاع على الكتب الفقهية والقانونية التي تناولت الموضوع بشكل دقيق، كما استعرض الباحث بعض القضايا التطبيقية التي تتعلق بموضوع الدراسة.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى بعنوان: "توثيق عقود العمل في النظام السعودي". ارشد عيطة الزهراني . مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية .2022م.

ملخص الدراسة:

تكلم الباحث في هذه الدراسة عن ماهية توثيق عقود العمل، ومفهوم توثيق عقود العمل، ومزايا توثيق عقد العمل، والعقود المنصوص على توثيقها في نظام العمل، وما يترتب على عدم توثيق عقد العمل، وآلية توثيق عقد العمل.

وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج، من أبرزها: أن المبادرة حققت أقصى استفادة من الخدمات الرقمية لخدمة أطراف العلاقة العمالية، وأن هذه المبادرة وغيرها من المبادرات تساهم بشكل فعال في تخفيف النزاعات اليسيرة التي تشكل عبئاً على المحاكم العمالية، في حين أنه يمكن حلها بحلول تقنية مبتكرة.

أوجه الاتفاق:

تتفق هذه الدراسة مع دراستي في أنها تناولت مفهوم عقد العمل الموثق، والمزايا التي أحدثها هذا العقد، والأثر المترتب على عدم توثيق عقد العمل.

أوجه الاختلاف:

تختلف هذه الدراسة عن دراستي في أنها لم تتناول حجية عقد العمل الإلكتروني، وهل هذا العقد هو المعتبر في تحديد الحقوق والمزايا لأطراف العلاقة العمالية أم العقد الورقي؟ وكذلك لم تتناول هذه الدراسة الحالات التي يؤخذ فيها بالعقد الإلكتروني دون العقد الورقي والعكس من ذلك، ولم تتناول هذه الدراسة أي تطبيقات قضائية على ذلك.

حدود الدراسة:

إن المحددات المكانية لهذا البحث ستكون في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال النظر في الأنظمة والتشريعات والقرارات الوزارية المنظمة للعلاقات العمالية في المملكة.

خطه الدراسة:

عمد الباحث إلى تقسيم الدراسة إلى: مقدمة، وثلاثة مباحث، وخاتمة، وفهارس علمية، وذلك على النحو التالي:

المقدمة، وفيها: أهمية موضوع الدراسة ومشكلة الدراسة، وأهداف الدراسة، ومنهج الدراسة، والدارسات السابقة، وحدود الدراسة، وخطة الدراسة.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل وعناصره، وأهم خصائصه، وتمييزه عن غيره من

العقود، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل وعناصره، وفيه ثلاثة فروع:

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي.

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل في النظام السعودي.

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل، وفيه فرع واحد:

الفرع الأول: اهم خصائص عقد العمل.

المطلب الثالث: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، وفيه فرعان:

الفرع الأول: عقد العمل وعقد المقاوله.

الفرع الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة.

المبحث الثاني: ماهية عقد العمل الإلكتروني ومزاياه والأثر المترتب على عدم توثيقه،

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل الإلكتروني (الموثق)، وفيه فرعان:

الفرع الأول: ماهية العقود الإلكترونية.

الفرع الثاني: المقصود بعقد العمل الإلكتروني.

المطلب الثاني: مزايا عقد العمل الإلكتروني الموثق، وفيه فرع واحد:

الفرع الأول: مزايا عقد العمل الإلكتروني.

المطلب الثالث: الأثر المترتب على عدم توثيق عقود العمل، وفيه فرعان:

الفرع الأول: العقود الملزم توثيقها في نظام العمل.

الفرع الثاني: جزاءات عدم توثيق عقد العمل.

المبحث الثالث: حالات وجود عقد عمل ورقي وآخر إلكتروني، وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: العقد المعتبر في حال اختلاف البنود، وفيه فرعان:

الفرع الأول: العقد المعتبر في نظام العمل الحالي.

الفرع الثاني: العقد المعتبر قبل صدور مبادرة توثيق العقود.

المطلب الثاني: حالات الأخذ بعقد العمل الإلكتروني، وفيه فرعان:

الفرع الأول: عند وجود عقد واحد فقط وهو العقد الإلكتروني.

الفرع الثاني: وجود بند بالعقد يفيد أنه يحل محل كافة العقود السابقة، ويكون هو العقد الأخير.

المطلب الثالث: حالات الأخذ بعقد العمل الورقي، وفيه ثلاثة فروع:

الفرع الأول: عندما لا يوجد سوى العقد الورقي.

الفرع الثاني: عند وجود بند بالعقد الإلكتروني يفيد أنه مكمل وجزء لا يتجزأ من العقد الورقي.

الفرع الثالث: عندما يكون العقد الورقي هو العقد الأخير .

المطلب الرابع: تطبيقات قضائية.

الخاتمة، وفيها: أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث .

الفهارس، وتشتمل على ما يلي:

فهرس المراجع .

فهرس الموضوعات.

المبحث الأول ماهية عقد العمل وعناصره، وأهم خصائصه، وتمييزه عن غيره من العقود

سوف ابين في المطلب الأول تعريف عقد العمل وعناصره، ثم سأتطرق إلى خصائص هذا العقد في المطلب الثاني، وبعد ذلك سأبين في المطلب الثالث تمييز عقد العمل عن غيره من العقود، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل وعناصر هذا العقد

"عقد العمل" من المصطلحات الحديثة في القانون؛ حيث إن استعمال هذا المصطلح لا يرجع لأكثر من أوائل القرن العشرين، وقبل ذلك الوقت كان العمل الذي يؤديه الفرد يخضع لنظام الإيجار، وعلى إثر ذلك عرفت جميع الشرائع إجارة الأشخاص مع إجارة الأشياء⁽¹⁾.

وسأتناول في الفرع الأول مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي، ثم أتطرق إلى تعريف عقد العمل في نظام العمل السعودي في الفرع الثاني، وفي الفرع الثالث سأبين عناصر عقد العمل، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي

أولاً : تعريف الإجارة في اللغة

الهمزة والجيم والراء : أصلان يمكن الجمع بينهما بالمعنى، فالأول: الكراء على العمل، والثاني: جبر العظم الكسير. فأما الكراء فالأجر والاجرة . والأجير: المستأجر. والإجارة: ما أعطيته من اجر في عمل⁽²⁾.

¹(د. السيد عيد نائل. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. مكتبة الرشد. الطبعة السابعة . 2021م. ص63.

²(أحمد بن فارس الرازي. مقاييس اللغة. (62/1).

ثانياً : تعريف الإيجار في الفقه الإسلامي

أورد الفقهاء عدة تعريفات لعقد العمل "عقد إجارة الأشخاص"، أذكر منها تعريف الحنابلة وهو: "عقد على منفعة مباحة معلومة من عين معينة أو موصوفة في الذمة مدة معلومة ، أو عمل معلوم بعوض معلوم"⁽³⁾.

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل في النظام السعودي

بالرجوع إلى نظام العمل السعودي الصادر بتاريخ 23-08-1426هـ، وجدته عرفت عقد العمل في مادته الخمسين بقوله: "عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"⁽⁴⁾.

والمتأمل في التعريف يجد أن ثمة شروطاً كي يكون العقد المبرم عقد عمل خاضع لنظام العمل، وهي: أن يبرمه هذا العقد من طرفين؛ الطرف الأول صاحب العمل والطرف الثاني العامل ، وأن يكون العمل الذي يؤديه العامل تحت إشراف وتوجيه من صاحب العمل ، ويكون هذا العمل بأجر، وسأوضح ذلك بالتفصيل في المطلب الثاني.

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل

يشترط في العقد عدة شروط -يمكن أن نسميها عناصر- كي يكون العقد المبرم عقد خاضع لنظام العمل، وهذه العناصر الثلاثة على النحو الآتي:

أولاً : أن يكون العقد بين عامل وصاحب عمل

لكي يوجد عقد عمل، يجب أن يبرم هذا العقد بين طرفين: العامل، وصاحب العمل.

وبالنظر في المادة الثانية من نظام العمل السعودي، نجدها أوضحت المقصود بالعامل وعرفت بأنه: " كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته".

⁽³⁾ د. محمد أحمد سويلم. طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي. بحث . محكمة العدل. 1435هـ. ص259.

⁽⁴⁾ نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 23-08-1426هـ. وأيضاً جاء تعريف صاحب العمل في المادة الثانية أنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر"⁽⁵⁾.

وعلى ذلك يتضح أن الهدف الأساسي من إبرام عقد العمل: هو أن يقوم العامل بأداء العمل المكلف به، ويقصده بالعمل: النشاط الذي يقوم به العامل من أجل تنفيذ العقد المبرم مع صاحب عمل تحت إدارة هذا الأخير وإشرافه، هو وفقاً لنص المادة الثانية التي عرفت العمل بأنه: "الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافةً ، تنفيذاً لعقد عمل) مكتوب أو غير مكتوب(، بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعيةً كانت أو تجاريةً أو زارعيةً أو فنيةً أو غيرها، عضليةً كانت أو ذهنيةً".

وعند تعيين العمل بأحد الطرق المذكورة أعلاه، التزم العامل بأداء العمل المكلف به، تحت إدارة صاحب العمل بأشرافه منه، شريطه أن لا يطلب صاحب العمل من العامل أعمالاً تخل بالآداب العامة والنظام، ولا يكلف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته⁽⁶⁾.

ثانياً: التبعية

و يقصد بعنصر التبعية: أن يؤدي العامل العمل المكلف به تحت إدارة وإشراف وتوجيه صاحب العمل، ولا يخرج من ذلك إذا كان العامل بعيداً عن أنظار صاحب العمل؛ ما دام أنه يوجهه و يرشده ويديره.

من ثم يمكن القول بأن عمل المحامي الذي يعمل بمكتبه الخاص لحساب نفسه، وكذلك عمل مكتب الخدمات العامة، والوكيل الشرعي؛ لا ينطبق عليهم نظام العمل⁽⁷⁾.

وهذه التبعية لها عدة أنواع، فقد تكون تبعيةً قانونيةً ، وهي التي تعطي الحق لصاحب العمل في إصدار الأوامر والتوجيهات إلى العامل، وعلى العامل تنفيذ هذه الأوامر والتوجيهات،

⁽⁵⁾ طلعت عبد الرحيم نافرو. المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد. الطبعة الأولى. 2017م. ص89.
⁽⁶⁾ (د. رزق الرئيس. د. رضا العيد. شرح أحكام نظام العمل السعودي وفق للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 1436/06/05 هـ. الشقري. الطبعة الثانية. 2017م. ص79.
⁽⁷⁾ طلعت عبد الرحيم نافرو. المرجع السابق. ص89.

ولصاحب العمل في حالة عدم تنفيذ هذه الأوامر المشروعة أن يوقع الجزاء التأديبي على العامل، بموجب عقد العمل.

أما التبعية الاقتصادية فالمقصود بها: هي التي تعني أن يبذل العامل كل جهده في العمل المكلف به ، وأن يكون أجره من هذا العمل هو مصدر دخله الوحيد.

)

وحتى نكون بصدد عقد عمل، يلزم توفر التبعية القانونية، وبغض النظر عن توفر التبعية الاقتصادية أو عدم توفرها، فإنه يذهب اتجاه من الفقه إلى أن التبعية الاقتصادية تكفي وحدها لقيام عقد العمل، ولا يشترط توفر التبعية القانونية.

"ونرى ضرورة الاعتماد -بدايةً- على التبعية القانونية في أي صورة من صورها، ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية، وعندما لا تسعنا فلا مناص من اللجوء إلى التبعية الاقتصادية، خاصة في ظل تلك الطفرة التكنولوجية التي ألفت بظلالها على عالم العمل، وحيث اختلفت أسواق العمل عن ذي قبل، وتم إعمال آليات جديدة للسوق؛ فلم تهعد التبعية القانونية وحدها هي المعيار المميز لعقد العمل"⁽⁸⁾.

ثالثاً: الأجر

ويتحقق ذلك عندما يكون عمل العامل مقابل أجر، أي كان نوعه نقدياً أو عينياً، وبغض النظر عن الطريقة التي تم فيها احتساب الأجر.

أما إذا كان العمل الذي يؤديه العامل بدون مقابل؛ فهو بذلك يخرج عن عقد العمل، ويكون عمله تبرعاً لا يخضع لنظام العمل⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ د. رزق الرئيس. د. رضا العبد. المرجع السابق. ص 85.

⁽⁹⁾ د. يوسف إلياس. الوجيز في شرح قانون العمل. معهد الإدارة. 1989م. ص 26.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل

بعد تعريف عقد العمل، يمكن استخلاص أهم خصائص هذا العقد، التي تميزه عن غيره من العقود.

الفرع الأول: أهم خصائص عقد العمل

أولاً : يعد عقد العمل من عقود المعاوضة

وهذا العقد هو العقد الذي يأخذ فيه كل من المتعاقدين مقابلًا لما أعطاه، فالبيع عقد معاوضة بالنسبة إلى البائع؛ لأنه يأخذ الثمن في مقابل إعطاء المبيع، وبالنسبة إلى المشتري؛ لأنه يأخذ المبيع في مقابل إعطاء الثمن.

وكذلك ينطبق هذا الأمر على عقد العمل؛ فالعامل يقدم العمل ويحصل على الأجر، وصاحب العمل يقدم الأجر وينتفع من عمل العامل لديه؛ ومن ثمّ فإذا أخل أحد الطرفين في تنفيذ التزامه فإنه يحق للطرف المتضرر فسخ هذا العقد.

ثانيًا: عقد العمل من العقود الزمنية أو المستمرة بحسب الأصل

حيث إن العقد الزمني هو العقد الذي يكون عنصر الزمن من الأمور الجوهرية التي لا بد أن توجد فيه، ومن خلال الزمن يتم حساب الالتزامات المتقابلة.

وعقد العمل في أغلب أحواله يكون من العقود المستمرة، إلا أن هناك استثناءات من ضمنها : عندما يتفق الطرفان على تحقيق نتيجة معينة ، وينتهي بانتهائها العقد؛ ففي هذه الحالة يكون عقد العمل من العقود الفورية.

ثالثًا: عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي

عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل؛ حيث إن شخصية العامل ومهارته وخبراته تكون دافعاً قوياً لصاحب العمل للتعاقد معه، أما الاعتبار الشخصي لصاحب العمل فليس بنفس أهمية العامل، ومما يؤكد ذلك أن عقد العمل ينتهي بوفاة العامل، ولا ينتهي -بالضرورة- بوفاة صاحب العمل⁽¹⁰⁾.

رابعًا: عقد العمل من العقود الرضائية

والمقصود بالعقود الرضائية: هي العقود التي يكفي لانعقادها تراضي الطرفين دون حاجة لإفراغ هذا التراضي في شكل خاص، فيجوز أن يتم التراضي بالكتابة، أو يكون تراضيا شفويا ، أو بالإشارة المفهومة.

وفي هذا الشأن، بين المنظم السعودي في المادة 51 من نظام العمل السعودي الحالي ضرورة كتابة عقد العمل، فيجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويعد العقد قائمًا ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابه العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة؛ فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد، ويعني ذلك أن الكتابة المطلوبة ليست ركنًا في عقد العمل، بل هي شرط لإثباته؛ إذ كان عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل، أما العامل فيمكنه إثبات وجود عقد العمل بطرق الإثبات كافة.

خامسا : عقد العمل من العقود الواردة على العمل

يتميز العمل الذي يكون محلا لعقد العمل بأنه عمل تابع ومأجور، يتم تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، ويلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه، ولا أهمية للطبيعة العمل؛ إذ لم يشترط المنظم أن يكون العمل ماديا أو ذهنيا.

(10) د. خالد السيد محمد. الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. دار الكتاب الجامعي. الطبعة الأولى. 2017م. ص62.

وطبقاً للقواعد العامة، فإذا كان العمل -محل التزام العامل- مستحيلاً في ذاته؛ كان العقد باطلاً. كذلك يبطل عقد العمل إذا كان هذا المحل مخالفاً للنظام العام أو الآداب؛ وعلى ذلك يبطل العقد إذا كان الاتفاق على العمل في تصنيع المخدرات وإعدادها للترويج⁽¹¹⁾.

سادساً: من العقود الملزمة لجانبين

حيث يرتب عقد العمل التزامات على عاتق كل من طرفيه، منها التزام العامل بالعمل، والتزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل⁽¹²⁾.

المطلب الثالث: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

الفرع الأول: عقد العمل وعقد المقاولة

(د.)

قبل أن أتطرق إلى المعايير التي تميز عقد العمل عن عقد المقاولة، ينبغي تعريف ماهية عقد المقاولة، فأقول: عقد المقاولة هو اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجره يتعهد به المتعاقد الآخر.

وعقد المقاولة يعد أكثر العقود شبهاً بعقد العمل؛ من حيث إنه يرد على عمل يتعهد أحد الأطراف أن يقوم به لحساب شخص آخر مقابل أجر.

وتظهر أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة من عدة جوانب، أهمها: أن العامل يكون تابعاً لصاحب العمل، وهذا بعكس الما قول، كما أن إنهاء عقد العمل تسري عليه أحكام خاصة لا تنطبق على عقد المقاولة؛ وعلى إثر ذلك سوف أستعرض عدة معايير للتمييز بين هذين العقدين:

¹¹(د. رزق الرئيس. د. رضا العبد. المرجع السابق. ص101.

¹²(السيد عيد نايل. المرجع السابق. ص64.

المعيار الأول: طبيعة التزام القائم بالعمل

ميز بعض الفقهاء بين عقد العمل وعقد المقاولة بأن العامل في سبيل تنفيذه لالتزامه يضع جهده وتركيزه لإنجاز العمل المراد منه، دون أن تحدد مهمته تحديداً دقيقاً بالعقد، بينما المقاول يلتزم بتنفيذ عمل معين وتقديم ناتج هذا العمل، والقصد من ذلك أن التزام العامل هو التزام ببذل عناية، أما التزام المقاول هو التزام بتحقيق نتيجة⁽¹³⁾.

المعيار الثاني: من حيث التبعية

فإن العامل في عقد العمل المبرم مع صاحب العمل يعهد تابعاً لصاحب العمل، أما المقاول فلا يعهد تابعاً لصاحب العمل.

وقد استقر الفقه والقضاء -في صدد التفرقة بين عقد المقاولة وعقد العمل- على الأخذ بمعيار التبعية؛ حيث إن المقاول يتم باستقلال في إدارة العمل المكلف به، أما العامل فهو ملزم بتنفيذ توجيهات وإرشادات صاحب العمل⁽¹⁴⁾.

المعيار الثالث: من حيث المدة أو الانتهاء

إن إنهاء عقد العمل يخضع لأحكام خاصة نظمها نظام العمل السعودي في المواد من 74 إلى 83، بينما عقد المقاولة لا تسري عليه هذه الأحكام الخاصة؛ حيث حرص المنظم السعودي على تفصيل وبيان كل ما يتعلق بإنهاء عقد العمل، وهذه الأحكام -بلا شك- تميزه عن باقي العقود الأخرى التي تتشابه معه⁽¹⁵⁾.

(13) د. السيد عيد نايل. المرجع السابق. ص 67.

(14) د. محمد محمد أحمد سويلم. طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي. بحث م ح ك م. مجلة العدل. 1435هـ.

ص 276.

(15) محمد محمد أحمد سويلم. المرجع السابق. ص 277.

الفرع الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة

يعرف عقد الوكالة بأنه عقد يلتزم بمقتضاه الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل. وتظهر أهمية التفرقة بين العقدين من عدة جوانب، فالتنظيم القانوني لعقد العمل يستهدف حماية العامل -الطرف الأضعف في العلاقة-، بينما لا يحظى الوكيل بمثل هذه الحماية.

(د.)

وسوف أستعرض المعايير التي تميز عقد الوكالة عن عقد العمل فيما يأتي:

المعيار الأول: من حيث شكل الأجر

يذهب بعض الفقهاء إلى أن معيار التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة متمثل في شكل الأجر الذي يتقاضاه كل من العامل والوكيل؛ حيث إن العامل يتقاضى أجراً ثابتاً محدداً بالعقد، بينما الأجر الذي يتقاضاه الوكيل متغير؛ حيث إن الوكيل غالباً ما يحصل على عمولة لقاء عمله.

المعيار الثاني: اربطة التبعية القانونية

يمكن القول بأن الراي السائد للفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة متمثل في اربطة التبعية؛ حيث إن التبعية تعد عنصراً جوهرياً في عقد العمل، بعكس عقد الوكالة.

وينبغي الحرص على تطبيق هذا المعيار بدقة؛ نظراً لأن الوكيل أيضاً يتلقى توجيهات من موكله بالعمل المكلف به، لكن على الرغم من ذلك فإنه يحتفظ بحريته واستقلاليتة بالقيام بالعمل المكلف به، فالموكل يصدر توجيهات عامةً للوكيل، وهذا بعكس عقد العمل حيث يصدر صاحب العمل توجيهات للعامل ويشرف -بدوره- على تطبيقها على أكمل وجه⁽¹⁶⁾.

(16) السيد عيد نايل. المرجع السابق. ص72.

المبحث الثاني: ماهية عقد العمل الإلكتروني، ومازياه، وما يترتب على عدم توثيقه

سأبين في المطلب الأول تعريف عقد العمل الإلكتروني الموثق ثم سأطرق إلى مزايا هذا العقد عن عقد العمل التقليدي في المطلب الثاني، وسأختم هذا المبحث بالجزاءات المترتبة على عدم توثيق عقد العمل، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: ماهية عقد العمل الإلكتروني

بدايةً، يجب الإشارة إلى أن عقد العمل ذو طبيعة رضائية، وهذا ما أكدت عليه المادة 51 من نظام العمل السعودي، التي نصت على أنه: "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ

كل من طرفيه بنسخة، و يعدّ العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكلّ من الطرفين أن يطلب كتابته العقد في أي وقت، أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم بقرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد⁽¹⁷⁾.

فالكتابة -وهي أمر متفق عليه- تكون لإثبات العقد، وليس انعقاده، ولا شك أن قصد المنظم في نظام العمل ينصرف إلى الكتابة الورقية، ولكن مع تطور التقنية أدى ظهور الإنترنت -كوسيط اتصال إلكتروني- إلى اعتماد أصحاب الأعمال عليه لإبرام عقود العمل مع العمال، وقد ترتب على ذلك تحول هذا العقد من الطبيعة الورقية إلى الإلكترونية⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁷⁾ المادة 51 من نظام العمل الصادر بتاريخ 23-08-1426هـ.

⁽¹⁸⁾ (الأباصيري، فاروق محمد، وغزال، محمد عمار تركمانيّة). 2018. (تأثير الإنترنت على عقد العمل: دراسة في القانون القطري والفرنسي. المجلة القانونية والقضائية، س12، ع1 117-191. مسترجع من [http://997631.com.mandumah.search/](http://997631.com.mandumah.search/Record/com.mandumah.search/)

الفرع الأول: ماهية العقود الإلكترونية

قبل التطرق إلى تعريف عقد العمل الموثق، يجب بيان المقصود بالعقود الإلكترونية، فأقول: إن العقد الإلكتروني هو اتفاق بين شخصين أو أكثر، عبر وسائل الاتصال الحديثة، لإحداث أثر قانوني معين⁽¹⁹⁾.

و تهجدر الإشارة إلى أنه قد صدر نظام التعاملات الإلكترونية السعودي بالمرسوم الملكي م/18 وتاريخ 08-03-1428هـ، الذي أعطى لهذه العقود حجيتها، وقد ورد بالمادة الأولى منه: أن التعاملات الإلكترونية هي أي تبادل أو تراسل أو تعاقد أو أي إجراء آخر يبرم أو ينفذ بشكل كلي أو جزئي بوسيلة إلكترونية⁽²⁰⁾.

وجاء في المادة العاشرة منه: أنه يجوز التعبير عن الإيجاب والقبول في العقود بوساطة التعامل الإلكتروني، و يعدّ العقد صحيحاً وقابلًا للتنفيذ متى تم وفقاً لأحكام هذا النظام، ولا يفقد العقد صحته أو قابليته للتنفيذ لمجرد أنه تم بوساطة سجل إلكتروني واحد أو أكثر⁽²¹⁾.

وعلى إثر ذلك قامت وزارة الموارد البشرية بإطلاق مبادرة توثيق العقود، وهي خدمة تتيح للمنشآت إنشاء وتوثيق وإنهاء عقود العمل للموظفين إلكترونياً؛ حيث إنه بعد إنشاء عقد العمل يمكن للموظف الموافقة على العقد أو رفضه أو طلب تعديله عبر حسابه في منصة قوى إذا أراد، وفي حال موافقة الطرفين يعدّ العقد موثقاً من وزارة الموارد البشرية⁽²²⁾.

الفرع الثاني: المقصود بعقد العمل الإلكتروني

يمكن تعريف عقد العمل الإلكتروني بأنه: إنشاء وتوثيق وإنهاء عقود العمل للموظفين إلكترونياً.⁽²³⁾

⁽¹⁹⁾ د. خالد السيد محمد عبد المجيد. إبرام عقد العمل الإلكتروني. مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع. 2018م. ص66.

⁽²⁰⁾ المادة 1 من نظام التعاملات الإلكترونية، الصادر بتاريخ 08-03-1428هـ.

⁽²¹⁾ 08-03-1428هـ من نظام التعاملات الإلكترونية، الصادر بتاريخ 10 المادة .

⁽²²⁾ منصة قوى <https://www.qiwa.sa/ar/contract-management>

⁽²³⁾ منصة قوى <https://www.qiwa.sa/ar/contract-management>

وسعيًا من الوزارة لتنظيم إجراءات توثيق عقود العاملين، وبناءً على ما تقتضيه مصلحة سوق العمل، أصدرت القرار الوزاري رقم (75506)، الصادر بتاريخ 05-05-1444هـ، الذي

نص على: " تلزم المنشآت بتوثيق عقود عاملها عبر منصة قوى، بدايةً من تسجيل العقد، وتحديث بيانات المهن والأجور والمؤهلات إلى إنهاء أو انتهاء العلاقة التعاقدية"(24).

وهذه المبادرة تم إطلاقها لتحقيق أهداف نظامية ستوضح عند الحديث عن مزايا توثيق عقد العمل.

المطلب الثاني: مزايا عقد العمل الإلكتروني الموثق

الفرع الأول: مزايا عقد العمل الإلكتروني

تهدف الخدمة إلى حفظ حقوق أصحاب العلاقة "صاحب العمل والموظف"، وتوفير بيئة عمل تساعد على استقرار الموظف وزيادة إنتاجيته، إضافةً إلى التحقق من التزام المنشآت بقوانين وأحكام نظام العمل، والتثبت من صحة بيانات العقود، وتقليل الخلافات والقضايا العمالية.

وكذلك من مزايا توثيق عقود العمل: سهولة رفع وتحديث بيانات عقود عمل الموظفين، ومنحه وسيلةً ميسرةً للتحقق من صحة بيانات العقود، والتسهيل على صاحب العمل لأرشفتها والرجوع إليها في أي وقت.

وأيضاً من المزايا أن خدمة توثيق العقود لا تسري فقط على العقود المبرمة حديثاً؛ حيث يمكن توثيق كل من العقود الجديدة والقديمة السارية والورقية، عن طريق إدخال تاريخ المباشرة كما هو مذكور في أول عقد للموظف مع المنشأة.

(24) 67550، الصادر بتاريخ 1444-05-05 هـ - ساري.

وأكدت الموارد البشرية على ضرورة توثيق عقود جميع الموظفين من تاريخ المباشرة، حتى من كان منهم في فترة التجربة، مع تحديد مدة فترة التجربة في بنود العقد، مع حساب الحد الأعلى للمدة كما هو منصوص عليه في نظام العمل السعودي.

وأخيراً، من مزايا هذا العقد الموثق: أنه يهدف إلى القضاء على التستر، وزيادة الرقابة على المنشآت للتحقق من وجود مخالفات تتعلق بتوظيف الأجانب في الوظائف المتاحة للمواطنين فقط أو لا(25).

المطلب الثالث: الأثر المترتب على عدم توثيق عقود العمل

الفرع الأول: العقود الملزم توثيقها في نظام العمل

بالإطلاع على نظام العمل ولوائحه، وجدت أن شرط التوثيق لم يرد في كامل النظام، إلا أن القرار الوزاري رقم (75506)، المشار إليه سابقاً، جاء فيه: " تلزم المنشآت بتوثيق عقود عاملها عبر منصة قوى، بدايةً من تسجيل العقد، وتحديث بيانات المهن والأجور والمؤهلات إلى إنهاء أو انتهاء العلاقة التعاقدية"، و بذلك أصبح توثيق العقود إلكترونياً أمراً إلزامياً لكافة أنواع عقود العمل، سواء كانت عقود عمل بدوام كامل أو بدوام جزئي، وسواء كان نظام العمل يتم حضورياً أو عن بعد .

الفرع الثاني: جزاءات عدم توثيق العقد

إن عدم توثيق عقد العمل إلكترونياً قد رتب له المنظم عقوبات خاصةً به، فبالرجوع لجداول المخالفات والعقوبات الصادر في القرار الوزاري رقم 178743، الصادر بتاريخ 27-09-1440 هـ، إذا بالفقرة الرابعة والعشرين تنص على أنه: " يعاقب بمقدار 1000 ريال تتعدد بتعدد العمال في حالة عدم كتابة أو توثيق عقد العمل"(26).

(25) راشد عيطة الزهراني. توثيق عقود العمل في النظام السعودي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. 2022م. ص156.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.R021221>

(26) 178743، الصادر بتاريخ 27-09-1440 هـ.

والجدير بالإشارة أنه في السابق كانت الوزارة -بالإضافة إلى هذه العقوبة- قد أعطت الضوء الأخضر للعاملين -الذين لم توثق عقودهم من قبل أصحاب الأعمال- للحق في الانتقال إلى صاحب عمل آخر (27)، وذلك في القرار الوزاري (الملغى) رقم 156309، الذي صدر بتاريخ 18-08-1440 هـ، إلا أنه بعد القرار الوزاري رقم 75506، الصادر بتاريخ 05-05-1444 هـ) ساري)، حدثت عدة نتائج:

أولاً: تم إلغاء توثيق العقود عبر بوابة الخدمات الإلكترونية للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، لتكون عبر منصة قوى.

ثانياً: لا يعهد عدم توثيق العقد إلكترونياً مسوغاً للنقل إلى صاحب عمل آخر.

وبناءً ما سبق ايضاحه، فإن عدم توثيق عقد العمل يترتب عليه عقوبة على صاحب العمل بمقدار 1000 ريال، عن كل عامل لم يوثق عقده، ولا يعطى أي حق للعامل في ترك العمل والانتقال إلى صاحب عمل آخر.

(156309)، الصادر بتاريخ 18-08-1440هـ - م لغ ى.

27

المبحث الثالث: حالات وجود عقد عمل ورقي وآخر إلكتروني

ظهر في الواقع العملي والقضائي إشكالية وجود أكثر من عقد عمل بعد قرار الموارد البشرية بتوثيق العقود؛ حيث إنه كما تقدم أن خدمة توثيق العقود لا تتيح إنشاء العقد فقط، بل تتيح أيضاً توثيق العقد المبرم الورقي عبر إدخاله في المنصة الإلكترونية؛ مما نتج عنه تعارض في بعض بنود العقد بين العقد الورقي والإلكتروني، وقد أثار هذا عدداً من التساؤلات، سأجيب عليها من خلال المطلب الأول وهو العقد المعتبر في حال اختلاف البنود، ثم سأطرق إلى حالات الأخذ بعقد العمل الورقي في المطلب الثاني، وسأختم هذا المبحث بالحالات التي يتم فيها الأخذ بعقد العمل الموثق دون العقد الورقي، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: العقد المعتبر في حال اختلاف البنود

الفرع الأول: العقد المعتبر في نظام العمل الحالي

(القرار الوزاري رقم)

ابتداءً يجب بيان أن القرار الوزاري رقم 75506، الصادر بتاريخ 05-05-1444هـ، الذي جعل توثيق العقود إلكترونياً أمراً إلزامياً لكافة أنواع عقود العمل⁽²⁸⁾، لم يتطرق إلى مسألة العقد المعتمد أو المعتبر، في حالة وجود اختلاف أو فروق في بنود العقد بين العقدين الورقي والإلكتروني.

وفي تصريح للمتحدث الرسمي للموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إشارة إلى ما تم تداوله في بعض وسائل الإعلام المحلية من أنه اعتباراً من يوم السبت 1 يناير 2022م، تبدأ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بعدم الاعتراف بأي عقد عمل ورقي غير مسجل أو موثق ولا يتعهد به في المحاكم العمالية؛ جاء فيه: " نوضح بأنه لا صحة لذلك؛ حيث إن برنامج توثيق العقود مبادرة لرفع حماية الحقوق العمالية وفق الآلية التي أعلنتها الوزارة من

(28) 06755، الصادر بتاريخ 05-05-1444هـ.

خلال قنواتها الرسمية، كما ندعو الجميع إلى الحرص على تحري الدقة في نقل المعلومات والحصول عليها من المصادر الرسمية⁽²⁹⁾.

الفرع الثاني: العقد المعتبر قبل صدور مبادرة توثيق العقود

يمكن القول بأن النظام قبل المبادرة لم يشترط توثيق العقود نهائياً إلا في عقد العمل المرن؛ حيث نصت المادة السابعة والعشرون في فقرتها الرابعة على ما يلي: " يشترط لتوظيف العاملين بنظام العمل المرن توثيق العقد في البوابة الإلكترونية التي تحددها الوزارة ...".

أما بعد إطلاق المبادرة؛ فقد أصبح توثيق العقود إلكترونياً أمراً إلزامياً لكافة أنواع العقود، سواء كان عقد العمل بدوام كامل أو جزئي، وسواء كان نظام العمل يتم حضورياً أو عن بعد⁽³⁰⁾.

وعلى ذلك نجد أن الأحكام القضائية بعضها يأخذ بالعقد الورقي وبعضها بالعقد الإلكتروني؛ وذلك لعدة اعتبارات سائبنها عندما أذكر الحالات التي يتم فيها اعتبار أي العقدين له الحجية والقوة في تحديد حقوق العامل وصاحب العمل عند الخلاف، وذلك استناداً إلى السوابق القضائية الصادرة في هذا الشأن.

المطلب الثاني: حالات الأخذ بعقد العمل الإلكتروني

الفرع الأول: عند وجود عقد واحد فقط وهو العقد الإلكتروني

وهنا -بطبيعة الحال- لن تتور إشكالية تعارض البنود؛ حيث إن العقد المبرم بين أطراف العلاقة العمالية عقد واحد، وذلك وفق نص المادة 50 من نظام العمل السعودي التي نصت على أن عقد العمل هو: عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر⁽³¹⁾.

⁽²⁹⁾ تصريح المتحدث الرسمي لوزارة الموارد البشرية في عدم إلغاء العقد الورقي

https://twitter.com/hrsd_sp/status/1477267034568278018

⁽³⁰⁾ راشد عيطة الزهراني. المرجع السابق. ص156.

⁽³¹⁾ المادة 50 من نظام العمل الصادر بتاريخ 1426-08-23هـ.

وهذا العقد وإن تم عبر وسيط إلكتروني، فإن له حجتيه بالإثبات ما دامت شروطه الجوهرية الثلاثة متوفرة، وهي: أن يكون العقد بين عامل وصاحب عمل، وتوافرت في هذا العقد التبعية، والأجر⁽³²⁾.

الفرع الثاني: وجود بند بالعقد يفيد أنه يحل محل كافة العقود السابقة، ويكون هو العقد الأخير

في غالب الحالات يكون العقد الإلكتروني هو العقد الأخير الذي تلاققت إرادة طرفي العلاقة التعاقدية "العامل وصاحب العمل" على إبرامه ، وذلك نتيجة إلى أن أغلب عقود العمال عند صدور قرار التوثيق كانت على الدعامة الورقية، وعند صدور هذا القرار الذي ألزم أصحاب الأعمال بتوثيق العقد، قام هؤلاء بتضمين نصوصه عبر منصة التوثيق، وقد يوجد اختلاف في بعض البنود عن العقد الورقي السابق.

و يؤخذ بالعقد الإلكتروني؛ لأنه العقد الأخير الذي تلاققت إرادة الأطراف عليه؛ ولا سيما عند وجود بند جاء فيه: "يكون نظام العمل ولائحته التنفيذية واللوائح والقرارات الوزارية ولائحة تنظيم العمل بالمنشأة المعتمدة من قبل وزارة الموارد البشرية، المرجع في أي بند لم يرد به نص في هذا العقد، وتعد جزءاً لا يتجزأ من العقد، ويحل هذا العقد محل كافة الاتفاقيات والعقود السابقة الشفهية منها أو الكتابية إن وجدت".

⁽³²⁾ طلعت عبد الرحيم ناعرو. المرجع السابق. ص89.

المطلب الثالث: حالات الأخذ بعقد العمل الورقي

الفرع الأول: عندما لا يوجد سوى العقد الورقي

بما أن القرار الوزاري -كما ذكر سابقاً- لم يلغي أو يمنع العقود الورقية؛ فإنها تظل ساريةً ولها حجتها بالإثبات، وفي هذه الحالة لن تثور إشكالية تعارض البنود، وكتابة العقد ورقياً بين)

صاحب العمل والعامل هي تطبيق لأحكام نظام العمل، كما نصت على ذلك المادة 51: "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة، ويعدّ العقد قائماً ولو كان غير مكتوب..."⁽³³⁾.

وعلى ذلك، يجب الأخذ بما جاء بالعقد الورقي.

الفرع الثاني: عند وجود بند بالعقد الإلكتروني يفيد أنه مكمل وجزء لا يتجزأ من العقد الورقي

قد يكون صاحب العمل في هذه الحالة يرغب في توثيق العقد عبر المنصة الإلكترونية؛ وذلك تنفيذاً للقرار الوزاري الذي ألزم المنشآت بتوثيق عقود عاملاتها عبر منصة قوى، ولا يرغب في تغيير البنود والاتفاقيات التي تمت في العقد الورقي المبرم مع العامل؛ فإنه حينئذ يقوم بإضافة هذا البند لكي يكون ما تم في العقد الورقي معتبراً ومكملاً للإلكتروني ولا يلغيه. ومما يعزز من رأي الباحث أن نظام العمل أوجب أن يكون عقد العمل مكتوباً، وأجاز النظام إضافة أي بنود في عقد العمل بشرط عدم تعارضها مع النظام ولائحته والقرارات الوزارية⁽³⁴⁾.

⁽³³⁾ المادة 51 من نظام العمل الصادر بتاريخ 23-08-1426هـ.

⁽³⁴⁾ طلعت عبد الرحيم ناقدو. المرجع السابق. ص92.

الفرع الثالث: عندما يكون العقد الورقي هو العقد الأخير

وهذا ما تؤكد عليه السوابق القضائية التي سيتم الاستشهاد بها، وبما أن القرار الوزاري الذي ألزم المنشآت بتوثيق عقود عاملاتها لم ينص على أنه هو العقد المعتبر الوحيد، والسبب الرئيس في تغليب العقد الإلكتروني والأخذ به بدلاً من العقد الورقي هو وجود بند بالعقد يفيد إلغاء العقود السابقة؛ فإن العقد الورقي -في هذه الحالة- يكون هنا هو المتأخر، ووجود هذا البند بالعقد الإلكتروني لا يلغيه.

المطلب الرابع: تطبيقات قضائية

أولاً : القضية الأولى:

1- تفاصيل الدعوى وأطرافها:

محكمة الاستئناف بمحافظة جدة - الدائرة العمالية

الدعوى رقم لعام 1444هـ.

المدعي: العامل .

المدعي عليها: شركة صاحب العمل.

2- ملخص موضوع الدعوى ومنطوق الحكم أ- ملخص الحكم:

تتلخص في أن المدعي يطلب في دعواه بإلزام المدعي عليها إلغاء قرار التكاليف الصادر من المدعي عليها، المتضمن نقل وتكليف ك المدعي على وظيفة أخرى غير الوظيفة المتفق عليها في عقد العمل الورقي.

وبعد النظر أصدرت الدائرة الابتدائية حكمهما القاضي ب إلغاء التكاليف الصادر من المدعي عليها بتكليف المدعي بالعمل على الوظيفة المكلف بها.

ثم تقدم المستأنف وكيل المدعي عليها بالاستئناف على الحكم بمذكرة اعتراضية ، وتتلخص أسباب الاعتراض والطلبات في أن العقد الإلكتروني الأخير المبرم مع العامل المدعي تضمن في الفقرة الخامسة منه أحقية المدعي عليها تغيير المسمى الوظيفي للمدعي، سواء كان داخل المملكة أو خارجها، ويطلب نقض الحكم، والحكم برد دعوى المدعي.

وبعد الاطلاع ودراسة أوراق القضية والحكم الصادر فيها والاعتراض المقدم عليه، تبين لها أن الاعتراض قد قدم خلال الأجل المحدد نظاماً؛ و من ثم فهو مقبول شكلاً .

أما من حيث الموضوع؛ فنظرا إلى أن في اعتراض المدعي عليه ما يؤثر حول ما قضى به الحكم المستأنف من إلغاء القرار الصادر من المدعي عليها بنقل وظيفة المدعي من ... إلى ...

فنظراً إلى ما نص عليه البند الخامس من العقد الإلكتروني الأخير في فقرته الأخيرة على أحقية المدعى عليها تغيير المسمى الوظيفي للمدعي، سواء كان داخلاً في المملكة أو خارجها؛ لذا يعد ذلك موافقةً كتابيةً، مما يجعل قرار المدعى عليها بتغيير مهنته قراراً صحيحاً موافقاً لما ورد في المادة (60) من نظام العمل، التي تنص على أنه: "لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية"، مما تنتهي معه الدائرة إلى نقض الحكم المستأنف.

ب- منطوق الحكم:

لذلك حكمت المحكمة بالآتي:

أولاً: قبول الاستئناف شكلاً وموضوعاً .

ثانياً: نقض الحكم رقم وتاريخ الصادر من الدائرة بالمحكمة العمالية بمحافظة جدة، فيما قضى به من إلغاء التكليف الصادر من المدعى عليها بتكليف المدعي بالعمل على وظيفة

ثالثاً: رد الدعوى لما ذكر بعاليه من أسباب.

3- التعليق على الحكم:

يتضح مما سبق ذكره في منطوق الحكم وتأسيسه المبني عليه أنه: بما أن العقد الإلكتروني الأخير الذي تلاقحت إرادة الأطراف عليه وجد فيه بند بأنه يحق لجهة العمل تكليف الموظف على وظيفة أخرى، ووافق العامل على العقد وبنوده، وبما أن موافقة العامل هنا لا تتعارض مع ما ذكر في المادة 60 من نظام العمل، وبما أن العقد الإلكتروني يوجد فيه بند بأنه يلغي العقود السابقة الورقية؛ فإن الحكم قد وافق صحيح القواعد الشرعية والنظامية.

ثانياً: القضية الثانية:

1- تفاصيل الدعوى وأطرافها :

محكمة الاستئناف بمدينة الرياض - الدائرة العمالية

الدعوى رقم لعام 1444هـ.

المدعى: العامل.

المدعى عليها: شركة صاحب العمل.

2- ملخص موضوع الدعوى ومنطوق الحكم أ- ملخص الحكم:

تتلخص في أن المدعى يطلب في دعواه إلزام المدعى عليها بالتعويض عن الفصل التعسفي بالمدة المتبقية من العقد الورقي؛ حيث إن العقد محدد المدة.

وبعد النظر، أصدرت الدائرة الابتدائية حكماً القاضي بـ إلزام المدعى عليها بتسليم المدعى التعويض عن الفصل التعسفي بمبلغ إجمالي وقدره (00000 ريال)؛ حيث ثبت لديها أن إنهاء الشركة للعقد قد تم بشكل غير مشروع.

ثم تقدم المستأنف وكيل المدعى عليها بالاستئناف على الحكم بمذكرة اعتراضية، وتتلخص أسباب الاعتراض والطلبات في أن الحكم استند على العقد الورقي وهو مسودة، حسب قوله، ولم يوقع من المدعى أساساً، وحيث ذكر أن المعتمد هو عقد العمل الموحد والموثق، وبما أن عقد العمل الأخير نص على أن مدته سنة واحدة فقط، واستمر المدعى في العمل؛ فإنه تحول لعقد غير محدد المدة؛ ومن ثم فلا يستحق التعويض عن المدة المتبقية، ويطلب نقض الحكم، والحكم برد دعوى المدعى.

فبناءً على ما تقدم وما قرره الطرفان، وحيث اعترض المستأنف "المدعى عليه" على حكم الدرجة الأولى بالتعويض عن الفصل بالمبلغ المذكور؛ لاستناده على العقد الورقي المشار إليه، وهو مسودة حسب قوله، ولم يوقع من المدعى أساساً، وحيث ذكر أن المعتمد هو عقد العمل الموحد المدون مضمونه أعلاه، وحيث أقر المستأنف ضده وكالة بالتوثيق والمصادقة على العقد، وادعى عدم قراءة موكله لمضمونه، وأن هذا من التغيرير؛ حيث ضغط عليه واستعجل مما لم يجعل له فرصة لقراءة العقد، وبما أنه على فرض ثبوت ذلك فهو تفريط من المدعى وتقصير لا يتحمله غيره، وحيث إن عقد العمل الأخير الموثق يعدّ ناسخاً للمقدم على فرض اعتباره عقداً لكونه المتأخر، ومشاراً فيه إلى أنه يلغي ما عداه، وهذا من الاتفاق المندرج تحت المادة 74 من نظام العمل، وحيث إن العقد مدته سنة، واستمر الطرفان في تنفيذه فأصبح غير محدد المدة، وبناءً على الفقرة (1) (من المادة) 55 (من نظام العمل، والفقرة (3) من المادة) 77 (من نظام العمل ب- منطوق الحكم:

لذا فقد حكمت الدائرة العمالية بمحكمة الاستئناف بالرياض بما يلي:

أو لا: قبول الاستئناف شكلاً وموضوعاً.

ثانياً: نقض الفقرة الثالثة من حكم محكمة الدرجة الأولى المتعلقة بالتعويض عن الفصل التعسفي.

ثالثاً: إلزام المستأنفة "المدعى عليها" تسليم المدعى المستأنف ضده مبلغ أجر شهرين فقط تعويضاً عن الفصل.

3- التعليق على الحكم:

بما أن العقد الأخير هو العقد الإلكتروني ومدته سنة واحدة فقط، واستمر الطرفان في تنفيذه؛ فإنه تحول لعقد غير محدد المدة؛ ومن ثم فلا يستحق العامل التعويض بالمدة المتبقية من العقد الورقي؛ وذلك لأن العقد الإلكتروني الذي وافق عليه العامل هو الأخير، وألغى كافة العقود السابقة، وذلك مما يتفق مع صحيح النظام.

الخاتمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله، وأصحابه أجمعين.

أما بعد؛ فأحمد الله تعالى الذي الذي وفقني لإتمام هذا البحث: "حجية عقد العمل الإلكتروني في النظام السعودي"، الذي خلصت منه إلى ما يلي:

أولاً : النتائج:

- 1-يعرف عقد العمل الموثق بأنه: "إنشاء وتوثيق وإنهاء عقود العمل للموظفين إلكترونياً".
- 2-من المزايا التي أحدثها توثيق عقد العمل الإلكتروني: أنه يساعد على تحسين العلاقة التعاقدية، و يوفر بيئة عمل تساعد على استقرار الموظف وزيادة إنتاجيته، إضافةً الى التحقق من التزام المنشآت بقوانين وأحكام نظام العمل، وال تثبت من صحة بيانات العقود، وتقليل الخلافات والقضايا العمالية.
- 3-الأثر المترتب على عدم توثيق عقد العمل عبر منصة قوى يقتصر على إصدار وزارة العمل غرامات على أصحاب الأعمال الذين لم يلتزموا بما جاء في قرار توثيق العقود، ولا يتعدى أكثر من ذلك.
- 4-العقد المعتبر في حال وجود عقد يعمل أحدهما ورقي والآخر إلكتروني، يرجع في ذلك إلى عدة حالات سبق بيانها في هذا البحث، وأهم ما توصلت إليه هو أن توثيق العقد لا يعني دائماً أنه هو العقد المعتبر؛ حيث لم يصدر من المشرع أو وزارة العمل ما يفيد ذلك.

ثانياً: التوصيات:

- 1- يوصي الباحث بأن تصدر وزارة الموارد البشرية قراراً يفيد أن توثيق عقد العمل عبر منصة قوى يلغي ما عداه من عقود سابقة أو اتفاقات، ولا يقتصر ذلك على وجود بند في العقد الموثق؛ لأنّه في بعض الحالات قد يبرم عقد ورقي لاحق للعقد الإلكتروني، وبذلك يكون لهذا العقد حجّيته بسبب عدم وجود نص في نظام العمل أو لائحته أو قرار وزاري يفيد بأنّه هو العقد المعتبر في حال الخلاف.
- 2- يوصي الباحث بإصدار قرار من وزارة الموارد البشرية يفيد بإصدار غرامات على أصحاب الأعمال في حالة إبرام أي عقد ورقي مع العامل، و يكتفي بعقد العمل الإلكتروني؛ وذلك من أجل تقليل الخلافات والنزاعات حول البنود، وهذا -بدوره- سيؤدي إلى الحد من القضايا لدى المحاكم العمالية.
- 3- يوصي الباحث بتكثيف التوعية للعمال وأصحاب الأعمال، وحثهم على قراءة ومراجعة العقد الإلكتروني قبل الموافقة عليه من قبل العامل، وفي حالة وجود شرط لم يتم الاتفاق عليه سابقاً، فإنّه يرفض الموافقة على هذا العقد؛ حيث إنّ بعد الموافقة سيكون العقد ذا حجة قوية في تحديد الحقوق والواجبات والمزايا .
- 4- يوصي الباحث بأن تقوم وزارة الموارد البشرية بزيادة الغرامة على المنشآت التي لم تتقيد بما جاء في القرار الذي ألزمهم بتوثيق عقود العاملين ورفعها، حتى يحقق هذا القرار أثراً ملموساً وواضحاً في تحسين العلاقة التعاقدية.

فهرس المصادر والمراجع

أولاً : الكتب العلمية:

- 1- د. السيد عيد نايل. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. مكتبة الرشد. الطبعة السابعة. 2021م.
- 2- طلعت عبد الرحيم ناقدو. المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد. الطبعة الأولى 2017م.
- 3- د. رزق الرئيس. د. رضا العبد. شرح أحكام نظام العمل السعودي ه و فقا للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05هـ. الشقري. الطبعة الثانية . 2017م.

- 4- د. يوسف إلياس. الوجيز في شرح قانون العمل. معهد الإدارة. 1989م.
- 5- د. خالد السيد محمد. الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. دار الكتاب الجامعي. الطبعة الأولى. 2017م.
- 6- د. خالد السيد محمد عبد المجيد. إبرام عقد العمل الإلكتروني. مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع. 2018م.

ثانيًا: المجالات العلمية والبحوث:

- 1- الأباصيري، فاروق محمد، وغزال ، محمد عمار تركمانية. (2018). تأثير الإنترنت على عقد العمل: دراسة في القانون القطري والفرنسي. المجلة القانونية والقضائية، س12، ع 1، 117-191.
- 2- ارشد عيطة الزهراني . توثيق عقود العمل في النظام السعودي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. 2022م.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.R021221>

- 3- د. محمد محمد أحمد سويلم. طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي. بحث محكم. مجلة العدل. 1435هـ.
- ثال ثا: الأنظمة واللوائح والقاررت الوازرية:

- 1- نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 23-08-1426هـ .-
- 2- نظام التعاملات الإلكترونية الصادر بتاريخ 08-03-1428هـ .-
- 3- القرار الوزاري رقم (178743) الصادر بتاريخ 27-09-1440هـ (ساري 4.
- 4- القرار الوزاري رقم (156309) الصادر بتاريخ 18-08-1440هـ (ملغى.
- 5- القرار الوزاري رقم (75506) الصادر بتاريخ 05-05-1444هـ (ساري.

اربعًا ا: مراجع إلكترونية:

- 1- منصة قوى <https://www.qiwa.sa/ar/contract-management>
 - 2- تصريح المتحدث الرسمي لوزارة الموارد البشرية في عدم إلغاء العقد الورقي:
- https://twitter.com/hrsd_sp/status/1477267034568278018

الفهرس

1-مقدمة البحث	2-أهمية الد
ارسة.....	3-مشكلة الد ارسة
.....	4أهداف الد
.....	ارسة.....
.....	5-منهج الد ارسة
.....	6-خطة البحث

الأول: ماهية عقد العمل وعناصره وأهم خصائصه.....	12المطلب
الأول: تعريف عقد العمل وعناصره.....	12المطلب الثاني:
خصائص عقد العمل.....	16المطلب الثالث: تمييز عقد
العمل عن غيره من العقود.....	18المبحث الثاني: ماهية عقد العمل
الإلكتروني ومزاياه والأثر المترتب على عدم توثيقه...21	المطلب الأول: تعريف عقد العمل
الإلكتروني)الموثق (.....	21المطلب الثاني: مازيا عقد العمل
الإلكتروني	23المطلب الثالث: الأثر المترتب على
عدم توثيق عقود العمل.....	24المبحث الثالث: حالات وجود عقد عمل
ورقي وآخر إلكتروني.....	26المطلب الأول: العقد المعتبر في حال
اختلاف البنود.....	26المطلب الثاني: حالات الأخذ بعقد العمل
الإلكتروني.....	27المطلب الثالث: حالات الأخذ بعقد العمل
الورقي.....	29المطلب الرابع: تطبيقات
قضائية.....	30
النتائج.....	35
التوصيات.....	36
فهرس الم ارجع.....	37