

## "أحكام عقد العمل عن بُعد في النظام السعودي"

إعداد الباحثة:

جنا خالد محمد الحربي

تحت إشراف الدكتورة:

د. أمل محمد شلبي خضرجي

كلية الحقوق – قسم القانون الخاص – جامعة الملك عبد العزيز – المملكة العربية السعودية

1446هـ - 2025م



## الملخص:

تتمثل أهداف هذه الدراسة في بيان الأحكام القانونية التي تُنظم العمل عن بُعد في النظام السعودي، من خلال الاستعانة بالمنهج التحليلي لدراسة بعض النصوص المتعلقة بالعمل عن بُعد في نظام العمل السعودي، بالإضافة إلى الدليل الإجرائي الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. كما تهدف الدراسة إلى تحليل مدى فاعلية هذه الأحكام في تنظيم العمل عن بُعد وضمان حماية حقوق كل من العامل وصاحب العمل، وكذلك تسليط الضوء على تأثير عقد العمل عن بُعد على التزامات الطرفين.

وبناءً على ذلك، يُطرح التساؤل الرئيسي: ماهي الأحكام القانونية المنظمة لعقد العمل عن بُعد ومدى كفايتها النظام السعودي؟

للإجابة على هذا التساؤل، تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين، تناول المبحث الأول ماهية العمل عن بُعد، حيث تم التركيز على تعريف العمل عن بعد والتكييف القانوني له. كما تم التوصل إلى معيار مناسب لمراقبة العمل عن بُعد. في المبحث الثاني، تم تحليل الآثار القانونية للعمل عن بُعد على حقوق صاحب العمل والعامل، مع التركيز على مسؤوليات صاحب العمل في توفير بيئة آمنة تضمن حقوق العامل، مثل الأجر والإجازات وحماية البيانات الشخصية. كما تم تناول تأثير العمل عن بُعد على التزامات العامل، مثل تنظيم ساعات العمل وعدم منافسة صاحب العمل.

توصلت الدراسة إلى أن تعريف العمل عن بُعد الذي عرفته وزارة الموارد البشرية في الدليل الإجرائي للعمل عن بُعد لم يوضح التبعية القانونية بين صاحب العمل والعامل، كما أن عقد العمل عن بُعد يُرتب التزامات متقابلة على الطرفين كما في عقد العمل التقليدي. وأوصت بضرورة سن تنظيم خاص لهذا النوع من العمل يتماشى مع طبيعته، بالإضافة إلى تضمين اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش أحكاماً خاصة تتعلق بعقد العمل عن بُعد، بحيث تضع آلية واضحة تضمن لصاحب العمل الوفاء بالتزاماته، مع احترام خصوصية العاملين.

**الكلمات المفتاحية:** العمل عن بُعد، حقوق العامل في العمل عن بُعد، التنظيم القانوني للعمل عن بُعد، إثبات إصابات العمل

في العمل عن بُعد، العقود الإلكترونية، مسؤولية صاحب العمل الإلكترونية.

## المقدمة:

شهد العالم تطوراً كبيراً في مجال التكنولوجيا، مما أثر بشكل كبير على العديد من المجالات، وخاصة في سوق العمل والعلاقات التعاقدية. ومن أبرز هذه التطورات هو ظهور العمل عن بُعد كأحد الأنماط الحديثة للعمل، الذي أصبح أكثر شيوعاً بعد جائحة كورونا (نجم، أ، 2023، ص10). يعتمد هذا النمط على استخدام التقنيات الحديثة التي تُتيح للموظفين أداء مهامهم من أماكن بعيدة عن مقر العمل التقليدي. وفي سياق هذه التغيرات، عملت المملكة العربية السعودية على تطوير سياساتها لإصلاح سوق العمل وتعزيز ممارسات جديدة تواكب التوجهات العالمية، من بينها العمل عن بُعد. هذا النمط يهدف إلى تحسين كفاءة الإنفاق، ضمان استمرارية الأعمال في الظروف الحرجة، وخلق فرص اقتصادية جديدة للمواطنين (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تقرير العمل عن بُعد).

وبناءً على ذلك صدر القرار الوزاري رقم (120453) بتاريخ 1438/12/28هـ والقرار الوزاري رقم (101329) بتاريخ 1442/06/01هـ. الخاص بالترتيبات التنظيمية لتطبيق أسلوب العمل عن بُعد، بهدف تحديد الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل. ومع ذلك، لا تزال هناك بعض الجوانب التي تكتنفها الغموض مما يستدعي مزيداً من الدراسة والتحليل. يهدف هذا البحث إلى



الذي أصدرته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالقرار السامي رقم 27926 بتاريخ 16/07/1435هـ، وتحليل مدى فعاليتها في تنظيم العمل عن بُعد وتوفير حماية لحقوق العامل وصاحب العمل.

#### حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تبحث الدراسة تحديداً في التنظيم القانوني للعمل عن بُعد في النظام السعودي، وذلك من خلال توضيح ماهية العمل عن بُعد وماهي الآثار المترتبة على العمل عن بُعد على التزامات وحقوق العامل وصاحب العمل.
- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على تحليل الأنظمة المتعلقة في العمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية مثل نظام العمل والدليل الإجرائي للعمل عن بُعد.

#### الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى:** للباحث: مُنذر عبد الكريم كيوان، الأحكام القانونية للعمل عن بُعد، دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والتشريعات البريطانية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة عمان العربية، الأردن، 2024م:

تناولت الدراسة الأحكام القانونية للعمل عن بُعد، مبيّنة مدى كفاية التشريعات الحالية في قانون العمل التقليدي لهذا النوع من العمل. هدفت الدراسة إلى تفسير الأسباب التي دفعت المشرع الأردني لاستحداث أحكام خاصة للعمل عن بُعد، مع تحليل تطابق هذه الأحكام مع تجربة العمل عن بُعد في القطاعات المختلفة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن بين القانون الأردني والبريطاني والفرنسي. خلّصت الدراسة إلى أن التطور التكنولوجي أوجد نمط عمل جديد وهو العمل عن بُعد، وأوصت بتعديل المادة الثالثة من نظام العمل المرن في التشريع الأردني، بحيث لا يشترط عدد سنوات الخدمة لدى صاحب العمل لتحديد طبيعة العمل.

**أوجه الشبه والاختلاف:** تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأنها تتطرق إلى الأحكام القانونية المتعلقة بتنظيم العمل عن بُعد، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها تتناول الأحكام القانونية في ضوء التشريع الأردني ومقارنة تلك الأحكام القانونية بالقانون البريطاني والفرنسي، بينما تقتصر الدراسة الحالية في التطرق للمنظم السعودي دون غيره.

**الدراسة الثانية:** للباحثة: دانيا عدنان عبد الرحيم العنوم، الآثار القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإسراء الخاصة، الأردن، 2023م:

تناولت الدراسة الآثار القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، مع التعريف بمفهومه وخصائصه مقارنة بعقد العمل التقليدي، بالإضافة إلى دراسة أشكاله وطبيعته القانونية. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي. وتوصلت إلى أن المشرع الأردني اعتبر عقد العمل عن بُعد نوعاً من العمل المرن. واختتمت بتوصية ضرورة وضع تنظيم قانوني خاص لعقد العمل عن بُعد في الأردن.

**أوجه الشبه والاختلاف:** تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأن كلا الدراستين تتناول التنظيم الخاص لعقد العمل عن بُعد، وتختلف الدراسة عن الدراسة الحالية بأنها تتطرق إلى التنظيم الخاص لعقد العمل عن بُعد في ضوء التشريع الأردني وذلك بخلاف الدراسة الحالية التي تتطرق إلى الأحكام المنظمة لعقد العمل عن بُعد في ضوء النظام السعودي.

الدراسة الثالثة: للباحثة: فاطمة مطر، العمل عن بُعد، العوامل المؤثرة فيه، وأثره على أداء الشركات، رسالة ماجستير، كلية الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، 2021م:

تهدف الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة على فعالية العمل عن بُعد في مختلف الوظائف، وخاصة في شركات الاتصالات، ودراسة تأثيره على أداء الشركات وتقليل خسائر الإغلاق. توصلت الدراسة إلى أن إنتاجية العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا تأثرت بشكل كبير بالبيئة التقنية والدعم الفني. كما أوصت بضرورة تعزيز الثقة في أداء الموظفين، وتحفيزهم، وتوفير أسس واضحة للمحاسبة، بالإضافة إلى تحسين سياسة الأجور والحوافز للموظفين عن بُعد.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراستان في تناولهما لموضوع العمل عن بُعد وآثاره على التزامات وحقوق صاحب العمل والعمالين. إلا أن الفرق يكمن في أن الدراسة الحالية اقتصرت على تحليل النصوص النظامية المتعلقة بعقد العمل عن بُعد، بينما اعتمدت الدراسة الأخرى على الأسلوب الميداني من خلال دراسة تجربة انتقال عدد كبير من الوظائف للعمل عن بُعد.

#### خطة الدراسة:

مما تقدم طرحه؛ ارتأينا تقسيم الدراسة وصولاً لأهدافها على النحو التالي:

#### المبحث الأول: ماهية العمل عن بُعد.

المطلب الأول: المفهوم القانوني للعمل عن بُعد.

المطلب الثاني: التكيف القانوني لعقد العمل عن بُعد.

#### المبحث الثاني: الآثار القانونية في العمل عن بُعد.

المطلب الأول: آثار العمل عن بُعد على التزامات وحقوق صاحب العمل.

المطلب الثاني: آثار العمل عن بُعد على التزامات وحقوق العامل.

#### المبحث الأول

#### ماهية العمل عن بُعد

يُعتبر العمل عن بُعد نتاجاً للثروة المعلوماتية والعولمة التي أحدثت تطوراً كبيراً في جميع المجالات. فقد تجاوز تأثيره على الحدود الوطنية، ليشمل قطاعات متعددة مثل الصناعة والتجارة والصحة والتعليم (بن أحمد، آ، و بو الشعور، ش، و مطابع، آ، 2020، ص173)، مما أدى إلى تطور ملحوظ بفضل التكنولوجيا الحديثة. هذا التحول لم يكن مجرد تطور فني، بل غير أسلوب الحياة والعمل، مما يستدعي فهماً دقيقاً للمفهوم والتكيف القانوني لهذا النوع من العمل.

بناءً على ذلك، سنتناول في المطلب الأول من هذا المبحث المفهوم القانوني للعمل عن بُعد تمهيداً للمطلب الثاني الذي سنتعرف من خلاله على التكيف القانوني للعمل عن بُعد.

## المطلب الأول

### المفهوم القانوني للعمل عن بُعد

قبل التطرق إلى المفهوم القانوني للعمل عن بُعد، لا بد لنا أن نتعرف بدايةً على عقد العمل التقليدي، والعقد الإلكتروني. ثم نخرج بعد ذلك للتعرف على نشأة العمل عن بُعد وتطوره ومفهومه، وذلك لأن العمل عن بُعد هو مزيج من عقد العمل التقليدي والعقد الإلكتروني.

### تعريف عقد العمل:

لقد ورد تعريف عقد العمل في المادة الخمسون من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/22هـ بأنه: "عقد مُبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر". وبالنظر في تعريف عقد العمل الذي جاء في هذه المادة من نظام العمل السعودي نجد أن هذا التعريف يمتاز بدقة عبارته، وحسن صياغته، واشتماله على العناصر الأساسية الثلاثة لعقد العمل وهي: العمل، والتبعية، والأجر.

كما يعرف مفهوم عقد العمل في الفقه الإسلامي بأنه: "عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم" (الشربيني، م، 1994، ص432). ويعرفه بعض الفقهاء أيضًا بأنه: "عقد على منفعة مباحة معلومة، من عين معينة أو موصوفة في الذمة، مدة معلومة أو عمل معلوم، بعوض معلوم" (البهوتي، م، 1996، ص409).

وبمطالعة التعريفات السابقة، نجد أنها وإن اختلفت في الألفاظ المستخدمة لتعريف عقد العمل، إلا أنها تتفق في المعنى الأساسي، وهو أن عقد العمل يُعتبر اتفاقًا يلتزم بموجبه شخص بأداء عمل لحساب شخص آخر، تحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر محدد.

### تعريف العقد الإلكتروني:

عرّفت المادة الأولى من نظام التجارة الإلكترونية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/126 وتاريخ 1440/11/7هـ العقد الإلكتروني بأنه: "الاتفاق الذي يُبرم إلكترونيًا بين الأطراف الذين يتعاملون بالتجارة الإلكترونية". نجد أن المُنظم السعودي قد تعرض إلى تعريف العقد الإلكتروني، واعتبر كل اتفاق يتم انعقاده كليًا أو جزئيًا عقدًا إلكترونيًا، بحيث يشمل كافة التصرفات المبرمة عبر الانترنت والوسائل الإلكترونية؛ نظرًا لتطورها وتجديدها يوميًا بحيث يواجه هذه التطورات ويحتويها ضمن التعريف العام.

اتجه الفقه لمحاولة تعريف العقد الإلكتروني من خلال دراسته لما يتميز به من الحداثة والخصوصية (العزي، م، 2017، مج8، ع36، ص4140). ومن هذه التعاريف من عرّفه بأنه "الاتفاق الذي يتم انعقاده بوسيلة إلكترونية كليًا أو جزئيًا أصالة ونيابة" (العلجوني، أ، 2002، ص132). وهناك من عرّفه بأنه "التفاوض الذي انتهى بالاتفاق التام بين إرادتين صحيحتين باستخدام وسيلة اتصال حديثة" (منصور، م، 2003، ص18).

وبالنظر إلى التعريفات أعلاه، نرى بأن المُنظم أحسن في تعريفه للعقد الإلكتروني لما يشمله من وضوح ودقة، حيث حدد بوضوح أن العقد يُبرم بين أطراف يتعاملون في التجارة الإلكترونية ويُستخدم فيه الوسائل الإلكترونية، مما يضيق نطاق التعريف ويجنب الغموض، وذلك بخلاف التعريفات الفقهية التي سبق وأن ذكرناها حيث تركز على الوسيلة الإلكترونية أو مرحلة التفاوض فقط دون

تحديد واضح للأطراف المعنية أو السياق الذي تم فيه العقد. كما أنها تغفل جوانب أخرى من العقد مثل الأركان الأساسية للعقد، مما يجعلها تعاريف غير مكتملة ودون دقة في تحديد عناصر العقد الإلكتروني.

وبعد أن عرضنا لتعريف عقد العمل والعقد الإلكتروني، نستعرض بعد ذلك نشأة العمل عن بُعد وتطوره ومفهومه، وذلك كالآتي:

#### أولاً: نشأة العمل عن بُعد:

نشأة العمل عن بُعد تعود إلى القرن الثامن عشر، حينما بدأت بعض الشركات الكبرى في توظيف أشخاص للعمل من بُعد في بعض المهام البسيطة والمهام غير المتخصصة، وفي أواخر القرن العشرين، تطورت التكنولوجيا الحديثة وأصبحت تتيح للأفراد التواصل بسهولة عبر الإنترنت، مما ساهم في انتشار وتوسع مفهوم العمل عن بُعد، الأمر الذي ساهم في تبني فكرة العمل عن بُعد لدى الشركات والأفراد (الافتتاحات، س، وصلاح، ز، 2021، مج14، ص292).

ومع تطور التكنولوجيا والتحولات الاجتماعية، شهدت طرق العمل تغيرات جذرية، ومن بين هذه التحولات نشأ وتطور مفهوم العمل عن بُعد، يُعد العمل عن بُعد نمطاً مبتكراً يسمح للأفراد بأداء مهامهم ووظائفهم من مكان بعيد عن المقر التقليدي للعمل، وذلك باستخدام التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال عبر الإنترنت (رمضان، ج، 2008، ص40).

ولا بُد من الإشارة إلى أن العمل عن بُعد يُعد انعكاساً طبيعياً للتأثيرات الناتجة عن التقدم التكنولوجي للوسائل الحديثة في الإعلام والاتصال على علاقات العمل، إذ أن ثمة ترابطاً منطقياً بين التقدم المتواصل والهائل للتكنولوجيا، والتحولات التي طرأت على علاقات العمل، خاصة في تنفيذ العمل (المناصير، م، 2019، مج46، ع1، ص246).

كما أن للأحداث التي تطرأ على المجتمع الدولي أو المحلي دور كبير في نشأة هذا النمط، إذ بيّن جانب من الفقه أن فترة الجائحة العالمية – COVID 19 – التي بدأت في عام 2020 قد كان لها دور كبير في وجود قوة العمل عن بُعد (بو خريص، ع، 2022، ص17)، لكونها أجبرت العديد من الشركات على تبني هذا النمط من العمل للحفاظ على استمراريتها والتعامل مع التحديات الناجمة عن القيود المفروضة على الحركة والتجمعات الكبيرة، أدركت العديد من الشركات والأفراد في تلك الفترة فوائد العمل عن بُعد، وباتت تلك الفترة محفزاً لتبني هذا النمط بشكل أكبر وأوسع في المستقبل (الافتتاحات، ي، وصلاح، ز، 2021، ص297).

نستخلص مما سبق ذكره، أن العمل عن بُعد بفضل التطور التقني ووسائل الاتصال الحديثة، قد منح الشركات الفرصة للاستفادة من المواهب العالمية دون الحاجة إلى استقطابهم محلياً. بمعنى آخر، أصبح بالإمكان التوظيف عن بُعد، مما يعزز الابتكار والتنافسية ويوسع فرص التوظيف في مختلف المجالات دون الالتفات إلى القيود الجغرافية.

#### ثانياً: مفهوم العمل عن بُعد:

إن مفهوم العمل عن بُعد يعد ركيزة من الركائز الأساسية في عالم العمل الحديث (كيوان، و، 2024، ص21)، وذلك نظراً لما يسهم في تحسين الإنتاجية والاستفادة من المواهب العالمية كما ذكرنا سابقاً من جهة، ومن جهة أخرى اعتباره بمثابة خيار مثالي للأفراد والشركات بالسعي نحو تحقيق التوازن بين المرونة والتطور في أداء الأعمال وتحقيق النجاح في السوق العالمي.

ولا بُد من الإشارة إلى أن المقصود بـ " العمل " لغة هو: الفعل، وعَمِلَ عَمَلًا؛ أي صنع ومَهَن، وأن عقل الإنسان لما كان له أن يتطور إلا لكونه يعمل ببداهه ويصنع، والعمل هو جوهر الوجود" (المنجد في اللغة والأعلام، 2012، ط40، ص530).

كما عرّفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية العمل عن بُعد وذلك بالدليل الإجرائي بأنه: " أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات". يُعتبر تعريف العمل عن بُعد الذي أوردته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تعريفًا جيدًا، حيث إنه قد وضع الأساس لفهم هذا المفهوم في سياق عصر العمل الحديث، وهو يتماشى مع التطور التكنولوجي الذي تشهده وسائل الاتصال وتقنية المعلومات. رغم أن التعريف الذي قدمته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية متماشياً مع تطورات العمل عن بُعد، إلا أنه قد يُنتقد في غياب التوضيح بشأن التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل في سياق العمل عن بُعد. فالتعريف لا يُوضح بشكل كافٍ العلاقة القانونية بين الطرفين، ولا يُبين بوضوح مدى استمرار مسؤولية صاحب العمل في الإشراف على أداء العامل.

أما عن التعريف الاصطلاحي الفقهي، فقد أخذ العمل عن بُعد يمثل موضوعًا هامًا ومعاصرًا يشغل اهتمام الفقهاء والمفتين في العصر الحديث (أحمد، ح، 2008، ع23، ص2249)، منهم من عرّفه بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأداء العمل عن بُعد في أماكن بديلة لأماكن العمل التقليدية، تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، لقاء أجر" (عزام، ع، 2012، ص67).

ويُحمد للتعريف السابق على إبرازه لعناصر عقد العمل الأساسية مثل التبعية والأجر واستخدام أسلوب العمل عن بُعد. ومع ذلك، يؤخذ عليه تعميمه فيما يتعلق بالعمل الذي يُمكن ممارسته عن بُعد، حيث توجد أعمال لا تتناسب طبيعتها العمل عن بُعد، وهي تلك التي تتطلب التواجد الجسدي للعامل. كما يُنتقد هذا التعريف لعدم تناوله استخدام التكنولوجيا ضمن نطاق العمل عن بُعد (شعبان، ح، 2012، ص57).

ومن خلال ما سبق، يتضح لنا بأن العمل عن بُعد هو العقد الذي يقوم فيه العامل بأداء عمله من مكان يختلف عن مقر العمل المعتاد، تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، باستخدام وسائل تكنولوجية حديثة، مقابل أجر محدد يتفق عليه الطرفان.

## المطلب الثاني

### التكييف القانوني للعمل عن بُعد

للبحث في التكييف القانوني لعقد العمل عن بُعد، يجب علينا أن نفهم طبيعة هذا العقد أولاً، فإما أن نعتبره عقد عمل يشابه عقود العمل التقليدية، وبالتالي فإنه يخضع لنظام العمل، ويلزم العامل وصاحب العمل بذات الالتزامات المفروضة عليها بموجب عقد العمل. وإما أن نعتبره نوعاً آخر من العقود المسماة التي يجب أن يخصصها المنظم باسم مُعين. وينظم أحكامها تنظيمًا دقيقاً على وجه الخصوص، بحيث يسهل على المتعاقدين إبرامها لوضوح أحكامها الجوهرية والتزاماتها دون الإخلال بمبدأ سلطان الإرادة (فليح، ن، 2018، مج18، ص208).

إن التكييف القانوني للعمل عن بُعد يوضّح بشكل كبير مناهج الحقوق والالتزامات المتعلقة بالأطراف فيه، وهو أمر لا بُد منه لأن العامل يقوم ببذل جهد مُعين لقاء أجر مُعين، وذلك فقاً لما بينته المادة الثانية من نظام العمل السعودي (1).

فالعقد وفقاً لما نص عليه نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم/51 وتاريخ 1444/11/29هـ في المادة (الحادية والثلاثون) هو "ارتباط الإيجاب بالقبول لإحداث أثر نظامي". كما نصت المادة (الخمسون) من نظام العمل السعودي بأن عقد العمل هو "عقد مُبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر".

وبمقارنة هاتين المادتين بما يتعلق بطبيعة العمل وتأصيله القانوني، وبالتحديد في سياق العمل عن بُعد، نجد أن عقد العمل عن بُعد ينعقد بين طرفين العامل وصاحب العمل، بحيث يلتزم العامل بتقديم العمل تحت إشراف صاحب العمل مقابل أجر متفق عليه. على الرغم من أن العمل عن بُعد يُعد نوعاً خاصاً من أنواع العمل، إلا أنه يجب أن تتوفر فيه جميع العناصر الأساسية لعقد العمل التقليدي، بما في ذلك وجود علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل، حيث يظل العامل خاضعاً لإدارة وإشراف صاحب العمل خلال فترة العمل، سواء محددة أم غير محددة، مما يضمن التزام الطرفين بشروط العقد المبرم بين الطرفين وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي.

إن الدليل الإجرائي للعمل عن بُعد الذي أصدرته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كَيْف العمل عن بُعد كعقد عمل، مما يترتب عليه أن العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل تخضع لأحكام نظام العمل. ويُشترط أن يتضمن العقد صراحةً تحديد أن العمل سيتم عن بُعد، كما يجب توثيق عقود العمل عبر البوابة الإلكترونية المعتمدة من قبل الوزارة.

إن تكييف العمل عن بُعد كعقد عمل يُعد تكييفاً قانونياً مُناسباً، بما أنه يتضمن كافة العناصر الجوهرية لعقد العمل التقليدي، مثل تحديد الحقوق والالتزامات بين الطرفين وتنظيم العلاقة بينهما وفقاً للأحكام القانونية المنصوص عليها. ولكنه يحمل طبيعة قانونية خاصة ومختلفة، فالعامل لا يكون تحت إشراف صاحب العمل مُباشرة، فهي رقابة مختلفة عن الرقابة التقليدية غير مُباشرة، بل من الممكن أن نطلق عليها الرقابة التكنولوجية، والتي يُمكن أن نعرفها بأنها رقابة صاحب العمل على العامل في عقد العمل عن بُعد رقابة مُباشرة أو غير مُباشرة عن طريق وسائل الاتصال التكنولوجية، بحيث يكون معيار التبعية (تبعية تكنولوجية)، وبذلك يكون العامل مسؤول عن عمله ومدته أمام صاحب العمل، وذلك من دون الإخلال بخصوصية الأطراف، أو التعدي على حقوق ملكياتهم الفكرية، فإن تحققت هذه الرقابة التكنولوجية يُمكن أن نتصور وجود "معيار التبعية التكنولوجية" (منصور، م، 2010، ص 89).

كما يُمكن أن تكون الرقابة التكنولوجية مُباشرة، بحيث يُباشِر صاحب العمل سلطته في الرقابة المتزامنة، وهذا ما توفره الوسائل التكنولوجية والتطبيقات مثل SKYPE, ZOOM، بحيث لا تقتصر مُباشرة الرقابة على أن يرى صاحب العمل العامل فعلياً، حيث إنه لا يحتاج وجود العامل كذلك، وهذه هي فلسفة عقد العمل عن بُعد، بل يُمكن أن يراه ويراقبه رقابة متزامنة عن طريق إحدى التطبيقات ووسائل الاتصال التي ذكرناها، فهو عقد يحمل طبيعة مختلفة، وبالتالي يجب أن يكون معيار الرقابة عليه مرناً أو قابل للتطبيق (أبو ثنين، م، 2024، مج 19، ع 6، ص 3504).

(1) وفقاً للمادة الثانية من نظام العمل التي نصت على "العامل هو كل شخص طبيعي- ذكراً أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته".

والجدير بالذكر إلى أن البعض يرى أنه بغياب عنصر الرقابة الفعلية المباشرة لا يمكننا تكييف عقد العمل عن بُعد بأنه عقد عمل (أبو ثنين، م، 2024، مج19، ع6، ص3504)، ولكننا نؤكد برأينا أنه يجب أن يكون معيار الرقابة مرئياً بحيث يُمكن أن يشمل الرقابة عن بُعد تكنولوجياً كما ذكرنا أعلاه.

## المبحث الثاني

### الآثار القانونية لعقد العمل عن بُعد

في العقود الملزمة للجانبين تترتب الالتزامات على أطراف العقد بمجرد توافق الإرادتين على إحداث أثر قانوني أي ارتباط الإيجاب بالقبول وانعقاد العقد بتوافر كافة أركانه من رضا ومحل وسبب، وهنا يكون العقد صحيحاً ونافاً من الناحية القانونية ومرتباً لآثاره، بالتالي تنشأ الالتزامات على أطرافه (العتوم، د، 2023، ص4)، وفي عقد العمل عن بُعد فإنه بمجرد انعقاده تنشأ التزامات على صاحب العمل والتزامات على العامل.

وعليه، سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول آثار العمل عن بُعد على التزامات وحقوق صاحب العمل، وفي المطلب الثاني آثار العمل عن بُعد على التزامات وحقوق العامل.

### المطلب الأول

#### آثار العمل عن بُعد على التزامات وحقوق صاحب العمل

ذكرنا سابقاً أن عقد العمل عن بُعد تنطبق عليه الأحكام العامة لعقد العمل بصورته التقليدية الواردة في نظام العمل بما لا يتعارض مع الطبيعة الخاصة لهذا العقد، إلا أنه فيما يتعلق بالالتزامات التي تترتب على صاحب العمل في عقد العمل بصورته التقليدية هل هي ذاتها التي تترتب على صاحب العمل في عقد العمل عن بُعد، أم أن هناك التزامات على صاحب العمل في عقد العمل تختلف عنها وتتفق مع الطبيعة الخاصة لهذا العقد، وهذا ما سنقوم ببيانه في هذا المطلب على النحو التالي ذكره:

#### أولاً: التزام صاحب العمل عن بُعد بدفع الأجر:

إن من أهم الالتزامات التي تترتب على صاحب العمل في عقد العمل التقليدي هو التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل لقاء العمل الذي قام به، حيث يعتبر الأجر محل عقد العمل (العربي، و، 2023، ع27، ص950). تعرض المُنظَّم السعودي لمفهوم الأجر في المادة الثانية من نظام العمل حيث مَيَّز على خلاف ما جرى عليه في نظام العمل السابق بين مفهوم الأجر الأساسي والفعلي وقد عرّف الأجر الأساسي بأنه "كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية". أما الأجر الفعلي فقد عرّفه في ذات المادة بأنه "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تقرر للعامل مقابل جهده في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل".

ولقد وردت تعريفات فقهيته للأجر، حيث عرف بأنه "المقابل الذي يستحقه العمل عن العمل الذي قام به سواء كان عيناً أو نقدياً أو الاثنين معاً بالإضافة إلى كل ما يستحقه العامل بمناسبة هذا العمل وذلك سنداً لنص القانون أو العقد أو النظام الداخلي للمنشأة" (المغربي، ج، 2022، ص149).

وانطلاقاً من هذه التعريفات، يُشترط لكي يستحق العامل الأجر أن يكون هناك عقد عمل صحيح، حيث يُعتبر عقد العمل عقداً رضائياً لا يتطلب شكلاً معيناً، بل يكفي لإبرامه صحيحاً أن تتوفر فيه الأركان الأساسية كالإرادة السليمة وخالية من العيوب بالإضافة إلى توفر محل وسبب مشروعين وأن يكون الأطراف كاملي الأهلية (2)، وفي حال كان العقد باطلاً، يفقد العامل حقه في الأجر المتفق عليه، ولكن يُمكن للقاضي منحه تعويض عادل دون التقييد بالأجر المحدد في العقد الباطل (العربي، و، 2023، ص951).

ويستحق العامل الأجر مقابل العمل الفعلي أو مجرد الاستعداد له، حتى إذا لم يتمكن من أداء العمل بسبب يعود إلى صاحب العمل، مثل: إغلاق المنشأة أو تعطل الآلات، وهذا ما أكدته نص المادة (62) من نظام العمل (3).

نستخلص مما سبق، يلزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل في عقد العمل عن بُعد كما في العقد التقليدي، وينطبق على أجر العمل عن بُعد نفس القواعد المتعلقة بالوفاء به وحمايته من الحسم والاقطاعات كما في العقد التقليدي.

نظراً لأهمية الأجر في عقد العمل، حرص المُنظّم السعودي على وضع تنظيم خاص لضمان الوفاء به يتسم بالصيغة الأمرة التي لا يجوز مخالفتها إلا لمصلحة العامل (4). حدد نظام العمل في المادة (90) قيوداً على صاحب العمل لضمان دفع الأجر بانتظام (5).

لقد أحسن المُنظّم السعودي في تحديد مواعيد دفع الأجر، حيث وضع قيوداً واضحة لضمان حصول العامل على أجره بشكل منتظم ودوري، سواء كان العامل باليومية أو الشهري أو بالقطعة، مع تحديد دفعات أسبوعية عند الحاجة. كما يضمن النص القانوني دفع الأجر بشكل لا يتجاوز فترة أسبوع في بعض الحالات، مما يُعزز قدرة العامل على تلبية احتياجاته المالية بشكل مُنتظم.

أمّا فيما يتعلق بالمكان الذي يجب أن يتم وفاء الأجر للعامل، فإن نص المادة (90) من نظام العمل يُلزم صاحب العمل بدفع الأجر في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها وفق ما تم توضيحه سابقاً. فإن هذه الطريقة توفر مزيداً من التيسير والحماية بالنسبة للعامل وكذلك ضماناً ضد السرقة بالنسبة للعمال الذين يعملون خارج مناطق العمران أو في الصحراء حيث يصعب عليهم الحفاظ على أجورهم من السرقة (الهنائي، س، والبنداري، م، 2008، ص146).

(2) نص المُنظّم السعودي صلب المادة (162) من نظام العمل أن السن الأدنى بالنسبة للعامل هو خمسة عشر سنة مع وجود استثناء يتعلق بالأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الثالثة عشر والخامسة عشر حيث يمكن لوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن يسمح بتشغيلهم.

(3) وفقاً للمادة (62) من نظام العمل التي تنص على أنه "إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المُحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل؛ كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل".

(4) تنص المادة الثامنة من نظام العمل على أنه "يبطل كل شرط يُخالف هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعمل".

(5) تنص المادة 90 على أنه "يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية: أ- العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل. ب- العمال ذو الأجر الشهري: تصرف أجورهم مرة في الشهر. ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين. فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل. د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع".

كما تجدر الإشارة، بأنه يعتبر وفاء صاحب العمل بالأجر بأي طريقة أخرى غير التحويل البنكي موجباً للمأخذة بإحدى العقوبات الواردة ضمن المادة (229) من نظام العمل. إلا أنه يُعد مبرراً لزمته في مواجهة العامل ما دام قد استوفاه منه هذا الأخير بشكل فعلي (حسن، خ، 2011، مج8، العدد1، ص52).

ونرى أنه بتطبيق هذه القواعد على عقد العمل عن بُعد، فإنه لا تتور أي إشكالية فيما يتعلق بزمان الوفاء بالأجر أو بمكانه. إذ كان من الممكن أن تكون هناك إشكالية تتعلق بمكان وفاء الأجر وذلك إذا لم يتم تعديل المادة (90) من نظام العمل التي كانت تُلزم صاحب العمل بدفع الأجر في مكان العمل، بالتالي فإن هذه القاعدة كان من الصعب تطبيقها في نطاق العمل عن بُعد، فقد يكون العامل في دولة أخرى غير الدولة التي يتواجد فيها صاحب العمل. إلا أنه قد تم تعديل هذه المادة، بموجب المرسوم الملكي رقم (م/64) بتاريخ 1432/6/5 هـ، والتي أصبحت تنص على أنه " يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية"، فقد كان من الصواب تعديلها بما يتماشى مع التطور التقني والتكنولوجي، وتيسيراً لأطراف عقد العمل عن بُعد.

#### ثانياً: التزام صاحب العمل عن بُعد بتنظيم أوقات العمل:

من الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق صاحب العمل في عقد العمل بصورته التقليدية هو تنظيم أوقات العمل، ونظراً لأن صاحب العمل يسعى لتحقيق أكبر قدر من الربح مستغلاً هذه السلطة التنظيمية فقد يقوم بتكليف العامل بالعمل أطول وقت ممكن دون مراعاة مصلحة العامل، لذلك نظم المُنظّم السعودي ساعات العمل وذلك في نص المادة (98) من نظام العمل التي تنص على أنه " لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي".

كما أجاز نظام العمل لصاحب العمل وفي حالات معينة تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه 50% من أجره الأساسي<sup>(6)</sup>، ويكون ذلك في حالة القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة، وإعداد الميزانية، والتصفية وقلل الحسابات<sup>(7)</sup>، وغيرها.

كما حدد المُنظّم في نظام العمل أيام الراحة الأسبوعية، حيثُ يكون يوم الجمعة من كل أسبوع هو يوم الراحة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك<sup>(8)</sup>، كما يجوز للعامل بموافقة الوزارة وصاحب العمل تجميع الراحة الأسبوعية لمدة لا تتجاوز عن ثمانية أسابيع<sup>(9)</sup> ويكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، ولا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية<sup>(10)</sup>.

وبناءً على ما تقدم ذكره، فإن المُنظّم السعودي ألزم صاحب العمل في عقد العمل بصورته التقليدية بالأحكام المنصوص عليها في نظام العمل وذلك فيما يتعلق بتنظيم أوقات العمل، إلا أنه وفي نطاق العمل عن بُعد وبالنظر إلى الطبيعة الخاصة له، حيثُ أن عقد العمل عن بُعد يتم في مكان آخر عن مكان العمل فإن هذه الأماكن لا يُمكن تحديدها فقد يتم العمل من المنزل أو أماكن مخصصة،

(6) وفقاً للفقرة الأولى من المادة 107 من نظام العمل السعودي.

(7) وفقاً للمادة 106 من نظام العمل السعودي.

(8) وفقاً للمادة 104 من نظام العمل السعودي.

(9) وفقاً للمادة 105 من نظام العمل السعودي.

(10) وفقاً للفقرة الثانية من المادة 104 من نظام العمل السعودي.

وفي جميع الأحوال هل يكون صاحب العمل عن بُعد ملزم بما جاء في نصوص النظام فيما يتعلق بساعات العمل والعمل الإضافي والراحة الأسبوعية تجاه العامل عن بُعد؟ نرى بأن عقد العمل عن بُعد تنطبق عليه ذات الأحكام المنطبقة على عقد العمل بصورته التقليدية بما لا يتعارض مع خصوصيته نظرًا لعدم وجود تنظيم قانوني خاص له، وبالتالي فإن صاحب العمل عن بُعد ملزم بالأحكام الواردة في نظام العمل فيما يتعلق بتنظيم أوقات العمل بما لا يتعارض مع طبيعة العمل عن بُعد (العتوم، د، 2023، ص46).

بالرغم من إن إمكانية تطبيق أحكام تنظيم أوقات العمل الواردة في نظام العمل على عقد العمل عن بُعد في عدد ساعات العمل والعمل الإضافي والراحة الأسبوعية إلا أننا نرى بأن هذه الأحكام غير كافية فيما يتعلق بتحديد أوقات العمل حيث إنه في عقد العمل عن بُعد يكون للعامل الحرية في اختيار أوقات عمله، لذلك يتطلب الأمر وضع تنظيم خاص يتناسب مع طبيعة هذا النوع من العمل، لضمان حقوق كلا الطرفين.

### ثالثاً: التزام صاحب العمل بمنح العامل الإجازات التي يستحقها:

من الالتزامات التي تترتب على صاحب العمل بموجب نظام العمل هو منح إجازات للعامل، حيث أن هذه الإجازات تعتبر من الحقوق الأساسية للعامل، وهذه الإجازات تستحق للعامل سواء كان عقد العمل بصورته التقليدية أو عن بُعد (العتوم، د، 2023، ص11)، كما نصت المواد من (109 - 118) من نظام العمل على الإجازات التي يستحقها العامل.

ومن أهم الإجازات التي يستحقها العامل هي الإجازة السنوية حيث تُنظم المنظم السعودي هذه الإجازة في نظام العمل بشكل دقيق ومفصل. ففي كل عام، يحق للعامل الحصول على إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، وتُزاد هذه المدة إلى ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل. وتتمتع هذه الإجازة بمزايا عدة، أبرزها أنها تُصرف بأجر مقدماً (11).

يُجدر بالذكر أن المنظم السعودي قد أقر بضرورة تمتع العامل بإجازته في السنة التي يستحقها، مع منع العامل من عنها أو التقاضي بدل نقدي مقابلها أثناء فترة العمل، مما يعكس حرصه على الحفاظ على راحة العامل وصحته النفسية والجسدية. بالإضافة إلى ذلك، يحق لصاحب العمل تحديد موعد الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو توزيعها بالتناوب بين الموظفين لضمان سير العمل بشكل مستمر، مع ضرورة إشعار العامل بالموعد المحدد للإجازة قبل وقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً (12).

كما تُنظم المنظم في اللائحة التنفيذية لنظام العمل أنواع أخرى من الإجازات كالإجازات المرضية (13)، حيث يحق لكل عامل الأجر الكامل عن أيام هذه الإجازات دون النظر للأجر المستحق عن أيام الإجازة المرضية.

(11) وفقاً للفقرة الأولى من المادة (109) من نظام العمل التي نصت على "يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تُزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً".

(12) وفقاً للفقرة الثانية من المادة (109) من نظام العمل التي نصت على "يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز الزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يُحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يُؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كافٍ لا يقل عن ثلاثين يوماً".

(13) وفقاً للمادة (24) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

وبناءً على ما سبق، نرى بأن الحقوق الممنوحة للعامل في الإجازات في عقد العمل بصورته التقليدية هي ذاتها يستحقها العامل في عقد العمل عن بُعد، مما يؤكد على أهمية تحقيق العدالة والمساواة بين جميع أنواع عقود العمل. فإن هذا التنظيم يُعزز من بيئة العمل المتوازنة التي تضمن حقوق العامل في مختلف الظروف، ويساهم في رفع إنتاجيته وراحته، ويعكس حرص المنظم السعودي على توفير بيئة عمل صحية توازن بين العمل وحياة العمال الشخصية.

#### رابعاً: التزام صاحب العمل عن بُعد في توفير وسائل السلامة العامة والخدمات:

من الالتزامات التي تترتب على صاحب العمل في عقد العمل بصورته التقليدية هو التزامه بتوفير وسائل السلامة والصحة العامة للعاملين لديه، وان يتخذ في ذلك كافة التدابير اللازمة لحمايتهم، كما يلتزم بتوفير كافة الخدمات لإتمام العمل، ويقع هذا الالتزام على صاحب العمل سواء كان عقد العمل بصورته التقليدية ام عقد العمل عن بُعد، كما يُشترط على صاحب العمل بمراعاة وسائل السلامة العامة - اللزم توافرها في مكان العمل- عند تحديد أماكن العمل عن بُعد للمحافظة على سلامة العامل وهذا ما نص عليه الدليل الإجرائي للعمل عن بُعد.

كما يمثل التزام صاحب العمل عن بُعد حماية كل ما هو متعلق بمعلومات وبيانات العامل، كتوفير برامج لمنع اختراق كل ما يتعلق بهذا العامل والسعي لفرض قيود على استخدامه لتكنولوجيا بقصد حمايته بحيث يترتب على مخالفته لهذه القيود إيقاع الجزاءات التدريبية عليها، فالعامل عن بُعد يؤدي عمله من خلال فضاء تكنولوجي ومعلوماتي واسع مما يجعل بياناته عرضة للاختراق أو السرقة، الأمر الذي يؤثر على حقه في المحافظة على خصوصيته (جري، م، 2011، س41، ع2، ص35).

ويقوم صاحب العمل في سبيل توفير وسائل السلامة والصحة العامة للعاملين بالقيام بعمليات تفتيش دورية ومستمرة من قبل جهة مختصة، حيث أكد المنظم السعودي في نظام العمل واللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها على ذلك من خلال تنظيم أحكام عملية التفتيش وضوابطها من حيث ما تشمله هذه العملية والشروط والمؤهلات التي يجب توافرها في القائمين عليها وذلك في الباب الثالث عشر: تفتيش العمل في نظام العمل، إلا إن الإشكالية هنا تثار فيما يتعلق بإجراءات عمليات التفتيش في نطاق عقد العمل عن بُعد، حيث أن في عقد العمل عن بُعد لا يكون العامل متواجد في مكان العمل وإنما قد يقوم بالعمل من المنزل أو أماكن مخصصة، فإذا كان العامل يقوم بالعمل من منزله فقد يرفض دخول الأشخاص الموكول إليهم مهمة التفتيش إلى منزله، إلا أنه في عقد العمل التقليدي لا يتم أخذ إذن العاملين للقيام بعملية التفتيش.

وبالرجوع إلى اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم/264 بتاريخ 14/8/1428هـ، نلاحظ بأنها لم تتطرق إلى هذا النوع من العمل وهو العمل عن بُعد. وعليه، نرى بأنه يجب أن يتم وضع تنظيم لهذا المسألة بشكل واضح يتم من خلال قيام صاحب العمل بتنفيذ التزاماته تجاه العامل وحماية حقوق العاملين لديه بذات الوقت وتحديد آليه معينة يتم من خلالها القيام بعملية التفتيش في عقد العمل عن بُعد دون المساس بحقوق العامل.

#### خامساً: التزام صاحب العمل عن بُعد في حالة إصابة العامل:

عرّف نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 وتاريخ 3/9/1421هـ إصابة العمل في المادة الثلاثون بأنها " تُعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه، ويُعد في حكم ذلك كل حادث يقع للمشارك أثناء طرقه المعتاد

من مسكنه إلى مقر عمله والعكس. أو أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي تناول فيه عادة طعامه أو يؤدي فيه صلاته والعكس. وتُعد بذات الوصف: الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشترك التي يقوم بها بقصد أداء مهمه كلفه بها صاحب العمل". كما أشارت ذات المادة في الفقرة الثانية بأن تُعد إصابة عمل أي من الأمراض المهنية المحددة في جدول يصدره مجلس الإدارة.

تُلاحظ من نص المادة أعلاه، بأنَّ المُنظَّم توسع في تعريف "إصابة العمل" ليشمل الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات العامل من مسكنه إلى عمله أو أثناء تنقلاته لأداء مهام عمله. هذا التوسع يصب في مصلحة العامل، حيثُ يوفر له حماية تأمينية شاملة حتى في الحالات غير المباشرة في العمل.

وفي نطاق العمل عن بُعد فهل تنطبق عليه ذات الأحكام التي تنطبق على العمل بصورته التقليدية فيما يتعلق بإصابات العمل والأمراض المهنية والتعويض عنها، ولبيان ذلك وبالرجوع إلى نص المادة سالفه الذكر نجد أنها لم تتخذ مكان العمل كأساس لتحديد هوية العُمال الخاضعين لأحكامه (العتوم، د، 2023، ص53)، وهذا يُؤكد على أن هذه الأحكام تنطبق على عقد العمل عن بُعد، كما تجدر الإشارة، بأن النظام حدد فئات العُمال الخاضعين لأحكامه بغض النظر عن مدة العقد وشكله وطبيعته، كما وحد العُمال الغير خاضعين لأحكامه ولم يُعتبر العاملين عن بُعد منهم، وبالتالي فإن هذه الأحكام جميعها تؤكد انطباق نصوص نظام التأمينات الاجتماعية على عقد العمل عن بُعد.

نستخلص مما سبق، إن التزام صاحب العمل عن إصابة العمل في عقد العمل عن بُعد يواجه صعوبة في إثبات الإصابات بسبب عدم وجود العامل في مكان العمل الفعلي. ولكن نرى بأنه يُمكن إثبات الإصابة بالاستناد إلى أوقات وساعات العمل المحددة، فإذا حدثت الإصابة خلال هذه الأوقات، تُعتبر إصابة عمل. حيثُ يظل صاحب العمل مسؤولاً عن حماية العامل أثناء العمل عن بُعد وإن لم يكن تواجد العامل الفعلي والمادي في مكان العمل وذلك وفقاً لعلاقة التبعية بينهما (حسين، إ، 2010، مج16، ع17، ص20).

**سادساً: التزام صاحب العمل عن بُعد بتمكين العامل من العمل وتوفير أدوات العمل :**

وإذا أخل صاحب العمل بهذا الالتزام يستحق العامل الأجر رغم عدم قيامه بالعمل متى كان ذلك إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام راجع إليه وليس بسبب قوة خارجية قاهرة وهذا ما نصت عليه المادة (62) من نظام العمل.

وعليه، نرى بأن صاحب العمل ملزم بتوفير كافة الأدوات التي تمكن العامل من أداء العمل بالشكل المطلوب، وبما أننا نتحدث في نطاق العمل عن بُعد وأن العامل لا يكون متواجد في مكان العمل بحيث قد يقوم بأداء العمل من المنزل إلا أن ذلك لا يمنع من التزام صاحب العمل في توفير الأدوات اللازمة لتمكين العامل من القيام بالعمل، حيثُ يترتب على صاحب العمل توفير الأجهزة الإلكترونية التي تمكن العامل من خلال استخدامها القيام بالعمل.

## المطلب الثاني

### آثار العمل عن بُعد على التزامات وحقوق العامل

بعد ما قمنا ببيان الالتزامات التي تترتب على صاحب العمل بموجب عقد العمل عن بُعد فإنه لا بُد من بيان الالتزامات التي تترتب على العامل في ظل هذا العقد، وبالرجوع إلى المادة (65) من نظام العمل نجد أنها حددت الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، وعليه سنقوم ببيان هذه الالتزامات على النحو التالي:

#### أولاً: التزام العامل عن بُعد بأداء العمل:

من أهم الالتزامات التي رتبها نظام العمل على العامل هي أن يقوم بأداء العمل المتفق عليه في العقد، وهذا هو الأساس الذي يقوم عليه عقد العمل سواء بصورته التقليدية ام عن بُعد، ففي جميع الأحوال يلتزم العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه في العقد، ويترتب على العامل في سبيل تنفيذه لهذا الالتزام وأداء العمل أن يقوم بالعمل بنفسه وأن يبذل في ذلك عناية الرجل المعتاد، وأن يقوم بأداء العمل المتفق عليه في العقد تحت أوامر صاحب العمل ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة (المغربي، ج، 2022، ص124) وذلك وفقاً لما جاء في المادة (65) من نظام العمل<sup>(14)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه في بعض عقود العمل، تكون فيها شخصية العامل محل اعتبار، حيثُ يتعين عليه أداء العمل بنفسه، وتعد وفاته سبباً لانتهاء العقد. في عقد العمل عن بُعد، تكون شخصية العامل مهمة أيضاً، لأن العمل يعتمد على استخدام وسائل التكنولوجيا، ويتطلب مهارات ومعرفة تتناسب مع التطورات التكنولوجية. لذلك، يجب على العامل في عقود العمل عن بُعد أداء العمل المتفق عليه بنفسه (المصاورة، ه، 2008، ص151).

وتكمن الإشكالية في أن العامل عن بُعد قد يستعين بشخص آخر لأداء العمل بدلاً منه بسبب عدم تواجده في مكان العمل. وقد أكد بعض الفقهاء على ضرورة التزام العامل بأداء العمل بنفسه تنفيذاً للنظام والاتفاق مع صاحب العمل. وفي حال مخالفة ذلك، يحق لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة (المصاورة، ه، 2008، ص152).

بناءً على ما سبق، يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه وبإعتناء الرجل المعتاد، سواء كان عقد العمل تقليدياً أو عن بُعد، باعتبار هذا الالتزام أساس العقد. وبالنسبة لإثبات أداء العامل عن بُعد للعمل، يُمكن لصاحب العمل التأكد من ذلك من خلال إجراءات التفتيش، واتخاذ الجزاء في حال المخالفة.

#### ثانياً: التزام العامل عن بُعد بشرط عدم منافسة صاحب العمل:

يترتب على العامل التزام بعدم منافسة صاحب العمل، ويحق لصاحب العمل فرض هذا الشرط في العقد أو باتفاق لاحق حتى بعد انتهائه. لكن نظراً لأن شرط عدم المنافسة يُقيد حرية العامل، يجب تحديده بمدة زمنية معينة ونطاق مكاني مُحدد، ويقتصر على

(14) وفقاً للمادة (65) من نظام العمل التي تنص على " يجب على العامل: أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر".

نوع العمل الذي يُمارسه صاحب العمل (15) . كما يُعتبر الشرط باطلاً إذا تضمن تعويضًا ماليًا كبيرًا لإجبار العامل على البقاء (غزال، ح، 2016، مج38، ص57) .

يُعتبر التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل قائمًا سواء كان عقد العمل تقليديًا أو عن بُعد، ويحق لصاحب العمل فرض هذا الشرط في العقد. إلا أن الصعوبة تكمن في إثبات مخالفة العامل عن بُعد لهذا الشرط. نظرًا للطبيعة الخاصة لهذا النوع من العمل وعدم تواجد العامل في مكان العمل، يُثار التساؤل حول ما إذا كان استمرار العامل في العمل بعد انتهاء العقد يُعد منافسة غير مشروعة. من وجهة نظرنا، لا يُعتبر ذلك منافسة غير مشروعة إذا كان العامل يعمل لمصلحته الشخصية بعد انتهاء العقد.

### ثالثًا: التزام العامل عن بُعد بتنفيذ أوامر صاحب العمل:

من الالتزامات التي تترتب على العامل في عقد العمل سواء كان عقد العمل بصورته التقليدية أم عقد العمل عن بُعد هو الالتزام بأوامر صاحب العمل والعمل تحت إشرافه وإدارته، حيثُ أكد المُنظّم على هذا الالتزام في تعريفه لعقد العمل كما ذكرنا سابقًا.

فإن العامل عن بُعد ملزم باتباع أوامر صاحب العمل وتوجيهاته كما هو العامل التقليدي، إلا ونظرًا للطبيعة الخاصة لهذا العقد وعدم تواجد العامل الفعلي والمادي في مكان العمل يترتب عليه التزامات إضافية كالتزامه بالرد على اتصالات صاحب العمل، والسماح له بالمراقبة الإلكترونية خلال ساعات العمل للتأكد من حسن سير العمل ومدى التزام العامل بتنفيذ أوامره وتوجيهاته، وإن مخالفة العامل عن بُعد لذلك يجعل لصاحب العمل الحق في إيقاع الجزاءات التأديبية عليه (فليح، ن، 2018، مج18، ص212).

ختامًا، رغم إمكانية تطبيق الأحكام الواردة في نظام العمل على عقد العمل عن بُعد مع بعض الصعوبات التي يُمكن تجاوزها بالاتفاق بين الأطراف، إلا إننا نوصي المُنظّم بوضع تنظيم خاص لهذا العقد يُحدد أحكامه ويشمل كافة جوانبه، بشكل يتماشى مع طبيعة العقد.

### الخاتمة:

يُعتبر العمل عن بُعد نتيجة للتطور التكنولوجي المتسارع والعولمة التي أثرت على العديد من القطاعات. فقد امتد تأثيره ليشمل مجالات متعددة مثل الصناعة، والتجارة، والتعليم، والصحة، مما ساهم في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة بفضل التقنيات الحديثة. هذا التحول لم يكن مجرد تحديث فني، بل غيّر بشكل جذري أساليب العمل، مما أدى إلى ضرورة وضع أحكام مُنظمة لهذا النوع من العقود، بهدف تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل وضمان حقوقهم.

في المبحث الأول، تم تناول ماهية العمل عن بُعد، حيثُ تم التركيز على كيفية تنظيم هذا النوع من العمل في غياب الأحكام المُنظمة التي تنظم العمل عن بُعد في النظام السعودي. كما تم استعراض التكييف القانوني للعمل عن بُعد والتوصل إلى معيار مراقبة مُناسب لعقد العمل عن بُعد. في المبحث الثاني، تم دراسة الآثار القانونية للعمل عن بُعد على حقوق والتزامات كل من صاحب العمل والعامل. تم التركيز على مسؤوليات صاحب العمل في توفير بيئة آمنة تضمن حقوق العامل، بما في ذلك الأجر، والإجازات، وحماية

(15) وفقًا للمادة (83) من نظام العمل تنص " إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصلحته المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحررًا ومُحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين".

بياناته الشخصية. كما تم ذكر أيضًا تأثير العمل عن بُعد على التزامات العامل من ناحية تنظيم ساعات العمل، ومن ناحية عدم منافسة صاحب العمل.

في الختام، قد خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية:

### النتائج:

**أولاً:** إن تعريف العمل عن بُعد الذي أوردته وزارة الموارد البشرية، لم يوضح التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل، ولم يُبين بوضوح مدى استمرار مسؤولية صاحب العمل في الإشراف على أداء العامل.

**ثانياً:** كيف الدليل الإجرائي الذي أصدرته وزارة الموارد البشرية العمل عن بُعد بأنه عقد عمل، مما يترتب عليه أن العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل عن بُعد تخضع لأحكام نظام العمل.

**ثالثاً:** إن عقد العمل عن بُعد كما في عقد العمل التقليدي يُرتب التزامات متقابلة على أطرافه، بحيث يلتزم صاحب العمل عن بعد والعامل عن بعد بكافة الالتزامات الواردة في نظام العمل بما لا يتعارض مع الطبيعة الخاصة له.

**رابعاً:** إن التزام صاحب العمل عن إصابة العمل في عقد العمل عن بُعد يواجه صعوبة في إثبات الإصابة، وذلك بسبب عدم وجود العامل في مكان العمل الفعلي.

**خامساً:** يلزم صاحب العمل بتوفير الأدوات اللازمة لتمكين العامل من أداء عمله، حتى في حالة العمل عن بُعد، حيث يجب عليه تزويد العامل بالأجهزة الإلكترونية اللازمة للقيام بالمهام المطلوبة من المنزل.

**سادساً:** في العمل عن بُعد، يلتزم العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل وتوجيهاته، كما في العمل التقليدي، لكن في غياب التواجد الفعلي في مكان العمل، يتطلب التزامًا إضافيًا مثل توفير إمكانية المراقبة الإلكترونية خلال ساعات العمل لضمان سير العمل.

**سابعاً:** رغم إمكانية تطبيق أحكام نظام العمل التقليدي على عقد العمل عن بُعد مع بعض الصعوبات التي يُمكن تجاوزها بالاتفاق بين الأطراف، إلا أن هذه الأحكام غير كافية نظرًا للطبيعة الخاصة لهذا النوع من العمل.

### التوصيات:

خلصت هذه الدراسة إلى عدد من التوصيات، هي:

**أولاً:** نوصي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوضيح التعريف الذي عرفته بالدليل الإجرائي للعمل عن بُعد بحيث يتضمن توضيحًا أكبر لكيفية تحديد التبعية القانونية، بما في ذلك كيفية إشراف صاحب العمل على سير العمل، مع إمكانية الأخذ بالرقابة التكنولوجية المباشرة عبر الوسائل الحديثة.

**ثانياً:** نوصي المُنظّم السعودي بالنص على أحكام التعويض عن إصابات العمل في عقد العمل عن بُعد وتحديدًا فيما يتعلق بإثبات إصابات العمل لكي يتسنى للعامل عن بُعد الحصول على التعويض.

ثالثاً: توصي هذه الدراسة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتضمين اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها أحكاماً خاصة تتعلق بعقد العمل عن بُعد، بحيث تضع آلية واضحة تضمن لصاحب العمل الوفاء بالتزاماته في توفير وسائل السلامة والصحة العامة، مع احترام خصوصية العاملين.

رابعاً: توصي هذه الدراسة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بضرورة سن تنظيم خاص يُحدد الأحكام التي تسري على عقد العمل عن بُعد بطريقة تتفق مع طبيعته الخاصة ولا تتعارض بذات الوقت مع الأحكام الواردة في نظام العمل وذلك انطلاقاً من رعاية الطرف الأولى بالرعاية في تلك العلاقة ألا وهو العامل.

### قائمة المصادر والمراجع:

- الدليل الإجرائي للعمل عن بُعد الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- اللائحة التنفيذية لضبط أعمال تفتيش العمل وتنظيمها، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (264) بتاريخ 14/8/1428هـ. المنجد في اللغة والأعلام، الطبعة 40، دار المشرق، بيروت، 2012م.
- نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/33) وتاريخ 3/9/1421هـ.
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ.
- نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 29/11/1444هـ.
- أحمد، ح، (2010)، العمل عن بُعد ذاتية: دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وقانون العمل الفرنسي وبعض التشريعات الأخرى، القاهرة: دار الكتب القانونية.
- البهوتي، م، (1996)، الروض المربع بشرح زاد المستقنع، باب الإجازة، المكتبة الشاملة.
- جري، م، هيئة التحرير، العيسى، ع، جوردن، ج، هدسون، ن، الهندي، و، (2011)، دليل العمل عن بُعد، الإدارة العامة، س 41، ع 2.
- رمضان، ج، (2008)، شرح قانون العمل، ط4، القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية.
- الشريبي، م، (1994)، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، كتاب الإجازة، المكتبة الشاملة.
- شعيان، ح، (2012)، عقد العمل عن بُعد: دراسة مقارنة، القاهرة: دار النهضة العربية.
- العلجوني، أ، (2002)، التعاقد عبر طريق الإنترنت: دراسة مقارنة، الأردن: دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.
- المصاورة، ه، (2008)، المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، الأردن: دار اليازوري العلمية.
- المغربي، ج، (2022)، شرح أحكام قانون العمل، ط4، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

- منصور، م، (2003)، المسؤولية الإلكترونية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- منصور، م، (2010)، قانون العمل، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- أبو ثنين، م، (2024)، النظام القانوني للعمل عن بُعد، المجلة القانونية، مج19، ع6.
- الافتتاحات، ي، وزين الدين، ص، (2021)، مستقبل عقود العمل في الشركات التجارية بعد جائحة كوفيد- 19 المستجد، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج14، ع1، 286 – 314، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1144593>
- بن أحمد، آ، بو الشعور، ش، مطابع، آ، (2020)، إمكانية تطبيق العمل عن بُعد كآلية لتسيير الموارد البشرية في ظل أزمة كوفيد - 19 مع الإشارة إلى تجارب بعض دول العالم، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، مج12، ع1.
- حسن، خ، (2011)، الضمانات التشريعية لحماية أجر العامل: دراسة تحليلية في ظل الحماية القانونية لأجر العامل في البحرين ومصر، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، مج8، ع1، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/433991>
- حسين، إ، (2010)، رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصاد، العراق: جامعة تكريت، مج16، ع17.
- العربي، و، (2023)، الأجر في النظام السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف، ع27، مسترجع من: [https://jfsit.journals.ekb.eg/article\\_330996\\_ddbd40fb5fb9e88e2d2d4dfc9c519253.pdf](https://jfsit.journals.ekb.eg/article_330996_ddbd40fb5fb9e88e2d2d4dfc9c519253.pdf)
- العزي، م، (2017)، الإطار القانوني للتعاقد عبر الإنترنت: رؤية شرعية، مجلة الدراسات العربية، مج8، ع36، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/996305>
- غزال، ح، (2016)، الشرط الاتفاقي بعدم المناقسة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، مج38.
- فليح، ن، (2018)، التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج18، ع1، 217-202، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/895257>
- المناصير، م، (2019)، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد: دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات، مج46، ع1.
- نجم، أ، (2023)، التنظيم القانوني في عقد العمل عن بُعد، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مج57، ع3، 9-48، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1389240>
- بو خريص، ع، (2022)، العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا: دراسة على عينة من أساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، (رسالة ماجستير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، مسترجع من: <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/30708/1/bouhkris-abdelkader.pdf>

كيوان، و، ( 2024)، الأحكام القانونية للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والتشريعات البريطانية والفرنسية، (رسالة ماجستير منشورة)، الأردن: جامعة عمان العربية، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1487129>

عزام، ع، (2012)، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، مصر: جامعة حلوان.

العتوم، د، (2023)، الآثار القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، (رسالة ماجستير منشورة)، كلية الحقوق، الأردن: جامعة الإسراء الخاصة، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1437165>

الهنائي، س، والبنداري، م، (2008)، الحماية القانونية للأجر وفقاً لقانون العمل العماني رقم 200/35 وتعديلاته، (رسالة ماجستير غير منشورة)، مسقط: جامعة السلطان قابوس.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الدليل الإجرائي للعمل عن بُعد، 2021م، مُتاح على: <https://zt.ms/NyRZ> ، تاريخ الدخول: 2025/2/26م.

## “Provisions of the Remote Work Contract in the Saudi System”

### Researcher:

Jana Khaled Mohammed Alharbi

### Supervisor:

Amal Mohammed Shalaby

### Abstract:

The objectives of this study are to outline the legal provisions governing remote work in the Saudi system by using an analytical approach to examine texts related to remote work in the Saudi Labor Law and the procedural guide issued by the Ministry of Human Resources and Social Development. The study also aims to analyze the effectiveness of these provisions in regulating remote work and protecting the rights of both employees and employers, while focusing on the impact of the remote work contract on the obligations of both parties.

The main research question is: What are the legal provisions governing the remote work contract in light of the Saudi system?

To answer this, the study is divided into two sections. The first section addresses the nature of remote work, focusing on defining remote work and its legal classification, and establishing appropriate criteria for monitoring remote work. The second section analyzes the legal impact of remote work on the rights of employers and employees, emphasizing the employer's responsibility to ensure employee rights, such as salary, leave, and data protection. It also discusses the impact of remote work on the employee's obligations, such as organizing working hours and avoiding competition with the employer.

The study concludes that the definition of remote work provided by the Ministry of Human Resources in its procedural guide does not clarify the legal dependency between the employer and the employee. Furthermore, the remote work contract imposes reciprocal obligations on both parties, similar to traditional employment contracts. The study recommends creating specific regulations for this type of work and incorporating provisions in the executive regulations to ensure clear mechanisms protecting both parties' rights.

**Keywords:** Remote work, Employee rights in remote work, Legal regulation of remote work, Work injury proof in remote work, Electronic contracts, Employer's electronic responsibility.