

## "تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن"

### (دراسة تحليلية في ضوء النظام السعودي)

بحث مقدم لاستكمال متطلبات مقرر قانون العمل

إعداد الباحثة:

جود عبد الله ميرغني

الرقم الجامعي: 2601654

بإشراف: د/ امل محمد شلبي خضرجي

(1447هـ، 2026م)

Received: 05/06/2026 | Revised: 06/06/2026 | Accepted: 12/06/2026 | Published: 02/07/2026

#### ملخص البحث

ورغم ما يحققه هذا النظام من مرونة لأصحاب العمل والعاملين، إلا أنه يثير العديد من الإشكالات القانونية، خاصة فيما يتعلق بتنظيم الأجر، من حيث تحديده، وضماناته، وآلية احتسابه، ومدى كفايته لتحقيق الحماية الاجتماعية للعامل. وتبرز أهمية دراسة هذه الإشكالات في ظل توسع تطبيق نظام العمل المرن، وما قد يترتب عليه من آثار قانونية واقتصادية، تستدعي إعادة النظر في التوازن بين مصلحة صاحب العمل وحماية العامل.

يشهد سوق العمل السعودي تطوراً ملحوظاً في أنماط التشغيل، ومن أبرزها نظام العمل المرن الذي أقرته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية كأداة لتعزيز فرص العمل وزيادة مرونة التوظيف. ويتميز هذا النمط بأن أجر العامل يُحتسب على أساس الساعة، دون الالتزام ببعض المزايا التقليدية كالإجازات المدفوعة أو مكافأة نهاية الخدمة.

#### How to Cite This Article

ميرغني، ج. ع. (2026). تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن: دراسة تحليلية في ضوء النظام السعودي. المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، 9(93)، 309 - 330.



AJSP | Vol. 9 | Issue 93 | DOI: <https://doi.org/10.36571/ajsp.93> | AJSP ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8048-2082>

#### المقدمة:

في ظل اعتماد عقد العمل المرن في النظام السعودي كأحد أنماط العمل الحديثة، برزت إشكالات قانونية تتعلق بتنظيم أجر العامل، نظراً لارتباطه بعدد ساعات العمل وعدم استقراره مقارنة بالأجر في العقود التقليدية. وعلى الرغم من وجود تنظيم نظامي لهذا النوع من العقود، إلا أن مدى كفايته

في توفير الحماية القانونية لأجر العامل يظل محل تساؤل، خاصة في ظل غياب بعض الضمانات المرتبطة بالأجر، وتتمثل مشكلة البحث في مدى كفاية التنظيم القانوني لأجر العامل في عقد العمل المرن في النظام السعودي في تحقيق التوازن بين مرونة التشغيل وضمان الحماية الكافية للعامل. وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما التحديات القانونية في تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن في النظام السعودي، وما مدى كفاية هذا التنظيم في تحقيق التوازن بين مرونة التشغيل وضمان الحماية القانونية للعامل؟

ويندرج من السؤال الرئيس هذه الأسئلة الفرعية:

١- ما المقصود بعقد العمل المرن، وما طبيعته القانونية في النظام السعودي؟

٢- كيف يتم تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن من حيث أسس احتسابه وضوابطه النظامية؟

٣- ما أبرز التحديات القانونية في تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن؟

٤- إلى أي مدى يوفر التنظيم الحالي الحماية لأجر العامل في عقد العمل المرن؟

#### اهداف الدراسة:

١- بيان مفهوم عقد العمل المرن وطبيعته القانونية في النظام السعودي.

٢- تحليل الإطار النظامي المنظم لأجر العامل في عقد العمل المرن، من حيث أسس احتسابه وضوابطه.

٣- الكشف عن أبرز التحديات القانونية التي تواجه تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن.

٤- تقييم مدى كفاية الحماية النظامية المقررة لأجر العامل في هذا النوع من العقود.

#### أهمية الدراسة:

- تسهم الدراسة في إثراء المكتبة القانونية ببحث متخصص في أحد أنواع عقود العمل الحديثة، وهو عقد العمل المرن.
- تعالج موضوع الأجر بوصفه عنصراً جوهرياً في عقد العمل، مع التركيز على خصوصيته في هذا النوع من العقود.
- تكشف عن أوجه القصور أو الغموض في التنظيم النظامي لأجر العامل، مما يفتح المجال لمزيد من الدراسات المتخصصة.

#### الأهمية العملية:

- تساعد نتائج الدراسة في دعم الجهات التشريعية والتنظيمية في تطوير الإطار النظامي المنظم للعمل المرن.
- تسهم في توعية أصحاب العمل والعاملين بحقوقهم والتزاماتهم المتعلقة بالأجر.

- تقدم مقترحات عملية تعزز التوازن بين متطلبات مرونة سوق العمل وضمان الحماية القانونية للعامل.  
منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي بوصفه المنهج الرئيس، وذلك من خلال تحليل النصوص النظامية واللوائح المنظمة لعقد العمل المرن في النظام السعودي، وبيان كيفية تنظيم أجر العامل وأحكامه. كما تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي لعرض الإطار المفاهيمي لعقد العمل المرن وخصائصه، وتوضيح واقع تنظيم الأجر في هذا النوع من العقود. ويُستعان عند الحاجة بـ المنهج المقارن، من خلال الإشارة إلى بعض الأنظمة القانونية المقارنة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: دراسة تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن دون غيره من العقود.

الحدود المكانية: الأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: الأنظمة واللوائح والتعديلات اللاحقة لمتعلقة بالعمل المرن حتى الوقت الحالي.

الدراسات السابقة:

١- أحمد فوزان عيظه الجعيد، "عقد العمل المرن وفقاً للنظام السعودي: دراسة تحليلية"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٤.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان ماهية عقد العمل المرن، مع تحليل التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في ضوء نظام العمل السعودي، إضافة إلى دراسة النصوص والقواعد القانونية ذات الصلة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال تحليل الأحكام النظامية المرتبطة بالعمل المرن، ومقارنتها بالأحكام العامة لعقود العمل المنصوص عليها في نظام العمل السعودي، للوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها: أن المرونة في نظام العمل السعودي تتمثل أساساً في مرونة الأجر المرتبط بالساعة. كما اعتبر المنظم السعودي العمل المرن أحد صور العمل لبعض الوقت، حيث نظم أحكامه ضمن المادة السابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، دون اعتباره نظاماً مستقلاً، رغم اختلاف الأحكام والآثار المترتبة عليه.

أوصت الدراسة: بضرورة إعادة تنظيم الأحكام المتعلقة بالعمل المرن وإدراجها ضمن نصوص نظام العمل السعودي، بما يكفل منحها القوة الإلزامية الكاملة. كما أوصت بتعديل المادة الثانية من النظام لتضمين تعريف واضح للعمل المرن، تحقيقاً لمتطلبات المشروعية النظامية.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في موضوع عقد العمل المرن وعناصره الأساسية وخصائصه. وقد تناولت الدراسة السابقة تحليل مفصل لمفهوم العمل المرن وعقد العمل المرن ومقارنته مع مختلف أنواع عقود العمل في النظام السعودي. وركزت الدراسة الحالية على توضيح عقد العمل المرن مع التركيز. على عنصر الأجر بشكل أساسي والمقارنة بين الأجر في عقد العمل المرن وعقود العمل الأخرى.

## ٢- ممدوح مصلح الصرايرة، "أحكام عقد العمل المرن: دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، ٢٠٢٢.

تناولت هذه الدراسة الأحكام القانونية المتعلقة بعقود العمل المرن في كل من القانون الفرنسي والقانون الأردني، وذلك من خلال تحليل مفهوم عقد العمل المرن وبيان صورته المختلفة. وقد انتظمت الدراسة في فصلين رئيسيين؛ حُصص الفصل الأول لبحث ماهية عقد العمل المرن. أما الفصل الثاني فقد عُني ببيان أنواع عقود العمل المرن.

وخلصت الدراسة الى عدة نتائج من أبرزها: وجود تباين بين التشريعين الفرنسي والأردني في تنظيم عقود العمل المرن؛ إذ أدرج المشرع الفرنسي هذه العقود ضمن أحكام قانون العمل دون تخصيص تنظيم مستقل لها، في حين أفرد المشرع الأردني نظاماً خاصاً تحت مسمى "نظام العمل المرن". كما أظهرت النتائج وجود قصور نسبي في بعض جوانب التنظيم في التشريع الأردني، لا سيما فيما يتعلق بعدم وضع ضوابط واضحة لتحديد ساعات العمل في نمط العمل الجزئي.

من اهم التوصيات: الاقتراح على المشرع الأردني الاستفادة من التجربة الاوروبية في تطوير احكام عقد العمل المرن، وتطوير التشريعات التي توفر الامن الوظيفي للعاملين بعقود مرنة من خلال تحديد الحد الأدنى والاقصى لساعات العمل.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه كلا من الدراسة السابقة والدراسة الحالية في موضوع واحد وهو عقد العمل المرن وتنظيمه. والملاحظ ان الدراسة السابقة هي دراسة مقارنة بين عقد العمل المرن في كلا من القانون الفرنسي والقانون الأردني. ركزت الدراسة على مفهوم عقد العمل جملة دون التفصيل في عنصر الاجر. اما الدراسة الحالية فتركز على عنصر الاجر تحديدا في عقد العمل المرن وتمييزه عن الاجر في عقود العمل الأخرى في النظام السعودي.

## ٣- سماح ايمن محمد زكارنة، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة العربية الامريكية، فلسطين، ٢٠١٩.

تناولت هذه الدراسة الحماية القانونية للأجر باعتباره أحد الركائز الأساسية في عقد العمل، حيث تم التطرق إلى تعريف الأجر وبيان مفهومه، وخصائصه، وطبيعته القانونية المختلفة، إضافة إلى استعراض أنواعه المختلفة وصوره المتعددة، مع بيان كيفية استحقاقه. كما بحثت الدراسة في وسائل حماية الأجر سواء في مواجهة صاحب العمل أو في علاقته بذات العامل. وتناولت الجانب العملي، إذ إن تحقيق الحماية الفعلية للأجر يواجه صعوبات عملية، نتيجة تعارض المصالح بين طرفي علاقة العمل؛ فبينما يسعى صاحب العمل إلى تحقيق الربح، يهدف العامل إلى ضمان الحصول على أقصى قدر ممكن من حقوقه. كما كشفت الدراسة عن أوجه القصور في التشريعات المنظمة للحماية القانونية للأجر في فلسطين، حيث لم يُنظَّم هذا الموضوع بالشكل الكافي.

توصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها: أن الأجر من العناصر المكونة لعقد العمل، وبدونه يصبح لعقد العمل وصف اخر، وأن الأجر هو غاية العامل الأساسية عند إبرامه عقد العمل.

توصلت الباحثة الى عدة توصيات، أبرزها: أن تكون كل حقوق العامل في ذمة صاحب العمل من الديون الممتازة وليس فقط أجر العمل.

**أوجه الشبه والاختلاف:** تتشابه الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في تركيزهم على عنصر الأجر في عقود العمل كعنصر جوهري. في حين ركزت الدراسة السابقة على مفهوم الأجر وتنظيمه في عقد العمل التقليدي وعلى أوجه القصور في حماية الأجر في التشريع الفلسطيني. ركزت الدراسة الحالية فتوضيح مفهوم عقد العمل المرن ومفهوم الأجر كعنصر من العناصر الجوهرية في عقد العمل المرن مع توضيح كيفية حسابه واستحقاقه والتحديات التي قد تواجه المنظم في تحديد أجر العامل المرن.

## المبحث الأول

### ماهية عقد العمل المرن وفقا للنظام السعودي

يعد قانون العمل من فروع القانون الخاص التي تنظم العلاقات العمالية، ويتسم بالتطور المستمر تأثراً بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما يستلزم تحديث تشريعاته لمواكبة هذه التحولات. وفي هذا السياق، شهد النظام السعودي تطوراً ملحوظاً، لا سيما في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث تم استحداث عقد العمل المرن بوصفه أحد أنماط العمل الحديثة، والذي يقوم على احتساب الأجر وفق عدد ساعات العمل، بما يحقق قدرًا من المرونة في العلاقة التعاقدية. ويهدف هذا النمط إلى دعم سوق العمل من خلال زيادة فرص التوظيف، وخفض معدلات البطالة، وتلبية احتياجات أصحاب العمل، مع تمكين فئات مختلفة من الانخراط في سوق العمل.

وعليه، يتناول هذا المبحث الإطار المفاهيمي لعقد العمل المرن، مع التركيز على خصائصه الأساسية وطبيعته القانونية، وتمييزه عن عقود العمل الأخرى في النظام السعودي.

## المطلب الأول

### مفهوم عقد العمل المرن

يتناول هذا المطلب التعريف بعقود العمل في النظام السعودي في عمومها، ومن ثم تعريف عقد العمل المرن على وجه الخصوص مع بيان عناصره وخصائصه.

### أولاً: مفهوم عقد العمل:

عرف المشرع السعودي عقد العمل في نظام العمل بأنه: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"<sup>1</sup>. من خلال التعريف يمكن القول ان عقد العمل هو اتفاق صريح بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل بالعمل تحت إدارة او اشراف صاحب العمل، فيقوم بالعمل لحساب شخص اخر وليس لحساب نفسه. اذ يلزم وجود عنصر التبعية، أي خضوع العامل لإدارة ورقابة صاحب العمل. كما ان الأجر عنصر أساسي في عقد العمل. فيكون العمل مقابل أجر نقدي معلوم.

<sup>1</sup> المادة الخامسة من نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣/٨/٢٠٢٦هـ.

## ثانياً: مفهوم عقد العمل المرن:

يستمد مصطلح "مرن" من المصدر اللغوي "مرونة" إلا أن مفهومها الاصطلاحي لا يخضع لتعريف ثابت أو موحد، إذ يختلف باختلاف المجال العلمي الذي تُتناول فيه؛ فالمرونة في علم الاقتصاد تختلف عن مفهومها في علم الاجتماع أو الإدارة وغيرها من العلوم. أما في المجال القانوني، فلم يحظ مفهوم المرونة بتحديد دقيق ومستقل، ويرجع ذلك إلى حداثة استخدامه في الدراسات القانونية المعاصرة، رغم اتصاف العديد من الأنظمة والقوانين بطابع المرونة. وعند اقتران المرونة بالقانون أو النظام، فإن المقصود بها قدرة القواعد القانونية على الاستجابة للتغيرات والتطورات التي تطرأ على المجتمع، من خلال ما يرد عليها من تعديل أو تطوير أو إلغاء بما يحقق مواكبة الواقع العملي ومتطلباته. وبناءً على ذلك، يمكن تعريف المرونة في المجال القانوني بأنها: قابلية الأنظمة والقوانين للتطور والتعديل والتكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة، بما يضمن مواكبتها للتطورات الاجتماعية والاقتصادية والعملية الواقعة ضمن نطاق تطبيق أحكامها.

لم يتناول الفقه القانوني تعريف العمل المرن باعتباره عقداً قانونياً تنشأ عنه حقوق والتزامات وآثار متبادلة بين طرفيه بصورة دقيقة، وإنما اتجه غالبية الفقهاء إلى بيان مفهوم العمل المرن بوصفه أسلوباً لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بما يحقق مصلحة العمل ويوازن بين مصالح الطرفين. فقد عرّف بعض الفقهاء العمل المرن تعريفاً واسعاً بأنه: كل نموذج للعمل يخرج عن الإطار التقليدي السائد داخل المنشأة<sup>2</sup>. بينما يرى اتجاه آخر أن العمل المرن يتمثل في إتاحة الفرصة لصاحب العمل لتحقيق المنفعة من خلال منح العامل قدرًا من الحرية والرقابة بشأن زمان ومكان أداء العمل، على خلاف نمط العمل اليومي المعتاد. كما عرّفه بعض الفقهاء بأنه إمكانية تعديل تنظيم العمل من حيث الوقت أو المكان بما يحقق مصلحة متبادلة لكل من العامل والمنشأة ويوفر مزايا لكلا الطرفين<sup>3</sup>.

وفي اتجاه آخر، عرّف العمل المرن بأنه نظام يتيح للأفراد حرية اختيار أوقات العمل تحت مسؤوليتهم، وخارج أوقات العمل المحددة قانوناً، شريطة استكمال الساعات المطلوبة وتوفير من ينوب عنهم عند الغياب<sup>4</sup>.

ومن خلال استقراء هذه التعريفات، يتضح أنها لم تقدّم تعريفاً جامعاً للعمل المرن بوصفه مفهوماً قانونياً مستقلاً أو عقد عمل متكامل الأركان، وإنما اقتصر على بيان بعض صور المرونة، كمرونة مكان العمل أو مرونة تنظيم ساعات العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى الخلط بين صور العمل المرن المختلفة وبين مفهوم العمل المرن كنظام قانوني شامل يضم جميع أنماطه وأشكاله. وعليه، يمكن تعريف العمل المرن كنظام قانوني بأنه: مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل القائمة على المرونة بمختلف صورها، والتي تنشأ بين صاحب العمل والعامل الخاضع لإدارته وإشرافه. كما يمكن تعريف عقد العمل المرن بأنه: اتفاق يبرم بين العامل وصاحب العمل لأداء عمل ذي طبيعة خاصة ووفق ضوابط محددة، مقابل أجر معلوم.

لم يرق المنظم السعودي بإدراج تعريف محدد وخاص لعقد العمل المرن في الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن، واكتفى بتعريف العمل المرن على أنه: "العمل الذي يؤديه عامل غير تابع لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، ويكون احتساب الأجر على أساس الساعة، بشرط أن تقل ساعات العمل

<sup>2</sup> دبل، جيما، العمل المرن كيفية تطبيق المرونة في مكان العمل لتحسين أداء الموظفين والمؤسسات، ترجمة نورهان فاروق، دار عصير الكتب، القاهرة، ط ١، ٢٠٢٣، ص ٢٣.

<sup>3</sup> أبو الفول قصي الصرايرة، التنظيم القانوني لعقد العمل المرن في القانون الأردني، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، ٢٠١٩، ص ١٨.

<sup>4</sup> شوقي ناجي الساعاتي وصالح إبراهيم العوسا، إدارة الموارد البشرية إستراتيجيا في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٢١، بدون طبعة، ص ٣١٤.

للعامل لدى صاحب العمل الواحد عن نصف ساعات العمل لدى المنشأة<sup>5</sup>. ومن خلال هذا التعريف للعمل المرن، يتضح أن المنظم السعودي أقر بمرونة ساعات العمل وعدم تجاوزها نصف ساعات العمل المعتمدة لدى صاحب العمل وأكد بصورة صريحة على أن المرونة المقصودة في هذا النوع من العمل تتمثل في مرونة الأجر، بحيث يُحتسب أجر العامل على أساس الساعة مقابل ساعات العمل الفعلية. كما منح المنظم السعودي بُعداً آخر للمرونة يتعلق بحرية العامل، إذ أجاز له قبول العمل أو رفضه دون ترتيب أي جزاء عليه، حيث نصّ على حق العامل في نظام العمل المرن بالموافقة أو الرفض عند طلبه للعمل في أي وقت دون اتخاذ أي إجراء ضده<sup>6</sup>. ويُعد ذلك من أبرز مظاهر المرونة التي كفلها التنظيم السعودي للعامل.

إضافة إلى ذلك، منح المنظم السعودي العاملين المرتبطين بعقود عمل أخرى، سواء كانت بدوام كامل أو بعقود مختلفة، الحق في التعاقد والعمل وفق نظام العمل المرن، وذلك لعدم اشتراط التفرغ للعمل لدى صاحب عمل واحد.

ولما كان المنظم السعودي قد اكتفى ببيان مفهوم العمل المرن دون وضع تعريف صريح لعقد العمل المرن، فإنه يمكن تعريفه بأنه: عقد مكتوب يُبرم بين صاحب عمل وعامل سعودي غير متفرغ كلياً للعمل لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، مقابل أجر يُحتسب على أساس الساعة.

### ثالثاً: خصائص عقد العمل المرن.

#### ١ - عقد العمل المرن من العقود المسماة.

العقود المسماة هي: "العقود التي أفرد لها الشارح قواعد خاصة إلى جانب القواعد العامة التي وضعها لكي تحكم العقد بصفة عامة"، والسبب في لجوء المشرع إلى تسمية هذه العقود بعينها هو كثرة تداولها واستعمالها وشيوعها بين الناس فهي من المعاملات المستقرة مما أوجب على المشرع ضرورة تنظيمها ووضع القواعد التي تحكمها وتبين أطرافها، وهذا لا يعني إلغاء م سواها من العقود<sup>7</sup>. ويعد عقد العمل من العقود التي أولى لها المنظم السعودي عناية خاصة، إذ أفرد له تنظيماً قانونياً متكاملاً ضمن نظام العمل، نظراً لما يمثله العمل وعقوده من أهمية بالغة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن أثرها المباشر في حياة الأفراد واستقرارهم. ويطبق هذا التنظيم كذلك على عقد العمل المرن، حيث أصدر المنظم السعودي قراراً وزارياً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تضمن قواعد وأحكاماً خاصة بتنظيم العمل المرن وتوضح مفهومه وأحكامه، الأمر الذي يدل على اعتراف المنظم به ومنحه وصف العقد المسمى في إطار الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

<sup>5</sup> المادة الثالثة من الدليل الاجرائي لتنظيم العمل المرن. [https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-05/الدليل\\_الاجرائي\\_لتنظيم\\_العمل\\_المرن.pdf](https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-05/الدليل_الاجرائي_لتنظيم_العمل_المرن.pdf)

<sup>6</sup> البند الحادي عشر من الفقرة الثانية من قرار وزير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الصادر بالرقم (١٤٦٤٨١) وتاريخ ١٤٤١/٩/٧هـ. والمنشور بجريدة ام القرى في عددها رقم ٤٨٣٠ بتاريخ ١٤٤١/٩/١٥هـ.

<sup>7</sup> نايف جمعان، الجريدان، احكام العقود المدنية دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض ط١، ٢٠١٤، ص٣٨.

## ٢- عقد العمل المرن من العقود الرضائية.

عقود العمل المنصوص عليها في نظام العمل السعودي من العقود الرضائية التي ينعقد وجودها بمجرد توافق إرادتي الطرفين وتلاقي الإيجاب بالقبول، دون توقف انعقادها على شكل معين. وقد أكد المنظم السعودي هذا الاتجاه حين نصّ على ضرورة كتابة عقد العمل من نسختين يحتفظ كل طرف بنسخة منها، مع اعتباره العقد قائماً حتى ولو لم يكن مكتوباً، ومنح العامل حق إثبات العقد وما ينشأ عنه من حقوق بكافة طرق الإثبات<sup>8</sup>. وانطلاقاً من ذلك، يمكن القول إن عقد العمل المرن يُعدّ هو الآخر عقداً رضائياً، ينعقد متى ما اتجهت إرادة العامل وصاحب العمل إلى التعاقد واقترن الإيجاب بالقبول. ورغم أن القرار الوزاري المنظم لقواعد العمل المرن اشترط أن يكون العقد إلكترونياً ومحدد المدة ومحدد الأجر بالساعة<sup>9</sup>، إلا أن اشتراط الكتابة الإلكترونية يُفهم على أنه وسيلة للإثبات والتنظيم، وليس ركناً لازماً لانعقاد العقد ذاته. وعليه، فإن تخلف الكتابة لا يؤدي إلى بطلان عقد العمل المرن، وإنما يترتب عليه أثر يتعلق بالإثبات، بحيث يتحمل صاحب العمل عبء إثبات العقد باعتباره الطرف الأقوى والأكثر التزاماً بمتطلبات التوثيق، في حين يبقى للعامل الحق في إثبات العلاقة التعاقدية وسائر حقوقه بجميع طرق الإثبات المقررة نظاماً.

## ٣- عقد العمل المرن من عقود المعاوضة.

تعرف عقود المعاوضة بأنها العقود التي يحصل فيها كل طرف من أطرافها على مقابل لما يقدمه للطرف الآخر، ومن أبرز أمثلتها عقد البيع وعقد الإيجار، وذلك على خلاف عقود التبرع التي يقدم فيها أحد الطرفين أداءً دون أن يتقاضى مقابلاً عنه، كعقد العارية<sup>10</sup>. وانطلاقاً من هذا المفهوم، يمكن اعتبار عقد العمل المرن من عقود المعاوضة، لقيام العلاقة فيه على تبادل المنافع بين طرفيه. فالعامل المرن يلتزم بأداء العمل المتفق عليه وبذل الجهد خلال عدد معين من الساعات، في مقابل حصوله على أجر يُحتسب وفق عدد ساعات العمل المنجزة. وفي المقابل، يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل على أساس الساعة، مقابل ما يقدمه العامل من منفعة وجهد. وبالتالي، فإن كلاً من طرفي عقد العمل المرن يقدم مقابلاً لما يحصل عليه.

## ٤- عقد العمل المرن من العقود الملزمة للجانبين.

يرتّب عقد العمل المرن التزامات متبادلة على عاتق طرفيه، شأنه شأن سائر عقود المعاوضة الملزمة للجانبين. إذ يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه وبذل العناية والجهد اللازمين خلال ساعات العمل المحددة، في حين يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المستحق للعامل وفق نظام الأجر بالساعة. ويترتب على إخلال أي من الطرفين بالتزاماته التعاقدية حق الطرف الآخر في الامتناع عن تنفيذ التزامه المقابل إلى حين الوفاء بالالتزام المستحق. ولا تقتصر آثار عقد العمل المرن على الالتزامين الأساسيين المتمثلين في أداء العمل ودفع الأجر، بل تنشأ عنه التزامات أخرى قد يفرضها العقد أو النظام، كالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل متى تضمن العقد شرطاً بذلك، والتزامه بالمحافظة على أسرار العمل، مقابل التزام صاحب العمل بعدم تشغيل العامل بما يتجاوز الحد الأقصى المقرر لساعات العمل المرن، والتزامه بالوفاء بالأجر المتفق عليه وتمكين العامل من أداء عمله وفق الشروط النظامية المتفق عليها.

<sup>8</sup> المادة الحادية والخمسون من نظام العمل السعودي.

<sup>9</sup> الفقرة الثالثة عشرة من ثانياً من قرار وزير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (١٤٦٤٨١).

<sup>10</sup> إبراهيم، حسيني إبراهيم أحمد، الوافي في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار الاجادة والنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٢٠، بدون طبعة، ص٧٦.

## ٥- عقد العمل المرن من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي.

عقد العمل المرن، شأنه شأن العقود المنظمة في نظام العمل السعودي، من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل، إذ تقوم العلاقة التعاقدية فيه على شخص العامل ذاته وما يتمتع به من صفات ومؤهلات محل اعتبار لدى صاحب العمل. غير أن الاعتبار الشخصي في عقد العمل المرن يكتسب خصوصية أكبر مقارنة بغيره من عقود العمل، وذلك بالنظر إلى اشتراط المنظم السعودي قصر هذا النوع من العقود على المواطنين السعوديين فقط. وقد أكد المنظم هذا التوجه من خلال القرار الوزاري المعدل لأحكام المادة السابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، الذي نصّ على أن: "تقتصر عقود العمل بنظام العمل المرن على السعوديين فقط"<sup>11</sup>. ويترتب على مخالفة هذا الشرط بطلان عقد العمل المرن، باعتباره مخالفاً لأحكام اللائحة التنفيذية لنظام العمل، بحيث إذا أبرم العقد مع عامل غير سعودي عُدد العقد باطلاً. ويظهر أثر الاعتبار الشخصي في عقد العمل المرن في انقضاء العقد بوفاة العامل أو عجزه عن أداء العمل المتفق عليه الأمر الذي يجعل شخص العامل عنصراً جوهرياً في قيام العلاقة التعاقدية واستمرارها.

## ٦- عقد العمل المرن من العقود الزمنية.

عقد العمل المرن من العقود التي يُشترط فيها تحديد المدة، وهو ما يجعل عنصر الزمن فيه عنصراً جوهرياً ومحدداً لطبيعة العلاقة التعاقدية بين الطرفين. ويكتسب الزمن في هذا النوع من العقود أهمية خاصة، حيث تُعدّ الساعة هي الوحدة الأساسية لقياس كل من العمل والأجر في آن واحد. فهي تمثل معيار احتساب مدة العمل التي يلتزم بها العامل المرن، كما تُستخدم في الوقت ذاته أساساً لتحديد مقدار الأجر المستحق له. وبذلك تصبح الساعة محور العقد المرن وأداة تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل من حيث الأداء والمقابل.

## رابعاً: عناصر عقد العمل المرن.

### ١- عنصر العمل.

مفهوم العمل وفقاً لنظام العمل بالمملكة العربية السعودية هو: "الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية"<sup>12</sup>.

يتضح من ذلك أن المقصود بالعمل ليس العمل الذي يرد على الأشياء المادية، وإنما العمل الذي يؤديه الإنسان ويحقق من خلاله منفعة متبادلة؛ إذ يستفيد صاحب العمل من جهد العامل وخبرته وما يقدمه من إنتاج، في حين يستفيد العامل من الأجر الذي يحصل عليه مقابل أدائه لهذا العمل<sup>13</sup>.

ويُعد العمل ركناً جوهرياً في عقد العمل المرن، شأنه شأن سائر عقود العمل الأخرى، وذلك لاعتبارين أساسيين؛ أولهما أن العمل يمثل محل العقد والمعقود عليه، مما يقتضي أن يكون ممكناً غير مستحيل، إذ إن استحالة التنفيذ تؤدي إلى بطلان العقد، كما يجب أن يكون العمل معيناً أو قابلاً

11 الفقرة الثانية من ثانياً من القرار الوزاري رقم (١٤٦٤٨١).

12 المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

13 الفوزان، محمد براك، احكام التوظيف في نظام العمل السعودي، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ٢٠١٢، ص٦١.

للتعيين، وأن يكون مشروعاً ومنتقاً مع أحكام النظام، وإلا عُدَّ العقد باطلاً. أما الاعتبار الثاني فيتمثل في أن العمل يعد السبب الدافع إلى التعاقد، إذ إن التزام العامل بأداء العمل وتحقيق نتائجه هو الباعث الذي يدفع صاحب العمل إلى إبرام العقد<sup>14</sup>.

وبناءً على ذلك، فإن عنصر العمل يُعد من العناصر الأساسية التي لا يقوم عقد العمل المرن إلا بتوافرها ووجودها بصورة مشروعة ومحددة.

## ٢- عنصر الاجر.

يعد الأجر عنصراً جوهرياً واجب التوفر في عقود العمل بشكل عام كونه أحد أهم الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، ولكونه أيضاً عنصراً مهماً للتمييز بين عقد العمل وغيره من العقود. وسيتم التفصيل في عنصر الاجر في عقد العمل المرن في المبحث التالي.

## ٣- عنصر التبعية.

ينقسم العمل الذي يؤديه الإنسان إلى نوعين رئيسيين؛ يتمثل الأول في العمل الذي يباشره الشخص لحسابه الخاص وباستقلال تام دون خضوع لإشراف أو إدارة من الغير، ويُعرف بالعمل المستقل. أما النوع الثاني فهو العمل الذي يؤدي لحساب شخص آخر يُسمى صاحب العمل، ويكون العامل فيه خاضعاً لإشرافه ورقابته وتوجيهاته، ويُعرف بالعمل التابع. ويُعد هذا النوع الأخير هو محل تطبيق أحكام وأنظمة العمل، إذ تقوم علاقة العمل على ارتباط العامل بصاحب العمل من خلال أداء العمل لمصلحته مع التزام العامل بالخضوع لإدارته وتنفيذ أوامره وتعليماته<sup>15</sup>.

وتنقسم التبعية إلى:

### • التبعية الاقتصادية:

تقوم فكرة التبعية الاقتصادية على استئثار صاحب العمل بجهد العامل ونشاطه بصورة تجعله مكرساً عمله بالكامل لصالحه، مقابل أجر يُعد المصدر الأساسي والوحيد لدخل العامل ومعيشته. وتتحقق هذه التبعية عند توافر عنصرين أساسيين؛ يتمثل الأول في انفراد صاحب العمل بجهد العامل ومنعه من العمل لدى صاحب عمل أو منشأة أخرى، بما يؤدي إلى احتكار نشاطه المهني. أما العنصر الثاني فيتمثل في اعتماد العامل اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه من هذا العمل بوصفه مصدر رزقه الوحيد، دون وجود مورد مالي آخر يستند إليه في معيشته<sup>16</sup>.

### • التبعية القانونية:

يعرّف فقهاء القانون التبعية القانونية بأنها خضوع العامل لصاحب العمل عند أداء العمل، بحيث يلتزم العامل بتنفيذ العمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، مع أحقية صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات المتعلقة بطريقة أداء العمل وزمانه ومكانه، إضافة إلى حقه في مساءلة العامل وتأديبه عند مخالفته لتلك التعليمات<sup>17</sup>.

14 الداودي، غالب، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط٢، ٢٠١٥، ص١٠٢.

15 الدكمي، منير فريد، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ٢٠١٢، ص٣٨.

16 الفوزان، محمد براك، مرجع سابق، ص٩٠-٩١.

17 الدكمي، منير فريد، مرجع سابق، ص٣٨.

ويتضح من هذا التعريف أن العامل يكون خاضعاً لسلطة صاحب العمل خضوعاً قانونياً يتمثل في الإدارة والتنظيم والتوجيه والرقابة، إذ يفرد صاحب العمل بسلطة إدارة العمل والإشراف عليه، ويلتزم العامل بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه ما دامت في حدود العمل المتفق عليه ولا تخالف أحكام الشريعة أو الأنظمة المرعية. كما يترتب على مخالفة العامل لهذه التعليمات تعرضه للجزاء التأديبية التي يملك صاحب العمل توقيعها وفقاً للنظام.

وتُعد التبعية القانونية الأساس الذي أخذ به المنظم السعودي في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل، ويتضح ذلك من تعريف العامل الوارد في نظام العمل السعودي، والذي نص على أنه: "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته"<sup>18</sup>.

#### ٤- عنصر المرونة.

تتشابه جميع عقود العمل، بمختلف أنواعها وصورها، في قيامها على عناصر أساسية تتمثل في العمل والأجر والتبعية، إذ لا ينعقد عقد العمل دون توافر هذه العناصر الجوهرية. إلا أن عقد العمل المرن يتميز عن غيره من عقود العمل بعنصر إضافي يتمثل في عنصر المرونة، الذي يُعد السمة الأساسية التي تميّزه عن العقود التقليدية.

وقد سبق بيان أن المرونة في مفهومها العام تعني قدرة الأنظمة والقوانين على التكيف مع المتغيرات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية، بما يسمح بتعديل أحكامها ومواكبتها للواقع العملي. غير أن المقصود بالمرونة في نطاق العمل المرن يختلف عن هذا المفهوم العام، إذ تتباين صور المرونة من تشريع إلى آخر وفقاً لما يحدده المشرع من أنماط تدخل ضمن إطار العمل المرن.

وبناءً على ذلك، تُعد مرونة الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل المرن في النظام السعودي، إذ يجب النص صراحة على أن الأجر يُحتسب على أساس الساعة، بصرف النظر عن كيفية أداء العمل أو وقت الوفاء بالأجر. فإذا خلا العقد من هذا العنصر انتفت عنه صفة العمل المرن، ولم يعد خاضعاً للأحكام المنظمة له.

#### المطلب الثاني

##### تمييز عقد العمل المرن عن غيره من العقود

يتشابه عقد العمل المرن في عدد من عناصره وخصائصه مع غيره من العقود، سواءً عقود العمل المنصوص عليها في نظام العمل السعودي أو العقود الواردة على العمل بوجه عام، الأمر الذي قد يؤدي أحياناً إلى خطأ في تكييفه القانوني. لذلك تبرز أهمية التمييز بين عقد العمل المرن وغيره من العقود المشابهة له. وبعد استعراض مفهوم عقد العمل المرن وعناصره وخصائصه، فإن ذلك يسهم في تحديد إرادة طرفي العقد على نحو أدق، بما يسمح بتحديد طبيعته القانونية وتكييفه الصحيح، ومن ثم معرفة القواعد والأحكام النظامية الواجبة التطبيق عليه.

أولاً: تمييز عقد العمل المرن عن عقد العمل بدوام كامل.

<sup>18</sup> الفقرة الخامسة من المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

يتميّز عقد العمل المرن بخصوصية أساسية تتمثل في عنصر المرونة، وهو عنصر جوهري لا يقوم العقد بدونه، في مقابل عقد العمل بدوام كامل الذي يقوم على توافر العناصر التقليدية الثلاثة لعقد العمل، وهي: العمل، والأجر، والتبعية، وهي عناصر مشتركة في جميع عقود العمل، وعلى رأسها عقد العمل بدوام كامل<sup>19</sup>.

ويُلاحظ أن عقد العمل المرن وعقد العمل بدوام كامل يتشابهان في عدة جوانب، إذ يتمثل محل العقد في كليهما في عمل مشروع يؤديه العامل لصالح صاحب عمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً. كما يتفقان من حيث الالتزام بدفع الأجر، حيث يلتزم صاحب العمل في الحالتين بمنح العامل مقابل ماديًا نظير ما يقدمه من جهد، سواء كان هذا الجهد بدنياً أو ذهنياً. كذلك يجمع بينهما عنصر التبعية، إذ يخضع العامل في كلا العقدتين لإشراف وإدارة صاحب العمل، ويؤدي عمله لحساب هذا الأخير وليس لحسابه الشخصي، وإن كانت درجة التبعية في عقد العمل المرن أقل منها في عقد العمل بدوام كامل<sup>20</sup>.

وللتمييز بين العقدتين، يُعتمد بشكل أساسي على معيار التبعية، حيث تنحصر في عقد العمل المرن في نطاق تنفيذ العمل وأدائه فقط، بينما تمتد في عقد العمل بدوام كامل لتشمل كامل مدة العلاقة العقدية. وقد ذهب بعض الفقه إلى أن إشراف صاحب العمل قد يمتد في بعض الحالات إلى خارج أوقات العمل في إطار عقد العمل بدوام كامل<sup>21</sup>.

حيث أن معيار التفرقة بين عقد العمل المرن وعقد العمل بدوام كامل هو معيار المرونة، والتي يقصد بها المنظم السعودي تحديد الأجر على أساس الساعة. ويتحقق هذا المعيار في عقد العمل المرن دون غيره، في حين لا يتوافر في عقد العمل بدوام كامل، إذ إن الأجر فيه قد يكون شهرياً أو أسبوعياً أو حتى على أساس الإنتاج أو القطعة. وبناءً عليه، فإنه، حتى لو خلا العقد من تسمية (عقد عمل مرّن) أو لم يتضمن ما يدل صراحة على طبيعته، فإن تحديد أجر العامل بالساعة الواحدة يُكسبه صفة عقد العمل المرن حكماً، ويستحيل اعتباره عقد عمل بدوام كامل في هذه الحالة.

ثانياً: تمييز عقد العمل المرن عن عقد العمل لبعض الوقت

كما هو الحال في عقد العمل بدوام كامل، فإن عقد العمل المرن وعقد العمل لبعض الوقت يتشابهان في عدة جوانب، إذ يشترك كلاهما في ضرورة توافر عناصر عقد العمل الأساسية، وهي عنصر العمل، وعنصر الأجر، وعنصر التبعية، باعتبارها مقومات لا يقوم العقد إلا بتوافرها. كما يُعد كل من عقد العمل المرن وعقد العمل لبعض الوقت صورتين مختلفتين من صور تنظيم وقت العمل بما يتسم بدرجة من المرونة. وتتمثل هذه المرونة في عقد العمل لبعض الوقت في أن العامل لا يؤدي عمله بدوام كامل، وإنما بساعات عمل جزئية لا تتجاوز أربع ساعات يومياً، دون أن تمتد المرونة إلى طريقة احتساب الأجر. في المقابل، يقوم عقد العمل المرن على مرونة مختلفة تتمثل في احتساب الأجر على أساس الساعة، مع إمكانية اختلاف نمط توزيع ساعات العمل وفق ما يقتضيه التنظيم. ومن ناحية أخرى، فإن تنظيم كل من عقد العمل المرن وعقد العمل لبعض الوقت في ذات المادة من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي قد يؤدي إلى قدر من اللبس والخلط بينهما، بحيث قد يُظن أن عقد العمل المرن يعد فرعاً من عقد العمل لبعض الوقت، رغم اختلاف الطبيعة القانونية والآثار المترتبة على كل منهما.

19 الفوزان، محمد براك، مرجع سابق، ص ١٤٣.

20 الفوزان، محمد براك، مرجع سابق، ص ٦٢.

21 موسى، خالد السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط ١، ٢٠١٤، ص ١٦٦.

وعليه، فإن المعيار الفاصل بين عقد العمل المرن وعقد العمل لبعض الوقت يتمثل في معيار المرونة المرتبط بطريقة احتساب الأجر على أساس الساعة، وليس في مرونة أداء العمل أو عدد ساعاته.

ثالثاً: تمييز عقد العمل المرن عن عقد المقاولة.

عقد المقاولة هو: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، كما ذهب جانب من الفقه إلى تعريفه بأنه: "عقد يلتزم فيه شخص بإنجاز عمل معين لحساب شخص آخر في مقابل أجر، دون أن يخضع لإشرافه أو إدارته"<sup>22</sup>

ومن خلال تحليل هذا التعريف يتبين أن عقد المقاولة وعقد العمل المرن يتشابهان من حيث كون محل الالتزام في كليهما هو أداء عمل يقدمه أحد الأطراف لصالح الطرف الآخر، كما يتقاربان من حيث الطبيعة القانونية من جهة أن كلاً منهما قد لا يندرج ضمن نطاق الحماية المقررة في نظام العمل لبعض الفئات المشمولة بأحكامه، وذلك بالنظر إلى استقلال عقد العمل المرن عن بعض صور العمل الأخرى.

ومع ذلك، يمكن التمييز بين عقد العمل المرن وعقد المقاولة استناداً إلى عدة معايير، يُعد أهمها معيار التبعية؛ إذ إن خضوع العامل لإدارة وإشراف الطرف الآخر أثناء تنفيذ العمل يُعد قرينة على وجود عقد عمل مرن، حيث تقوم العلاقة بين العامل وصاحب العمل على عنصر التبعية. في المقابل، إذا كان من يؤدي العمل مستقلاً في تنفيذ مهامه دون خضوعه لإشراف أو رقابة مباشرة من الطرف الآخر، فإن العقد يُكيف بوصفه عقد مقاولة يقوم بين مقاول وعميل<sup>23</sup>. كما يُعد معيار الأجر من أبرز معايير التفرقة بينهما، فالأجر في عقد العمل المرن يُحتسب غالباً على أساس زمني وبالأخص بالساعة، في حين أن أجر المقاول في عقد المقاولة يكون مرتبطاً عادةً بإنجاز العمل أو بمخرجاته دون ارتباط بزمن الأداء<sup>24</sup>. ويضاف إلى ذلك معيار طريقة أداء العمل؛ إذ يلتزم العامل في عقد العمل المرن بأداء العمل بنفسه دون جواز إحلال غيره في التنفيذ لأنه من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، بينما يتمتع المقاول في عقد المقاولة بقدر من الحرية، إذ يجوز له الاستعانة بغيره أو إسناد تنفيذ العمل للغير ما لم يُتفق على خلاف ذلك.

رابعاً: تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة:

الوكالة من العقود الواردة على العمل، كما أنها في الغالب من العقود الرضائية، ويُعرف عقد الوكالة بأنه: "عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل"<sup>25</sup>، كما عرّفها الفقه الإسلامي بأنها: "تفويض أحد في شغل لآخر وإقامته مقامه في ذلك الشغل، فيسمى الأول موكلاً والثاني وكيلاً، والموكل به هو محل الوكالة"<sup>26</sup>. وتقوم الوكالة في جوهرها على فكرة النيابة، أي حلول إرادة الوكيل محل إرادة الموكل في مباشرة التصرفات القانونية.

ومن خلال المقارنة بين عقد الوكالة وعقد العمل المرن، يتبين أنهما يتشابهان من حيث كونهما من العقود الواردة على العمل، كما أن كليهما يُمارس فيه العمل لحساب الغير؛ حيث يؤدي العامل في عقد العمل المرن العمل لمصلحة صاحب العمل، في حين يباشر الوكيل العمل لحساب الموكل في

<sup>22</sup> البكري، محمد عزمي، عقد المقاولة في ضوء الفقه والقضاء، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧، بدون طبعة، ص ٩.

<sup>23</sup> البكري، محمد عزمي، المرجع السابق، ص ٢٠.

<sup>24</sup> البكري، محمد عزمي، المرجع السابق، ص ٢٠٥.

<sup>25</sup> عبد الوهاب، أشرف أحمد، إلهام سيد، عقد الوكالة في ضوء آراء الفقهاء والتشريع واحكام القضاء، دار العدالة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط ١، ٢٠١٨، ص ٧.

<sup>26</sup> العاني، محمد رضا، الوكالة في الشريعة والقانون، دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠٠٧، بدون طبعة، ص ٣٥.

عقد الوكالة. ومع هذا التقارب، يمكن التمييز بين العقدين استناداً إلى عدة معايير، يأتي في مقدمتها معيار محل العقد؛ إذ ينحصر محل عقد الوكالة في الأعمال القانونية والتصرفات القانونية دون الأعمال المادية، بينما يمتد محل عقد العمل المرن ليشمل الأعمال المادية بمختلف صورها سواء كانت بدنية أو ذهنية. ومع أن بعض التطبيقات قد تشهد تداخلاً من حيث قيام العامل بأعمال ذات طابع قانوني ضمن نطاق العمل، إلا أن عقد العمل المرن لا يُبنى على هذا النوع من التصرفات بوصفه عقداً يهدف إلى إنجاز مهام عملية ومحددة وليست نيابية بطبيعتها<sup>27</sup>.

ويُعد معيار التبعية من أهم المعايير الفاصلة بين العقدين؛ إذ يخضع العامل في عقد العمل المرن لإشراف وإدارة صاحب العمل، ويتلقى توجيهاته ويلتزم بتنفيذها أثناء أداء العمل، بما يعكس وجود تبعية قانونية وتنظيمية. في المقابل، يتمتع الوكيل في عقد الوكالة بقدر من الاستقلالية في مباشرة الأعمال الموكلة إليه، رغم إمكانية تلقيه تعليمات من الموكل، إلا أنه لا يخضع لإشراف مباشر أو رقابة دائمة، باعتبار أن الوكالة تقوم على حلول إرادة الوكيل محل إرادة الموكل، بما يستلزم استقلاله في التصرف.

كما يُعد معيار الأجر من المعايير الجوهرية في التمييز بين العقدين؛ فالأصل في عقد العمل المرن أن يكون الأجر محددًا ومقدراً على أساس الساعة، وبصورة ثابتة وواضحة. أما في عقد الوكالة فالأصل أنه عقد غير مأجور إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك، ويكون أجر الوكيل في الغالب عمولة أو نسبة مئوية مرتبطة بنتيجة العمل، وليس أجراً زمنياً. وعلى الرغم من أن بعض عقود العمل قد تتضمن نسباً أو عمولات، مما قد يثير اللبس بينها وبين الوكالة، إلا أن هذا الالتباس لا يرد في عقد العمل المرن تحديداً، لأن معيار الأجر فيه مرتبط حصراً بالساعة، بخلاف الوكالة التي لا تقوم على معيار زمني في تقدير المقابل<sup>28</sup>.

وعليه، فإن معيار الأجر يُعد المعيار الأنسب الذي تعتمد عليه هذه الدراسة للتمييز بين عقد العمل المرن وعقد الوكالة في ظل ما قد يثور بينهما من تشابه وتداخل في بعض الجوانب.

## المبحث الثاني

### تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن والتحديات القانونية المرتبطة به

يعد الأجر من أهم العناصر الجوهرية في عقد العمل، إذ يمثل المقابل الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل نظير ما يؤديه من عمل، كما يُعد من أبرز الحقوق التي حرصت الأنظمة العمالية على تنظيمها وتوفير الحماية القانونية لها. وتزداد أهمية الأجر في عقد العمل المرن نظراً لخصوصية هذا النوع من العقود، والذي يقوم أساساً على احتساب الأجر وفق عدد ساعات العمل الفعلية، بما يميزه عن الأجر في عقود العمل التقليدية.

ورغم ما يحققه هذا التنظيم من مرونة في العلاقة التعاقدية، إلا أنه يثير العديد من التحديات القانونية وتتجلى هذه التحديات في عدد من المسائل النظامية والعملية، ككيفية تحديد الأجر واحتسابه، وضمان الحد الأدنى من الحماية المالية للعامل، ومدى استحقاقه لبعض المزايا والبدلات المرتبطة بالأجر، إضافة إلى ما قد يثور من إشكالات تتعلق باستقرار الدخل وتحقيق التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل. ومن ثم فإن دراسة هذه التحديات تسهم في الوقوف على مدى كفاية التنظيم القانوني القائم.

<sup>27</sup> الجعيد، أحمد فوزان عيظه، "عقد العمل المرن وفقاً للنظام السعودي: دراسة تحليلية"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٤، ص ٧١.

<sup>28</sup> نايل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الرشد، الرياض، ٨، ٢٠٢١، ص ٧١.

وعليه، يتناول هذا المبحث تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن، ثم بيان أبرز التحديات القانونية المرتبطة به، وذلك من خلال مطلبين:

## المطلب الأول

### تنظيم اجر العامل في عقد العمل المرن

يقصد بالأجر في قوانين العمل المقابل الذي يقاضاه العامل نظير أدائه للعمل، إلا أن المنظم السعودي ميّز بين نوعين من الأجر، هما الأجر الأساسي والأجر الفعلي. ويُعرّف الأجر الأساسي بأنه: "كل ما يُعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية"<sup>29</sup>. أما الأجر الفعلي فهو: "الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تُقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها أثناء أدائه لعمله، أو التي تُمنح له بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل"<sup>30</sup>.

ويتضح من ذلك أن الأجر الفعلي أوسع نطاقاً من الأجر الأساسي، إذ لا يقتصر على المقابل الأصلي للعمل، وإنما يشمل كذلك البدلات والمزايا والزيادات المرتبطة بطبيعة العمل أو ظروف أدائه. وقد أكد المنظم السعودي أن المقصود بلفظ الأجر الوارد في أحكام نظام العمل هو الأجر الفعلي، ما لم يرد نص يقضي بغير ذلك.

يمثل الأجر عنصراً جوهرياً في عقود العمل بوجه عام، باعتباره أحد أهم الالتزامات التي تترتب على صاحب العمل، كما يُمثل معياراً أساسياً للتمييز بين عقد العمل وغيره من العقود. فمتى انتفى الأجر انتفت صفة العمل عن العلاقة التعاقدية، لأن أداء العمل دون مقابل يُعد تبرعاً لا عقد عمل. ومع ذلك، فإن عدم النص صراحةً على مقدار الأجر في العقد لا يؤدي بالضرورة إلى انتفاء صفة العمل، إذ نص نظام العمل على أنه: "إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل، يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة"<sup>31</sup>. ويستفاد من ذلك أن وجود الأجر يُعد أمراً لازماً، ولو لم يتم تحديده صراحةً في العقد. وتزداد أهمية الأجر في عقد العمل المرن على وجه الخصوص، نظراً لارتباط هذا النوع من العقود بفكرة الأجر المحتسب على أساس الساعة، حيث يقوم التنظيم القانوني للعمل المرن ابتداءً على هذا الأساس. وقد أكدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ذلك بقولها: "يجب أن يكون عقد العمل إلكترونياً، ومحدد المدة، ويحدد الأجر فيه بالساعة، ويجوز تحديد وتعديل الأوقات التي يحضر فيها العامل لأداء العمل بعد الاتفاق بين الطرفين"<sup>32</sup>.

وبناءً على ذلك، فإن تحديد مقدار الأجر في عقد العمل المرن مع بيان أنه مقابل ساعة العمل الواحدة يُعد شرطاً جوهرياً لقيام العقد بوصفه عقد عمل مرن. فإذا تخلف هذا الشرط، زالت عن العقد صفة العمل المرن، مع بقاء وصفه كعقد عمل متى توافرت بقية عناصره، وعندئذٍ تُطبق عليه الأحكام العامة الواردة في نظام العمل، ومن بينها أحكام المادة الخامسة والتسعين من النظام. كما يخضع تنظيم الأجر في عقد العمل المرن لجملة من الضوابط النظامية التي تهدف إلى حماية العامل وضمان حصوله على مستحقاته المالية، ومن ذلك ضرورة تحديد مقدار الأجر بالساعة بصورة

<sup>29</sup> الفقرة الرابعة عشرة من المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

<sup>30</sup> الفقرة الخامسة عشرة من المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

<sup>31</sup> الفقرة الأولى من المادة الخامسة والتسعين من نظام العمل السعودي.

<sup>32</sup> البند الثالث عشر من الفقرة الثانية من القرار الوزاري رقم (١٤٦٤٨١).

واضحة في العقد، وبينان عدد ساعات العمل المتفق عليها، إضافة إلى التزام صاحب العمل بدفع الأجر وفق المواعيد المحددة نظاماً ويمكن دراستها على النحو التالي:

أولاً: كيفية احتساب الأجر

على خلاف عقد العمل بدوام كامل في نظام العمل السعودي، والذي يمكن فيه احتساب أجر العامل وفق عدة أسس ومعايير، فإن عقد العمل المرن يقوم على أساس واحد في احتساب الأجر، يتمثل في احتسابه وفق عدد ساعات العمل الفعلية. وعليه، فإن العامل المرن يستحق أجره مقابل كل ساعة عمل يؤديها، وتُعد الساعة أصغر وحدة زمنية يُعتمد بها في تقدير الأجر في هذا النوع من العقود، الأمر الذي يجعل أجر العامل المرن متغيراً تبعاً لعدد الساعات التي يباشر فيها العمل.

وقد ذهب جانب من الفقه القانوني إلى أن تقليل وحدة القياس الزمنية التي يُحتسب على أساسها الأجر قد يكون أكثر تحقيقاً لمصلحة صاحب العمل مقارنة بالعامل، إذ يترتب على ذلك منح صاحب العمل مرونة أوسع في الاستفادة من العامل بحسب حاجة العمل الفعلية، دون الالتزام بأجر ثابت أو مستقر. ومن ثم، يرى هذا الاتجاه أن عقود العمل المرنة تحقق في كثير من الأحيان منفعة أكبر لصاحب العمل مقارنة بالعامل المرن<sup>33</sup>.

ثانياً: استحقاق الأجر

لاستحقاق العامل المرن للأجر يجب توافر شرطين أساسيين؛ الشرط الأول أن يكون الأجر مقابلاً لعمل متفق عليه قام العامل المرن بأدائه لمصلحة صاحب العمل بموجب عقد عمل مرن صحيح بين الطرفين، والشرط الثاني أن يكون الأجر ثابتاً في ذمة صاحب العمل باعتباره التزاماً ناشئاً عن عقد العمل المرن، والعقد يُعد من مصادر الالتزام<sup>34</sup>. وفقاً لذلك يستحق العامل المرن الأجر المحدد في عقد العمل المرن متى حضر إلى مقر العمل وأدى استعداده الكامل لأداء العمل المتفق عليه. ويستحق أجر الساعات التي منع من أدائها عندما يكون منع العامل من تنفيذ التزامه ناشئاً عن تصرف صادر من صاحب العمل نفسه، وليس نتيجة سبب أجنبي كالقوة القاهرة أو الظروف الطارئة. وذلك بسبب أن أجر العامل المرن يُحتسب على أساس عدد ساعات العمل الفعلية، ومن ثم فإن منعه من أداء العمل يلحق به ضرراً مادياً، سواء كان المنع متعمداً أو غير متعمد، لاسيما وأن العامل يكون ملتزماً لصاحب العمل خلال الفترة المحددة ولا يستطيع العمل لدى جهة أخرى خلالها<sup>35</sup>.

وبناءً على ذلك، فإن العامل المرن متى حضر إلى مقر العمل وأدى استعداده الكامل لأداء العمل المتفق عليه، ثم تعذر عليه البدء بالعمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل، فإنه يستحق أجر الساعات التي مُنع من أدائها، تطبيقاً للمبدأ القائل: "يستحق العامل أجره عن المدة التي لا يعمل فيها إذا كان سبب عدم العمل راجعاً إلى صاحب العمل"<sup>36</sup>.

33 الأحمد، شواخ محمد، عقد العمل المرن: دراسة مقارنة على ضوء مشروع قرار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية، مجلة الاطروحة، المجلد 5، العدد 1، 2020، ص 29.

34 احمد. خالد حسن، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط 1، 2010، ص 385.

35 الجعيد، أحمد فوزان عيظه، مرجع سابق، ص 81.

36 مدونة المبادئ والقرارات العمالية الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية لعام 1431 هـ الجزء الأول، المبدأ رقم (431/2/195) بتاريخ 1431/03/14 هـ.

## ثالثاً: الوفاء بأجر العامل المرن

يلتزم صاحب العمل عند الوفاء بأجر العامل المرن بمراعاة ثلاثة أمور أساسية، هي: وسيلة الوفاء بالأجر، وميعاد الوفاء، ومكان الوفاء. فمن حيث وسيلة الوفاء، يجب دفع أجر العامل المرن نقداً بالريال السعودي باعتباره العملة الرسمية للمملكة العربية السعودية، وذلك وفقاً لما قرره نظام العمل السعودي<sup>37</sup>. ويترتب على ذلك عدم جواز دفع الأجر بعملة أجنبية لحماية العامل من تقلبات أسعار الصرف أو أي تحايل قد يضره. ومع ذلك، لا يمنع النظام من الاتفاق على تحديد قيمة الأجر بعملة أجنبية كالدولار أو اللين، على أن يتم الوفاء الفعلي بالريال السعودي عند حلول موعد الاستحقاق، ويتحمل صاحب العمل فروق سعر الصرف إن وجدت<sup>38</sup>.

أما من حيث ميعاد الوفاء بالأجر، فقد نص القرار الوزاري المنظم للعمل المرن على أن أجر العامل يُحتسب وفق نظام الساعة، وتُصرف الأجر شهرياً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك<sup>39</sup>. وعليه، فإن الأصل أن يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر في نهاية كل شهر بعد احتساب عدد ساعات العمل الفعلية وضربها في قيمة أجر الساعة الواحدة. إلا أن النظام أجاز الاتفاق على مواعيد أخرى للسداد، كأن يكون الدفع أسبوعياً أو كل أسبوعين، بشرط أن يكون ذلك محدداً ومثبتاً في عقد العمل المرن. أما بالنسبة لمكان الوفاء بالأجر، فقد ألزم المنظم السعودي أصحاب العمل بتحويل أجرة العمال إلى حساباتهم البنكية لدى البنوك المعتمدة داخل المملكة العربية السعودية، وذلك ضماناً لحقوق العمال وتنظيماً لعملية صرف الأجر، مع مراعاة عدم تجاوز مواعيد الاستحقاق المحددة نظاماً، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من هذا الالتزام في حالات معينة<sup>40</sup>.

## رابعاً: الحد الأدنى للأجر:

يُقصد بالحد الأدنى للأجر الذي يجوز للعامل تقاضيه مقابل عمله، بحيث لا يصح الاتفاق على أجر يقل عنه. ويُعد تحديد حد أدنى للأجر من أهم الوسائل التي تهدف إلى حماية العامل عند التعاقد، نظراً لاختلال التوازن بينه وبين صاحب العمل، باعتبار العامل الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. وقد خول نظام العمل السعودي مجلس الوزراء عند الاقتضاء وبناءً على اقتراح الوزير صلاحية وضع حد أدنى للأجر<sup>41</sup>. وقد حدد المنظم السعودي الحد الأدنى للأجر في عدد من أنماط العمل، مثل العمل بدوام كامل والعمل لبعض الوقت، إلا أن نظام العمل المرن لم ينص صراحةً على مقدار محدد للحد الأدنى لأجر العامل المرن، الأمر الذي يفيد ظاهرياً أن تحديد الأجر في هذا النوع من العقود يُترك لاتفاق الطرفين وإرادتهما. إلا أنه بالرجوع إلى البوابة الإلكترونية الخاصة بالعمل المرن، يتضح أن المنظم وضع حداً أدنى لأجر العامل المرن، بحيث لا يقل عن الحد الأدنى المعتمد للأجر في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وذلك استناداً إلى الحد الأدنى لعدد الساعات المحتسبة للاشتراك، والمقدرة بستين ساعة شهرياً. كما نصت لائحة التسجيل والاشتراكات، وهي من اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية، على ألا يقل الاشتراك الشهري عن مقدار الاشتراك المحتسب لعامل يتقاضى أجراً شهرياً قدره (1500) ريال سعودي<sup>42</sup>.

وبناءً على ذلك، فإن الحد الأدنى لأجر العامل المرن شهرياً يجب ألا يقل عن ألف وخمسمائة ريال سعودي. ومن ثم، فإن تقسيم هذا المبلغ على الحد الأدنى للساعات الشهرية المعتمدة، وبالبالغة ستين ساعة، يؤدي إلى أن الحد الأدنى لأجر الساعة الواحدة للعامل المرن يجب ألا يقل عن خمسة

<sup>37</sup> الفقرة الأولى من المادة التسعين من نظام العمل السعودي.

<sup>38</sup> الفوزان، محمد براك، مرجع سابق، ص ٤١.

<sup>39</sup> البند التاسع من الفقرة الثانية من القرار الوزاري (١٤٦٤٨١).

<sup>40</sup> الفقرة الثانية من المادة التسعين من نظام العمل السعودي.

<sup>41</sup> المادة التاسعة والثمانون من نظام العمل السعودي.

<sup>42</sup> للمزيد من المعلومات أنظر البوابة الإلكترونية للعمل المرن عبر الرابط الآتي: <https://mrn.sa>

وعشرين ريالاً سعودياً. وقد أكد هذا الاتجاه لاحقاً قرار صادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، نص على احتساب العاملين بنظام العمل المرن ضمن نسب التوظيف في برنامج نطاقات بواقع ثلث عامل سعودي، شريطة إكمال (168) ساعة عمل، وسداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وألا يقل أجر الساعة الواحدة عن خمسة وعشرين ريالاً سعودياً، مع مراعاة ما تقضي به القرارات الوزارية المنظمة للعمل المرن<sup>43</sup>.

## المطلب الثاني

### تحديات تنظيم أجر العامل في عقد العمل المرن

لا تقتصر التحديات المرتبطة بأجر العامل في عقد العمل المرن على مسألة تحديد الأجر واستحقاقه فحسب، وإنما تمتد إلى عدد من الحقوق والمزايا المالية المرتبطة به، كالإجازات مدفوعة الأجر، ومكافأة نهاية الخدمة، ومقابل العمل الإضافي. وتثير طبيعة العمل المرن وما تقوم عليه من عدم انتظام ساعات العمل وإمكانية تعدد جهات العمل إشكالات تتعلق بمدى استحقاق هذه المزايا وآلية احتسابها، الأمر الذي ينعكس على مستوى الحماية المقررة للعامل ويطرح تساؤلات حول مدى كفاية التنظيم النظامي في تحقيق التوازن بين مصالح أطراف عقد العمل المرن.

### أولاً: الإجازات مدفوعة الأجر

تُعد الإجازات من الحقوق العمالية الأساسية التي أقرها المنظم حمايةً للعامل، وتُعد من القواعد الأمرة التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، لما تمثله من تقييد لمبدأ سلطان الإرادة في العلاقة العمالية<sup>44</sup>. ويُقصد بالإجازة مدة محددة من الراحة المأجورة يمنحها النظام للعامل، يتوقف خلالها التزامه بأداء العمل مع استمرار التزام صاحب العمل بدفع الأجر. وقد نظم نظام العمل السعودي عدة أنواع من الإجازات، من أبرزها الإجازة السنوية، وإجازات الأعياد والمناسبات، والإجازة المرضية، وغيرها من الإجازات التي تخضع لضوابط وشروط خاصة تحدد كيفية استحقاقها ومدتها<sup>45</sup>.

إلا أن هذه الأحكام لا تسري على العامل بعقد عمل مرّن، إذ نصت اللوائح المنظمة للعمل المرّن على عدم التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن الإجازات مدفوعة الأجر بما في ذلك الإجازة السنوية وإجازة المناسبات والإجازة المرضية<sup>46</sup>. ويترتب على ذلك حرمان العامل المرّن من الاستفادة من الإجازات المأجورة أثناء سريان العقد، كما لا يحق له المطالبة بمقابلها عند انتهاء العلاقة التعاقدية.

وقد انتقد جانب من الفقه هذا التنظيم، وعدّه مجحفًا بحق العامل المرّن، لكونه يحرم فئة من العمال من حقوق مقرّرة لغيرهم رغم أدائهم عملاً فعلياً لصالح صاحب العمل. ويرى أصحاب هذا الاتجاه ضرورة إلزام صاحب العمل بمنح العامل المرّن إجازات تتناسب مع عدد ساعات عمله، أو تعويضه عنها بنسبة معينة تراعي طبيعة العمل المرّن وعدد الساعات التي يؤديها<sup>47</sup>. ويبدو أن هذا الرأي أكثر تحقيقاً للتوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل، خاصة أن المنظم السعودي لم يحدد حداً أدنى أو أقصى لمدة عقد العمل المرّن، الأمر الذي يجعل بعض هذه العقود تمتد لسنوات طويلة. ومن ثم فإن حرمان العامل المرّن من الإجازات المأجورة في العقود طويلة الأمد يتعارض مع الاعتبارات العملية ومبادئ العدالة. لذلك يُقترح تطبيق أحكام الإجازات النظامية على عقود العمل المرّن التي تمتد لمدة سنة فأكثر، مع احتساب التعويض أو الإجازة بنسبة تتناسب مع ساعات

43 الفقرة التاسعة من القرار الوزاري رقم (٦١٧٠٦) الصادر بتاريخ ١٤٤٢/٤/٣هـ.

44 الدكيمي، منير فريد، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ٢٠٠٧، ج ١، ط ٢، ص ١٦١.

45 الجعيد، أحمد فوزان عيظه، مرجع سابق، ص ٨٨.

46 البند الرابع من الفقرة الثانية من القرار الوزاري رقم (١٤٦٤٨١).

47 الأحمّد، شواخ محمد، مرجع سابق، ص ٣١.

العمل الفعلية، كمنح العامل نصف المدة أو نصف الأجر المستحق للإجازة متى كان يؤدي ساعات عمل تعادل تقريبًا نصف ساعات العامل بدوام كامل.

وقد أورد نظام العمل السعودي العديد من الإجازات مدفوعة الأجر، منها الإجازة السنوية، وإجازات الأعياد والمناسبات، والإجازة الدراسية، والإجازة المرضية، وإجازة الزواج، وإجازة قدوم مولود، بالإضافة إلى الراحة الأسبوعية التي تعد إجازة مدفوعة الأجر<sup>48</sup>. وتُمنح هذه الإجازات للعامل المرتبط بعقد عمل تقليدي، بينما استُبعد العامل المرن من نطاق الاستفادة منها بموجب التنظيم الخاص به، وهو ما يمثل أحد أوجه القصور في تنظيم اجر العامل المرن.

وفي المقابل، أخضع المنظم السعودي العامل لبعض الوقت لأحكام نظام العمل المتعلقة بالإجازات والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والعمل الإضافي، مما يترتب عليه استحقاقه للراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والإجازات النظامية شأنه شأن العامل بدوام كامل<sup>49</sup>. كما يستحق العامل لبعض الوقت إجازة سنوية لا تقل عن واحد وعشرين يومًا عن كل سنة خدمة، وتزداد إلى ثلاثين يومًا إذا أمضى خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل، إضافة إلى حقه في التعويض عن رصيده إجازاته غير المستعملة عند انتهاء العلاقة العمالية.

ويثير هذا التنظيم تساؤلًا حول مبررات التفرقة بين العامل لبعض الوقت والعامل المرن، خاصة أن العمل المرن يعد في الأصل صورة من صور العمل لبعض الوقت، وقد نظمه المنظم ضمن الأحكام المتعلقة بهذا النوع من العمل. ولذلك يبدو من الأنسب إلحاق الفرع بأصله، وذلك من خلال تطبيق بعض الأحكام المتعلقة بالإجازات على العامل المرن وفق ضوابط تراعي مدة العقد وعدد ساعات العمل الفعلية، بحيث يستحق إجازة أو تعويضًا عنها بنسبة تتناسب مع طبيعة عمله، تحقيقًا لمبدأ العدالة وتكافؤ الحماية القانونية.

### ثانياً: أجر ساعات العمل الإضافي

يقصد بساعات العمل الإضافية الساعات التي يؤديها العامل زيادة على ساعات العمل المقررة نظامًا، بناءً على تكليف من صاحب العمل، مقابل أجر إضافي. وبناءً على ذلك، إذا كان معيار احتساب ساعات العمل يوميًا فإن كل ما يزيد على ثماني ساعات في اليوم يعد عملاً إضافيًا، أما إذا كان المعيار أسبوعيًا فإن ما يتجاوز ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع يعد كذلك عملاً إضافيًا.

وقد سبق بيان أن المنظم السعودي اعتمد في عقد العمل المرن معيارًا شهريًا لاحتساب ساعات العمل، بغض النظر عن المعيار المعتمد لدى المنشأة، سواء كان يوميًا أم أسبوعيًا، وحدد الحد الأقصى لساعات العمل في هذا النمط بخمس وتسعين ساعة شهريًا. ولم يبين المنظم السعودي في القواعد المنظمة للعمل المرن ما إذا كانت الساعات الزائدة عن الحد المقرر تخضع لأحكام العمل الإضافي الواردة في نظام العمل، أم أنها تعد ساعات عمل عادية، أم يقتصر الأمر على مساءلة صاحب العمل وفرض العقوبة المقررة نظامًا عند تجاوز الحدود النظامية لساعات العمل<sup>50</sup>. ومن خلال استقراء الأحكام المنظمة للعمل المرن، يظهر أن المنظم لم يُخضع هذا النمط من العقود للأحكام المطبقة على العمل لبعض الوقت، رغم كونه الأصل الذي تفرع عنه العمل المرن. كما أن سكوت المنظم عن تنظيم مسألة العمل الإضافي في هذا العقد، ورغبته في تقليل الالتزامات المترتبة على صاحب العمل بحيث تقتصر أساسًا على دفع الأجر، يقود إلى ترجيح القول بعدم خضوع عقد العمل المرن لأحكام العمل الإضافي المنصوص عليها في

48 الفقرة الثانية من المادة الرابعة بعد المئة من نظام العمل السعودي.

49 الفقرة (١١٤) من المادة السابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.

50 البند ٣١ من الفقرة (١١١) من القرار الوزاري رقم (١٧٨٧٤٣).

نظام العمل. إلا أن هذا الاتجاه يترتب عليه انخفاض من الحماية المقررة للعامل المرن، إذ يُمكن أن يؤدي إلى تشغيله لساعات تتجاوز الحد النظامي دون تمكنه من الحصول على المقابل المقرر للعمل الإضافي، الأمر الذي لا يتسجم مع متطلبات العدالة وحماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

وقد نظم نظام العمل السعودي أحكام العمل الإضافي بالنسبة للعامل بدوام كامل، فنص على استحقاق العامل أجرًا إضافيًا عن ساعات العمل الزائدة يعادل أجر الساعة مضافاً إليه نسبة (50%) من الأجر الأساسي<sup>51</sup>. ويعني ذلك أن أجر الساعة الإضافية يساوي أجر ساعة عمل وفق الأجر الفعلي للعامل مضافاً إليه أجر نصف ساعة محسوب على أساس الأجر الأساسي. واشترط المنظم كذلك أن يتم تكليف العامل بالعمل الإضافي بموجب تكليف كتابي أو إلكتروني صادر من الجهة المختصة في المنشأة<sup>52</sup>، يتضمن عدد الساعات الإضافية المطلوبة والمدة اللازمة لأدائها. كما استقر القضاء العمالي على أن عبء إثبات التكليف بالعمل الإضافي وأدائه يقع على عاتق العامل المطالب بمقابلته المالي<sup>53</sup>.

وعليه، فإن هذه الأحكام لا تسري إلا على العامل الخاضع لعقد عمل بدوام كامل، في حين لا يتمتع العامل المرن بالحماية ذاتها في ظل التنظيم الحالي. وعلى الرغم من استبعاد العمل المرن من نطاق أحكام العمل الإضافي، فإن العاملين بموجب عقد العمل لبعض الوقت يخضعون لهذه الأحكام صراحةً، إذ نص المنظم على خضوعهم لأحكام نظام العمل المتعلقة بالإجازات والراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والعمل الإضافي<sup>54</sup>. وبناءً على ذلك، فإن تشغيل العامل لبعض الوقت مدة تزيد على الساعات المقررة نظاماً يجعله مستحقاً لأجر إضافي وفق القواعد ذاتها المطبقة على العامل بدوام كامل، بحيث يُحتسب أجر الساعة الإضافية على أساس أجر الساعة الفعلي مضافاً إليه (50%) من الأجر الأساسي.

ويتضح من ذلك وجود تباين واضح بين العمل المرن والعمل لبعض الوقت فيما يتعلق بتنظيم ساعات العمل الإضافية؛ إذ منح المنظم للعامل لبعض الوقت حق الاستفادة من أحكام العمل الإضافي رغم محدودية ساعات عمله، بينما حُرِم العامل المرن من هذه الحماية على الرغم من تشابه الطبيعة القانونية للنمطين. ومن ثم، فإن المنطق التشريعي يقتضي توحيد المعاملة النظامية بينهما وإخضاع العامل المرن لأحكام العمل الإضافي، تحقيقاً للعدالة التعاقدية وتوفيراً للحماية اللازمة لهذه الفئة من العمال.

### ثالثاً: مكافأة نهاية الخدمة

يقصد بمكافأة نهاية الخدمة المبلغ المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل عند انتهاء العلاقة العمالية، وهي حق قرره المنظم للعامل تقديراً لمدة خدمته وما بذله من جهد خلال فترة العمل. ولا تعد هذه المكافأة تعويضاً عن ضرر، كما لا تحول دون مطالبة العامل بأي تعويض آخر يستحقه وفقاً لأحكام النظام. وقد أوجب المنظم السعودي صرف مكافأة نهاية الخدمة للعامل عند انتهاء عقد العمل بهدف توفير قدر من الحماية المالية له خلال الفترة التي تلي انتهاء خدمته وحتى حصوله على فرصة عمل أخرى<sup>55</sup>.

<sup>51</sup> الفقرة الأولى من المادة السابعة بعد المئة من نظام العمل السعودي.

<sup>52</sup> الفقرة الأولى من المادة السادسة والعشرين من النموذج الموحد للائحة لتنظيم العمل.

<sup>53</sup> أنظر مدونة المبادئ والقرارات العمالية الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية لعام 1431هـ الجزء الأول، المبدأ رقم (29/2/431) بتاريخ 26/01/1431هـ.

<sup>54</sup> الفقرة (114) من المادة السابعة والعشرين من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.

<sup>55</sup> الفوزان، محمد براك، مرجع سابق، ص 209.



البوابة الالكترونية للعمل المرن عبر الرابط الآتي: [/https://mrn.sa](https://mrn.sa)

الجعيد، أحمد فوزان عيظه "عقد العمل المرن وفقاً للنظام السعودي: دراسة تحليلية"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٤.

الداودي، غالب، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط٢، ٢٠١٥.

الدكيمي، منير فريد، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ٢٠٠٧، ج١، ط٢.

الدكيمي، منير فريد، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي شرح مفصل لأحكام نظام العمل السعودي، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، ٢٠١٢.

الدليل الاجرائي لتنظيم العمل المرن. <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-05> /الدليل الإجرائي لتنظيم العمل المرن.pdf

ديل، جيما، العمل المرن كيفية تطبيق المرونة في مكان العمل لتحسين أداء الموظفين والمؤسسات، ترجمة نورهان فاروق، دار عصير الكتب، القاهرة، ط١، ٢٠٢٣.

شوقي ناجي الساعاتي وصالح إبراهيم العوسا، إدارة الموارد البشرية إستراتيجيا في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٢١، بدون طبعة.

العاني، محمد رضا، الوكالة في الشريعة والقانون، دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠٠٧، بدون طبعة.

عبد الوهاب، أشرف احمد، احمد، إبراهيم سيد، عقد الوكالة في ضوء اراء الفقهاء والتشريع واحكام القضاء، دار العدالة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ٢٠١٨.

الفوزان، محمد براك، احكام التوظيف في نظام العمل السعودي، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ٢٠١٢.

قرار وزير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المعدل الصادر بالرقم (١٤٦٤٨١) وتاريخ ١٤٤١/٩/٧هـ والمنشور بجريدة ام القرى في عددها رقم ٤٨٣٠ بتاريخ ١٤٤١/٩/١٥هـ.

مدونة المبادئ والقرارات العمالية الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية لعام 1431هـ الجزء الأول، المبدأ رقم (29/2/431) بتاريخ 26/01/1431هـ.

مدونة المبادئ والقرارات العمالية الصادرة عن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية لعام ١٤٣١هـ الجزء الأول، المبدأ رقم (431/2/195) بتاريخ 1431/03/14هـ.

موسى، خالد السيد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ٢٠١٤.

نايف جمعان، الجريدان، احكام العقود المدنية دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ٢٠١٤.

نايل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الرشد، الرياض، ط٨، ٢٠٢١.

نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ ولائحته التنفيذية.

**حقوق الطبع والنشر © 2026 محفوظة لـ: المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)**