

"حجية الموافقة الشفهية في عقود العمل"

(دراسة تحليلية تطبيقية في ضوء نظام العمل السعودي ونظام الإثبات)

إعداد الباحث:

احمد مناور جابر الرشيدى

966567994094

ماجستير القانون الخاص - جامعة الملك سعود - الرياض

2026 م

Received: 03/06/2026 | Revised: 04/06/2026 | Accepted: 14/06/2026 | Published: 02/07/2026

ملخص البحث

يتناول هذا البحث حجية الموافقة الشفهية في عقود العمل في النظام السعودي، مسلطاً الضوء على الإشكالية القانونية المتمثلة في التوفيق بين رضائية عقد العمل (صحة انعقاده بمجرد التراضي الشفهي فقهاً ونظاماً)، وبين صعوبات إثباته القضائي في غياب الكتابة. واستناداً إلى المنهج الوصفي التحليلي، يبين البحث أن غياب المحرر المكتوب لا يبطل العقد وإنما ينقل عبء الإثبات إلى وسائل أخرى مرنة أتاحتها نظاما العمل والإثبات الحديثان؛ مثل الإقرار، والشهادة، والأدلة الرقمية، بالإضافة إلى القرائن العملية والإدارية (كالتسجيل في التأمينات الاجتماعية، وتحويلات الأجور، وبصمات الحضور)، مؤكداً على الدور المحوري لسلطة القاضي التقديرية في حماية الحقوق وتحقيق التوازن بين أطراف العلاقة العمالية.

Abstract:

This study examines the admissibility of verbal consent in employment contracts under the Saudi legal system, highlighting the legal dilemma of reconciling the consensual nature of employment contracts (validly formed by mere verbal agreement in both Islamic jurisprudence and statutory law) with the practical difficulties of proving them judicially in the absence of a written instrument. Employing a descriptive-analytical approach, the research demonstrates that the lack of a written contract does not invalidate the agreement, but rather shifts the burden of proof to flexible alternative methods authorized by the modern Saudi Labor and Evidence Laws. These include admissions, witness testimonies, digital evidence, and practical administrative presumptions (such as social insurance registration, bank salary transfers, and attendance logs), while emphasizing the pivotal role of the judge's discretionary power in protecting labor rights and maintaining balance between the contracting parties.

How to Cite This Article

الرشيدى، أ. م. ج. (2026). حجية الموافقة الشفهية في عقود العمل: دراسة تحليلية تطبيقية في ضوء نظام العمل السعودي ونظام الإثبات. المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، 9(93)، (331-364).



المقدمة:

يُعد الرضا الركن الجوهري في تكوين العقد، فلا ينعقد أي التزام نظامي إلا بتلاقي إرادتي المتعاقدين على إنشاء أثر قانوني مُلزم، وهو ما أكدته التشريعات السعودية من خلال اشتراط صدور الإيجاب والقبول عن إرادة معتبرة نظامًا وخالية من عيوب الإرادة، بما يحقق استقرار المعاملات ويعزز الثقة بين أطرافها.

وتُعد العقود الشفوية من أكثر صور التعاقد شيوعًا في الواقع العملي، خاصة في المعاملات اليومية والعلاقات التي تقوم على الثقة وسرعة الإنجاز، ومن بينها العلاقات العمالية التي قد تنشأ في بعض الحالات دون توثيق مكتوب، لا سيما في الأعمال المؤقتة أو غير المنظمة. ورغم بساطة هذا النوع من التعاقد، إلا أنه يرتب آثارًا نظامية متى توافر الرضا الصحيح بين الأطراف.

إلا أن الإشكال لا يثور في انعقاد العقد بقدر ما يظهر في نطاق إثباته، حيث يؤدي غياب الكتابة إلى صعوبات عملية في إثبات وجود العلاقة التعاقدية أو تحديد شروطها، مما يجعل الاعتماد منصبًا على الأدلة الشفهية والقرائن والسلوكيات العملية. ويترتب على ذلك بروز نزاعات حول صحة العقد، ومدى الالتزامات المترتبة عليه، وتاريخ نفاذه، الأمر الذي يضع القضاء، ولا سيما القضاء العمالي، أمام تحدٍ يتمثل في تقدير الأدلة وتحقيق التوازن بين حماية الحقوق ومنع التعسف في الادعاء.

وقد نظم نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 (بتاريخ 23/8/1426هـ) العلاقة العمالية بما يكفل حماية أطرافها، مع التأكيد على أهمية توثيق العقود، في حين جاء نظام الإثبات السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/43 (بتاريخ 26/5/1443هـ) ليضع إطارًا حديثًا لوسائل الإثبات، متضمنًا الاعتراف بالأدلة غير التقليدية، بما في ذلك الأدلة الإلكترونية، الأمر الذي يعزز من إمكانية إثبات الاتفاقات الشفهية في ضوء ضوابط محددة.

وتجدر الإشارة إلى أن مسألة انعقاد العقد بمجرد التراضي الشفهي ذات جذور فقهية إسلامية راسخة؛ فقد أقر الفقه الإسلامي بصحة العقود التي تتعد بالإيجاب والقبول دون اشتراط الكتابة أصلاً، وهو ما أكده الفقهاء في مختلف المذاهب، إذ لم يشترطوا الكتابة ركنًا في العقد، بل جعلوها وسيلة للتوثيق والإثبات لا للانعقاد، وكان الإيجاب والقبول اللذان تتحقق بهما صيغة العقد كافيين لانعقاده بصرف النظر عن أسلوب التعبير عنهما.

وبناءً على ذلك، تأتي هذه الدراسة لبحث حجية الموافقة الشفهية في عقود العمل في النظام السعودي، من خلال تحليل الأساس النظامي لها، واستقراء التطبيقات القضائية ذات الصلة، وبيان دور الأدلة والقرائن في الإثبات، وذلك اعتمادًا على المنهج الوصفي التحليلي، بما يسهم في إبراز الإشكالات العملية واقتراح المعالجات المناسبة.

إشكالية البحث

تتمثل إشكالية البحث في التوفيق بين الطبيعة الرضائية لعقد العمل، التي تجيز انعقاده بمجرد تلاقي الإرادتين ولو كان ذلك شفهيًا، وبين متطلبات الإثبات النظامي التي تقتضي في كثير من الأحيان وجود دليل كتابي لإثبات الحقوق والالتزامات. ويبرز هذا الإشكال بصورة أوضح أمام القضاء العمالي عند نظر المنازعات التي تقوم على ادعاءات شفوية، خاصة في حال تعارضها مع محررات مكتوبة أو مع نصوص نظامية أمرية، مما يثير التساؤل حول مدى حجية الموافقة الشفهية في إثبات وجود عقد العمل وشروطه، وحدود سلطة القاضي في تقديرها في ضوء أحكام نظام العمل السعودي ونظام الإثبات السعودي.

تساؤلات البحث

السؤال الرئيسي:

ما مدى حجبية الموافقة الشفهية في انعقاد عقد العمل وإثباته في النظام السعودي، وحدود الاعتداد بها أمام القضاء العمالي؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى كفاية التراضي الشفهي لانعقاد عقد العمل وفق نظام العمل السعودي، وأثر عدم الكتابة على صحته؟
2. ما مدى حجبية الموافقة الشفهية في الإثبات، ومدى كفايتها لإثبات وجود العلاقة العمالية وشروطها في ضوء نظام الإثبات السعودي؟
3. ما موقف القضاء العمالي من التعارض بين الاتفاق الشفهي والمحرم المكتوب؟
4. ما دور الأدلة الرقمية والقرائن العملية في إثبات الاتفاقات الشفهية؟
5. ما حدود سلطة القاضي في تقدير الأدلة الشفهية في المنازعات العمالية؟

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث إلى عدة اعتبارات علمية وعملية، من أبرزها انتشار الاتفاقات الشفهية في سوق العمل، خاصة في الأعمال غير المنظمة والعمل المؤقت، مما يؤدي إلى نشوء العديد من النزاعات العمالية التي تقوم على ادعاءات غير موثقة كتابياً.

كما يبرز هذا الموضوع في ظل تطور بيئة العمل الرقمية، وظهور أنماط حديثة من التعاقد عبر تطبيقات التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني، الأمر الذي أوجد تحديات جديدة في مجال الإثبات، وطرح تساؤلات حول مدى حجبية هذه الوسائل في إثبات الاتفاقات الشفهية.

ويضاف إلى ذلك أهمية الموضوع من الناحية النظامية، في ظل التداخل بين أحكام نظام العمل السعودي ونظام الإثبات السعودي، والحاجة إلى بيان حدود الاعتداد بالموافقة الشفهية أمام القضاء العمالي.

كما تتبع أهمية اختيار الموضوع من قلة الدراسات المتخصصة التي تناولت حجبية الموافقة الشفهية في عقود العمل بشكل تطبيقي، خاصة في ضوء المستجدات التقنية، مما يجعل هذا البحث مساهمة في سد جانب من هذا النقص العلمي.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

1. بيان الطبيعة القانونية للموافقة الشفهية في عقود العمل.
2. تحليل موقف نظام العمل السعودي من انعقاد عقد العمل بالموافقة الشفهية.
3. دراسة أحكام نظام الإثبات السعودي المتعلقة بحجبية الأدلة الشفهية.
4. استقراء التطبيقات القضائية في المنازعات العمالية المتعلقة بالموافقة الشفهية.

5. بيان دور الأدلة الرقمية والقرائن العملية في إثبات الاتفاقات الشفهية.

6. تقديم مقترحات تطويرية لتعزيز تنظيم الإثبات في عقود العمل.

منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي؛ بوصف الإطار النظامي للموافقة الشفهية في عقود العمل، وتحليل النصوص ذات الصلة في نظامي العمل والإثبات السعوديين وبيان دلالاتها، مع التعرّض لبعض الأحكام القضائية العمالية ذات الصلة، لبيان موقف القضاء من حجبة الموافقة الشفهية في الإثبات.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على بيان حجبة الموافقة الشفهية في عقود العمل في إطار النظام السعودي، وذلك من خلال الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: دراسة الموافقة الشفهية من حيث انعقاد عقد العمل وإثباته، وبيان حجبتها في ضوء القواعد النظامية والأدلة ذات الصلة.
- الحد المكاني: يقتصر البحث على المملكة العربية السعودية، مع التركيز على تطبيقات القضاء العمالي.
- الحد النظامي: ينحصر نطاق الدراسة في تحليل أحكام نظام العمل السعودي ونظام الإثبات السعودي، وما يرتبط بهما من نصوص ذات صلة.
- الحد الزمني: يركز البحث على الأنظمة والتطبيقات القضائية الحديثة، خاصة بعد صدور نظام الإثبات عام 1443هـ.

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على عدد من الدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع البحث، تبين وجود اهتمام فقهي ونظامي بالعلاقة العمالية وأحكام الإثبات في نظام العمل السعودي، إلا أن الدراسات التي تناولت حجبة الموافقة الشفهية بصورة مستقلة ما تزال محدودة، ومن أبرز الدراسات ذات الصلة ما يأتي:

دراسة أحمد سعد عائض الجهني بعنوان: "الإثبات باليمين في المنازعات العمالية وفقاً لنظام الإثبات السعودي" المنشورة في مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد (44)، 2024م¹.

وقد تناولت الدراسة الإثبات باليمين بوصفه إحدى وسائل الإثبات الأساسية في المنازعات العمالية، وذلك من خلال تحليل الأحكام النظامية الواردة في نظام الإثبات السعودي، وربطها بأحكام الفقه الإسلامي، مع بيان أثر اليمين في إثبات الحقوق العمالية، ولا سيما في الحالات التي يغيب فيها الدليل الكتابي. كما ناقشت الدراسة القيود التي يضعها نظام العمل على بعض التصرفات التي يشترط لصحتها الكتابة، وأثر ذلك على إمكانية توجيه اليمين، إضافة إلى بيان التطبيقات العملية المتعلقة بتوجيه اليمين الحاسمة والتمتمة في القضاء العمالي.

¹ [الإثبات باليمين في المنازعات العمالية وفقاً لنظام الإثبات السعودي Proof By Oath In Labor Disputes In Accordance With The Saudi Evidence Law](#)

ورغم أهمية هذه الدراسة في بيان دور اليمين كوسيلة إثبات في المنازعات العمالية، إلا أنها لم تتناول حجية الموافقة الشفهية في عقود العمل، ولا وسائل إثباتها، ولا دور القرائن العملية أو الرقمية في إثبات الاتفاقات الشفهية، وهو ما يميز البحث الحالي عنها، ويبرز الحاجة إلى دراسة مستقلة تتناول الموافقة الشفهية بوصفها مسألة قائمة بذاتها في نطاق الإثبات العمالي.

دراسة مبارك بن محمد الخالدي بعنوان:

“الإثبات بالدليل الرقمي وتطبيقاته القضائية: دراسة فقهية مقارنة بنظام الإثبات السعودي”، المنشورة في مجلة قضاء، العدد (34)². وقد ركزت الدراسة على بيان مفهوم الدليل الرقمي وحجيته النظامية، والتطبيقات القضائية المتعلقة به، مع تحليل موقف نظام الإثبات السعودي من وسائل الإثبات الحديثة، وتتقاطع هذه الدراسة مع البحث الحالي في جانب الأدلة الرقمية ودورها في دعم الإثبات، إلا أنها لم تتناول خصوصية الإثبات في عقود العمل أو حجية الموافقة الشفهية بشكل مباشر.

دراسة وليد بن إبراهيم الخليفة بعنوان:

“مفهوم الموافقة (حقيقتها، أنواعها، حجيتها)” المنشورة في مجلة AJSP، 2020 م.³

وقد تناولت الدراسة مفهوم الموافقة من الناحية التأصيلية، وأنواعها وحجيتها في الفقه والنظام، مع بيان طبيعتها القانونية وأثرها في التصرفات المختلفة. إلا أن الدراسة جاءت في إطار عام، ولم تبحث تطبيقات الموافقة الشفهية في نطاق عقود العمل أو المنازعات العمالية. ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن أغلب الدراسات تناولت إما عقد العمل من الناحية النظامية، أو وسائل الإثبات الرقمية، أو مفهوم الموافقة بصورة عامة، دون تخصيص دراسة مستقلة لبحث حجية الموافقة الشفهية في عقود العمل في النظام السعودي، خاصة في ضوء التطبيقات القضائية الحديثة، وهو ما يسعى هذا البحث إلى معالجته.

2

<https://qadha.org.sa/files/shares/%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%A9%20%D9%82%D8%B6%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%AF%D8%AF%2034%20-%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AB%D8%A8%D8%A7%D8%AA%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A%20%D9%88%D8%AA%D8%B7%D8%A8%D9%8A%D9%82%D8%A7%D8%AA%D9%87%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B6%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9.pdf>

3

https://www.ajsp.net/volume/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B5%D8%AF%D8%A7%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B4%D8%B1%D9%88%D9%86

خطة البحث

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والنظامي للموافقة الشفهية في عقود العمل

- المطلب الأول: ماهية الموافقة الشفهية وعقد العمل
- الفرع الأول: تعريف الموافقة الشفهية وطبيعتها القانونية
- الفرع الثاني: تعريف عقد العمل وأركانه في النظام السعودي
- المطلب الثاني: الأساس النظامي للموافقة الشفهية
- الفرع الأول: تحليل نصوص نظام العمل السعودي
- الفرع الثاني: تحليل نصوص نظام الإثبات
- المطلب الثالث: التمييز بين انعقاد العقد وإثباته
- الفرع الأول: كفاية التراضي الشفهي لانعقاد عقد العمل
- الفرع الثاني: إشكالية إثبات العقد في غياب الكتابة
- الفرع الثالث: دور القرائن العملية والإدارية في الإثبات
- الفرع الرابع: عبء الإثبات في المنازعات العمالية

المبحث الثاني: حجية الموافقة الشفهية في الإثبات

- المطلب الأول: قواعد الإثبات في المنازعات العمالية
- الفرع الأول: وسائل الإثبات النظامية
- الفرع الثاني: سلطة القاضي التقديرية وخصوصية القضاء العمالي
- المطلب الثاني: مدى حجية الموافقة الشفهية
- الفرع الأول: الحالات التي تقبل فيها الموافقة الشفهية كدليل
- الفرع الثاني: نطاق حجيتها في إثبات الشروط التعاقدية
- المطلب الثالث: القيود والضوابط على الإثبات الشفهي
- الفرع الأول: تعارض الموافقة الشفهية مع الدليل الكتابي
- الفرع الثاني: القيود المرتبطة بالنصوص النظامية الآمرة
- الفرع الثالث: أثر العقد المكتوب على الاتفاق الشفهي

المبحث الثالث: الاتجاه القضائي والإشكالات العملية

- المطلب الأول: اتجاهات القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية

• الفرع الأول: تحليل أحكام قضائية صادرة عن المحاكم العمالية

• الفرع الثاني: استخلاص المبادئ القضائية المتعلقة بالموافقة الشفهية

• المطلب الثاني: الإشكالات العملية في التطبيق

• الفرع الأول: تعارض الاتفاق الشفهي مع العقد المكتوب

• الفرع الثاني: عبء الإثبات وصعوبة إثبات الشروط الشفهية

• الفرع الثالث: الإقرار الشفهي بعد انتهاء العلاقة التعاقدية

• المطلب الثالث: الأدلة الحديثة والمقترحات التطويرية

• الفرع الأول: حجية الأدلة الرقمية

• الفرع الثاني: الأساس النظامي للأدلة الرقمية في الإثبات

• الفرع الثالث: المقترحات التطويرية

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والنظامي للموافقة الشفهية في عقود العمل

المطلب الأول: ماهية الموافقة الشفهية وعقد العمل

• الفرع الأول: تعريف الموافقة الشفهية وطبيعتها القانونية.

تُعرَّف الموافقة في اللغة بأنها الاتفاق والتوافق بين شئئين، وتُستعمل للدلالة على حصول الملاءمة والانسجام بين طرفين، وهو معنى عام يُفيد التقارب والتلاقي بين الإرادات⁴.

أما في الإطار النظامي، فلا يرد تعريف صريح للموافقة الشفهية في الأنظمة السعودية، إلا أنه يُستفاد من نصوص نظام المعاملات المدنية السعودي، ولا سيما ما يتعلق بالتعبير عن الإرادة، أن المشرع لم يقصر وسائل التعبير عن الإرادة على شكل معين، بل أجاز أن يكون ذلك بكل ما يدل عليها، سواء كان باللفظ أو الكتابة أو الإشارة أو غير ذلك، متى كان هذا التعبير صريحاً أو ضمناً ودالاً على المقصود⁵.

كما أن انعقاد العقد يقوم على تلاقي الإيجاب والقبول، وهو ما يؤكد أن العبرة في التعاقد بتحقيق التراضي بين الأطراف، لا بالشكل الذي يتم به التعبير عنه⁶.

4 وليد بن إبراهيم بن عبدالله الخليفة، مفهوم الموافقة (حقيقتها، أنواعها، حجيتها)، مجلة AJSP، 2020 منشورة في مجلة العربية للنشر العلمي

5 نظام المعاملات المدنية السعودي، مادة (33).

6 المرجع نفسه، المواد (34، 36).

ويقوم انعقاد العقود في الأصل على تحقق الرضا بين الطرفين من خلال تلاقي الإيجاب والقبول، دون اشتراط شكل معين للتعبير عن الإرادة، ما لم يوجب النظام أو طبيعة التصرف خلاف ذلك. ويستفاد من ذلك أن التعبير الشفهي عن الإرادة يُعد وسيلة معتبرة لانعقاد العقد متى دل بوضوح على التراضي بين المتعاقدين.⁷

وينطبق ذلك على عقد العمل بوصفه من العقود الرضائية التي تقوم على اتفاق العامل وصاحب العمل، وفق أحكام نظام العمل السعودي، مما يدل على إمكانية انعقاده بالموافقة الشفهية متى توافرت عناصره الأساسية، وإن كانت الكتابة وسيلة لإثباته لا لانعقاده.

وبناءً على ما تقدّم من المعاني اللغوية والاصطلاحية، يعرّف الباحث الموافقة الشفهية في عقود العمل بأنها: تلاقي إرادتي طرفي العلاقة العمالية على إنشاء أثر قانوني أو تعديله، معبراً عنه باللفظ المنطوق أو ما يقوم مقامه من سلوكٍ دالٍّ على الرضا، دون إفراغه في محررٍ مكتوب؛ فتكون كافيةً لانعقاد العقد، قابلةً للإثبات بطرقه المقررة نظاماً.

ويلاحظ أن هذا التعريف يقوم على عنصرين متلازمين: أولهما يتعلق بالانعقاد، إذ تُعدّ الموافقة الشفهية كافيةً لقيام العقد صحيحاً إعمالاً لأصالة الرضائية؛ وثانيهما يتعلق بالإثبات، إذ تبقى قيمتها في إثبات الحقوق والالتزامات خاضعةً للطرق المقررة نظاماً وتقدير القاضي. وهذا التمييز بين الانعقاد والإثبات هو محور الإشكالية التي يعالجها هذا البحث.

إلا أن الإشكال في الموافقة الشفهية لا يكمن في صحتها من حيث الانعقاد، وإنما في مدى حجيتها في الإثبات عند النزاع.

ويُعد "مبدأ الثبوت بالكتابة" من أهم الوسائل التي تسمح بترقية الموافقة الشفهية من مجرد ادعاء إلى دليل معتبر أمام القضاء. وقد تناولت شرح المادة (51) من نظام الإثبات هذا المبدأ بأنه: «كل كتابة تصدر من الخصم ويكون من شأنها جعل وجود الواقعة المدعى بها قريب الاحتمال»⁸. وتشمل هذه الكتابات: الرسائل الإلكترونية غير الموثقة، والملاحظات بخط اليد، ومسودات العقود غير الموقعة، والمراسلات الداخلية. ورغم أنها لا ترقى إلى مرتبة الدليل الكتابي الكامل، إلا أنها تُعد أساماً كافيةً لقبول الشهادة والقرائن لإثبات الاتفاقات الشفهية، مما يمنح القاضي العمالي مرونة واسعة في تقدير الأدلة.

أما من حيث الطبيعة القانونية، فإن الموافقة الشفهية تُعد مظهرًا من مظاهر التعبير عن الإرادة في التعاقد، وتندرج ضمن نطاق العقود الرضائية التي لا يتطلب انعقادها شكلاً معيناً، وإنما تقوم على تلاقي الإيجاب والقبول بين طرفي العقد.

• الفرع الثاني: تعريف عقد العمل وأركانه في النظام السعودي.

عرّف المنظم السعودي عقد العمل بأنه:

“عقد يُبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر”⁹.

7 عبد الرحمن بن فهد المقحم، الجامع المختصر في صياغة العقود والاتفاقيات، الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء)، المملكة العربية السعودية، ص 36-38

⁸ وزارة العدل، شرح نظام الإثبات، مركز البحوث، 1446هـ، ص 169.

⁹ نظام العمل السعودي، المادة (50).

ويُستفاد من هذا التعريف أن عقد العمل يقوم على عناصر جوهرية تميّزه عن غيره من العقود، تتمثل في وجود عمل يؤديه العامل، وأجر يلتزم به صاحب العمل، وعلاقة تبعية قانونية تجعل العامل خاضعاً لإدارة وإشراف صاحب العمل، وهي السمة الأساسية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية.

كما يُعدّ عقد العمل من العقود الرضائية التي تقوم على تلاقي الإيجاب والقبول، دون اشتراط شكل معين لانعقاده، وهو ما يتفق مع ما قرره نظام المعاملات المدنية السعودي من أن العقد ينشأ بارتباط الإيجاب بالقبول على وجه يحدث أثراً نظامياً، مع جواز التعبير عن الإرادة بأي وسيلة تدل عليها، سواء كانت لفظية أو كتابية أو ضمنية، متى دلت على تحقق التراضي بين الطرفين.¹⁰

أما عن أركان عقد العمل، فلم يورد نظام العمل نصاً صريحاً بها، إلا أنه يُرجع فيها إلى القواعد العامة في التعاقد الواردة في نظام المعاملات المدنية السعودي، حيث يقوم العقد على ركن الرضا المتمثل في توافق الإرادتين (الإيجاب والقبول)¹¹، إضافة إلى ركن المحل الذي يجب أن يكون مشروعاً وممكنًا ومحددًا أو قابلاً للتعيين¹²، وكذلك السبب المشروع الذي يبرر الالتزام.

وتُعدّ هذه الأركان لازمة لانعقاد عقد العمل وترتيب آثاره النظامية، بحيث لا يقوم العقد صحيحاً إلا بتوافرها مجتمعة.

وبناءً على ذلك، فإن عقد العمل لا يتوقف انعقاده على شكل معين، وإنما يتحقق متى توافرت هذه الأركان، وهو ما يؤكد إمكانية انعقاده بالموافقة الشفهية متى دلت على تحقق التراضي بين طرفيه، وإن كانت الكتابة وسيلة لإثباته وتنظيم العلاقة بين الطرفين.

كما يتميز عقد العمل بعدد من الخصائص التي تميزه عن غيره من العقود، ومن أبرز هذه الخصائص أنه عقد ملزم للجانبين، ومن عقود المعاوضة، كما يقوم على الاعتبار الشخصي للعامل، نظرًا لارتباط تنفيذ العمل بشخصه وكفاءته، فضلاً عن كونه من العقود الزمنية التي يمتد تنفيذها خلال مدة معينة.¹³

المطلب الثاني: الأساس النظامي للموافقة الشفهية

• الفرع الأول: تحليل نصوص نظام العمل السعودي.

بالرجوع إلى نصوص نظام العمل السعودي، يتبين أن المنظم لم ينص صراحة على تعريف أو حكم خاص بالموافقة الشفهية، إلا أنه أورد عددًا من النصوص التي يمكن من خلالها استنباط موقفه من مسألة انعقاد عقد العمل ووسائل إثباته. فقد نص النظام على تعريف عقد العمل بوصفه عقدًا رضائيًا يقوم على اتفاق العامل وصاحب العمل، وهو ما يدل على أن الأساس في انعقاده هو تحقق التراضي بين الطرفين، دون اشتراط شكل معين لهذا التراضي.¹⁴

¹⁰ نظام المعاملات المدنية السعودي، المادة (31، 33).

¹¹ نظام المعاملات المدنية السعودي، المادة (31).

¹² نظام المعاملات المدنية السعودي، المادة (72).

¹³ سويلم، محمد محمد أحمد، "طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي"، بحث محكم، منشور عبر منصة

وزارة العدل السعودية، ص25

¹⁴ نظام العمل السعودي، المادة (50).

كما أوجب نظام العمل كتابة عقد العمل، إلا أن هذا النص لا يُفهم منه أن الكتابة شرط لانعقاد العقد، وإنما تُعد وسيلة لإثباته وتنظيم العلاقة بين الطرفين، وهو ما يستفاد منه ضمناً أن العقد قد ينعقد ولو لم يُعرب في محرر مكتوب، متى ثبت قيام العلاقة العمالية بين الطرفين.¹⁵

ومن خلال تحليل هذه النصوص، يتضح أن نظام العمل السعودي يتجه إلى الأخذ بمبدأ رضائية عقد العمل، وعدم اشتراط شكل معين لانعقاده، مع التأكيد على أهمية الكتابة كوسيلة للإثبات، لا كشرط لصحة العقد. وبناءً على ذلك، فإن الموافقة الشفهية تُعد كافية لانعقاد عقد العمل متى توافرت أركانه الأساسية، إلا أن الإشكال يظل قائماً في نطاق الإثبات عند النزاع، وهو ما يستدعي الرجوع إلى نظام الإثبات لتحديد مدى حجيتها.

• الفرع الثاني: تحليل نصوص نظام الإثبات.

أولاً: الإقرار

يُعد الإقرار من أقوى وسائل الإثبات التي أخذ بها نظام الإثبات السعودي، حيث عزّفه بأنه اعتراف الخصم أمام المحكمة بواقعة مدعى بها عليه، سواء صدر أثناء نظر الدعوى أو خارجها.¹⁶

كما نص النظام على أن الإقرار يكون صريحاً أو ضمناً، ويجوز أن يكون باللفظ أو الكتابة أو بالإشارة الدالة عليه، مما يدل على أن التعبير الشفهي يُعد وسيلة معتبرة في الإقرار.¹⁷

وقد قرر النظام أن الإقرار حجة قاطعة على المقر وقاصرة عليه، مما يعني أنه متى أقر أحد طرفي العلاقة العمالية بوجود عقد العمل، فإن هذا الإقرار يكون كافياً لإثباته، ولو كان العقد قد تم بالموافقة الشفهية.¹⁸

كما يترتب على الإقرار التزام المقر بمضمونه، ولا يجوز له الرجوع عنه، وهو ما يعزز من قوته كوسيلة لإثبات الاتفاقات الشفهية، ومنها عقد العمل.¹⁹

وبناءً على ذلك، فإن الإقرار يُعد وسيلة حاسمة في إثبات الموافقة الشفهية في عقد العمل، متى صدر من أحد الطرفين وأُفصح عن وجود العلاقة التعاقدية بينهما.

ثانياً: الشهادة

تُعد الشهادة من وسائل الإثبات التي أقرها نظام الإثبات السعودي، حيث نص على جواز الإثبات بها ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك، مما يدل على اعتبارها وسيلة أصلية في الإثبات.²⁰

15 نظام العمل السعودي، المادة (51).

16 نظام الإثبات السعودي، المادة (14).

17 نظام الإثبات السعودي، المادة (16).

18 نظام الإثبات السعودي، المادة (17).

19 نظام الإثبات السعودي، المادة (18).

20 نظام الإثبات السعودي، المادة (65).

كما أجاز النظام الإثبات بالشهادة في الحالات التي يتعذر فيها الحصول على دليل كتابي، أو عند وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون توثيق التصرف كتابياً، وهو ما ينطبق في كثير من العلاقات العمالية التي تتم بصورة غير رسمية أو شفوية.²¹

ويُستفاد من ذلك أن المنظم السعودي لم يقصر الإثبات على الوسائل الكتابية، بل أتاح إمكانية إثبات التصرفات القانونية بوسائل أخرى، ومنها الشهادة، الأمر الذي يفتح المجال لإثبات عقود العمل القائمة على الموافقة الشفهية. وعليه، فإن الشهادة تُعد وسيلة فعالة لإثبات قيام العلاقة العمالية وشروطها، متى تعذر تقديم دليل مكتوب، وهو ما يعزز من حجية الموافقة الشفهية في هذا المجال.

ثالثاً: الدليل الرقمي

أقر نظام الإثبات السعودي حجية الدليل الرقمي، واعتبره وسيلة معتبرة في الإثبات، حيث عزّفه بأنه كل دليل مستمد من بيانات يتم إنشاؤها أو تخزينها أو إرسالها بوسيلة رقمية.²² كما نص النظام على أن الدليل الرقمي يشمل الرسائل الإلكترونية، والمراسلات، ووسائل الاتصال الحديثة، وغيرها من الوسائط الرقمية، وهو ما يفتح المجال لإثبات الاتفاقات الشفهية التي يتم تأكيدها لاحقاً عبر هذه الوسائل.²³

وقد قرر النظام أن للدليل الرقمي ذات الحجية المقررة للأدلة الكتابية متى توافرت شروطه، مما يعزز من إمكانية إثبات عقد العمل القائم على الموافقة الشفهية من خلال الرسائل أو المحادثات الإلكترونية بين الطرفين.

ويُستفاد من ذلك أن التطور التقني قد أسهم في دعم إثبات الاتفاقات الشفهية، من خلال تحويلها إلى أدلة رقمية يمكن الاحتجاج بها أمام القضاء.

مما سبق يتضح أن نظام الإثبات السعودي لم يقتصر على وسيلة معينة لإثبات التصرفات القانونية، بل تبنى تعددية في وسائل الإثبات، شملت الإقرار، والشهادة، والدليل الرقمي، وهو ما يدل على اعتراف المنظم بإمكانية إثبات الاتفاقات الشفهية، ومن بينها عقد العمل، متى قامت الأدلة التي تدل على وجودها.

المطلب الثالث: التمييز بين انعقاد العقد وإثباته

يُعد التمييز بين انعقاد العقد وإثباته من المسائل الجوهرية في النظرية العامة للعقود، حيث يتعلق انعقاد العقد بوجوده القانوني وتوافر أركانه، في حين ينصرف الإثبات إلى إقامة الدليل على هذا الوجود أمام القضاء عند النزاع. وتظهر أهمية هذا التمييز بشكل خاص في عقود العمل، التي قد تتعقد شفهيًا، بينما يثير إثباتها صعوبات عملية في حال غياب الكتابة.

• الفرع الأول: كفاية التراضي الشفهي لانعقاد عقد العمل.

الأصل في العقود في النظام السعودي أنها تقوم على مبدأ الرضائية، بحيث ينعقد العقد بمجرد توافق إرادتين على إحداث أثر نظامي معين، دون اشتراط شكل خاص، ما لم يرد نص يقضي بخلاف ذلك. وقد نص نظام المعاملات المدنية على أن العقد ينشأ بارتباط الإيجاب بالقبول بما يدل على التراضي، سواء كان التعبير عنه باللفظ أو الكتابة أو الإشارة أو بأي وسيلة أخرى تدل عليه.²⁴

²¹ نظام الإثبات السعودي، المادة (68).

²² نظام الإثبات السعودي، المادة (53).

²³ نظام الإثبات السعودي، المادة (54).

²⁴ نظام المعاملات المدنية السعودي، المادة (31).

كما أجاز النظام أن التعبير عن الإرادة يجوز أن يكون صريحًا أو ضمنياً متى دل على المقصود،²⁵ وهو ما يفيد أن التراضي الشفهي يُعد وسيلة معتبرة لانعقاد العقد. وينطبق ذلك على عقد العمل، فإنه ينعقد متى توافرت أركانه الأساسية، وهي التراضي، والمحل (العمل)، والأجر، دون اشتراط الكتابة كركن لانعقاد.

وفي هذا السياق، يستند المنظم السعودي إلى أصل فقهي راسخ مفاده أن العقود في الشريعة الإسلامية تتعقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول، دون اشتراط شكلية معينة، ما لم يرد نص خاص. وقد قرر الفقهاء هذا الأصل بوضوح، ومن ذلك: قال ابن قدامة: العقد لا ينعقد إلا بإيجاب وقبول²⁶

والغالب على أصول مالك وظاهر مذهب أحمد وهو قول عند الحنفية: أنها تتعقد بكل ما دل على مقصودها من قول أو فعل.²⁷

وتُعد هذه النصوص من أقوى الأدلة الفقهية التي تؤكد أن الأصل في العقود هو التراضي، وأن انعقادها يتم بمجرد توافق الإرادتين دون اشتراط الكتابة أو أي شكلية خاصة، إلا ما استثناه النظام بنص صريح. وبناءً على ذلك، فإن الموافقة الشفهية تُعد كافية لانعقاد عقد العمل متى توافرت عناصره الأساسية، بينما تبقى الكتابة وسيلة لإثباته وتنظيم العلاقة بين الطرفين، لا شرطاً لصحته.

• الفرع الثاني: إشكالية إثبات العقد في غياب الكتابة.

على الرغم من كفاية التراضي الشفهي لانعقاد عقد العمل، إلا أن الإشكال يثور عند إثبات هذا العقد أمام القضاء، خاصة في حال إنكار أحد الطرفين.

وقد قرر نظام الإثبات قاعدة عامة مفادها أن على المدعي إثبات ما يدعيه²⁸، وهو ما يعني أن العامل الذي يتمسك بوجود علاقة عمل شفوية يتحمل عبء إثباتها عند النزاع.

كما لم يحصر النظام وسائل الإثبات في الكتابة، بل أجاز الإثبات بوسائل متعددة، مثل الإقرار، والشهادة، والقرائن، والدليل الرقمي، مما يدل على مرونة النظام في إثبات التصرفات القانونية.

ففيما يتعلق بالشهادة، أجاز النظام الإثبات بها في الحالات التي يتعذر فيها الحصول على دليل كتابي، أو عند وجود مانع مادي أو أدبي يمنع من توثيق العقد كتابة²⁹، وهو ما ينطبق في كثير من العلاقات العمالية التي تتم بصورة غير رسمية.

وبناءً على ذلك، فإن غياب الكتابة لا يؤدي إلى بطلان عقد العمل، وإنما يؤثر على سهولة إثباته فقط، حيث يظل العقد صحيحاً من حيث التكوين، لكنه يحتاج إلى وسائل إثبات أخرى أمام القضاء.

• الفرع الثالث: دور القرائن العملية والإدارية في الإثبات.

25 نظام المعاملات المدنية السعودي، المادة (32).

26 ابن قدامة، المغني، الجزء الثالث، ص480-481، المكتبة الشاملة طبعة القاهرة

27 الزحيلي، محمد مصطفى. (2006). القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة (الطبعة الأولى، الجزء الثاني). دار الفكر.

28 نظام الإثبات السعودي، المادة (2)

29 نظام الإثبات السعودي، المادة (68).

في ظل ما قد يكتنف عقود العمل الشفهية من صعوبة في الإثبات، تبرز القرائن العملية والإدارية بوصفها وسيلة فعالة للكشف عن حقيقة العلاقة العمالية، إذ يستخلص القاضي من الوقائع والملابسات المحيطة بالدعوى ما يؤدي إلى تكوين قناعته بوجود العلاقة التعاقدية وأثارها النظامية. وتكتسب هذه القرائن أهميتها من الطبيعة الخاصة لعقد العمل، الذي يغلب فيه الجانب الواقعي والتنفيذي على الجانب الشكلي، مما يجعل التنفيذ العملي للعلاقة من أهم وسائل إثباتها.

وقد منح المنظم السعودي القاضي سلطة واسعة في استنباط القرائن القضائية من الوقائع الثابتة في الدعوى، متى كانت هذه الوقائع تؤدي عقلاً ومنطقاً إلى النتيجة المراد إثباتها. ويُعد هذا التوجه متوافقاً مع الطبيعة الحمايية لنظام العمل، التي تستهدف حماية العامل من تعسف صاحب العمل أو إنكاره للعلاقة العمالية بسبب غياب العقد المكتوب. وتتعدد القرائن العملية والإدارية التي يمكن الاستناد إليها في إثبات العلاقة العمالية، ومن أبرزها على سبيل الشبوع وليس الحصر ما يأتي:

أولاً: تسجيل العامل في التأمينات الاجتماعية

يُعد تسجيل العامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من أقوى القرائن النظامية الدالة على وجود العلاقة العمالية، لما يترتب عليه من التزامات قانونية ومالية على صاحب العمل. فقيام المنشأة بتسجيل شخص ضمن بياناتها التأمينية يفيد ضمناً إقرارها بوجود علاقة عمل قائمة، خاصة أن التسجيل يتضمن بيانات مرتبطة مباشرة بالعقد، كالأجر وتاريخ الالتحاق بالعمل والمسمى الوظيفي. كما أن هذا التسجيل يتم أمام جهة رسمية مختصة، مما يضفي عليه قوة إثباتية معتبرة، ويجعله قرينة ذات حجية قوية أمام القضاء العمالي، لا سيما إذا اقترن بقرائن أخرى كتحويل الرواتب أو سجلات الدوام.

ثانياً: مباشرة العامل للعمل فعلياً وقيامه بمهامه

تُعد مباشرة العامل للعمل فعلياً من أبرز المظاهر الواقعية الدالة على قيام عقد العمل، إذ إن تنفيذ العامل لمهامه داخل المنشأة، وخضوعه لتوجيهات صاحب العمل وإشرافه، يكشف عن تحقق عنصر التبعية القانونية والتنظيمية، الذي يُعد من أهم خصائص العلاقة العمالية.

ولا تقتصر دلالة هذه القرينة على مجرد وجود العامل في مقر العمل، بل تمتد إلى طبيعة الأعمال التي يؤديها، ومدى اندماجه في الهيكل الإداري للمنشأة، وانتظامه في تنفيذ المهام الموكلة إليه. ومن ثم فإن مباشرة العمل تُعد تنفيذاً فعلياً للعقد، يكشف عن وجود إرادة ضمنية متبادلة بين الطرفين لإنشاء العلاقة التعاقدية.

ثالثاً: صرف الأجر أو وجود كشوف الرواتب

يمثل الأجر الركن المقابل للعمل في العلاقة العمالية، ولذلك فإن إثبات صرفه يُعد من أقوى الأدلة على وجود عقد العمل. فوجود تحويلات بنكية منتظمة، أو كشوف رواتب، أو مسيرات أجور، يدل على وجود التزام متبادل بين الطرفين، يتمثل في أداء العمل مقابل الأجر.

كما أن انتظام صرف الرواتب يعكس استقرار العلاقة واستمرارها، ويزداد الأثر الإثباتي لهذه القرينة إذا تضمنت الكشوف بدلات أو استقطاعات مرتبطة بأحكام نظام العمل، كبذل السكن أو الاشتراك في التأمينات الاجتماعية.

رابعاً: المراسلات الإلكترونية بين الطرفين

أصبحت المراسلات الإلكترونية من أهم وسائل الإثبات الحديثة في المنازعات العمالية، خاصة بعد اعتراف المنظم السعودي بحجية الدليل الرقمي. وتشمل هذه المراسلات البريد الإلكتروني، ورسائل تطبيقات التواصل، والرسائل النصية، وغيرها من وسائل الاتصال الإلكترونية.

وتظهر القيمة الإثباتية لهذه الوسائل فيما تتضمنه من تعليمات إدارية، أو تكليفات وظيفية، أو مناقشات تتعلق بالأجر والإجازات وساعات العمل، مما يعكس وجود رابطة تنظيمية وتعاقدية بين الطرفين. كما أن هذه المراسلات قد ترتقي إلى مرتبة الدليل الكتابي الإلكتروني متى أمكن التحقق من سلامتها ونسبتها إلى مصدرها.

خامسًا: بطاقة العمل

تُعد بطاقة العمل من القرائن الإدارية التي تدل على إدماج العامل ضمن التنظيم الداخلي للمنشأة، إذ تصدر عادة لتمكينه من ممارسة مهامه الوظيفية والدخول إلى مقر العمل.

وتتضمن البطاقة في الغالب بيانات العامل وصفته الوظيفية واسم المنشأة، وهو ما يكشف عن اعتراف صاحب العمل بالعامل بوصفه أحد منسوبي المنشأة. كما أن استخدامها المستمر داخل بيئة العمل يعزز من قيمتها الإثباتية في إثبات العلاقة العمالية.

سادسًا: شهادة تعريف الراتب

تُعتبر شهادة تعريف الراتب من القرائن الكتابية المهمة في إثبات العلاقة العمالية، لأنها تتضمن إقرارًا صريحًا من صاحب العمل بعمل الشخص لديه، مع بيان مقدار أجره ومسماه الوظيفي وتاريخ التحاقه بالعمل. وتزداد أهمية هذه القرينة لكونها تُصدر غالبًا لأغراض رسمية، كالتعاملات البنكية أو التمويلية أو الجهات الحكومية، الأمر الذي يعزز من مصداقيتها، ويجعل إنكار العلاقة العمالية بعد إصدارها أمرًا يتعارض مع مقتضيات حسن النية والاستقرار في المعاملات.

سابعًا: بصمة تسجيل الحضور والانصراف

تُعد أنظمة البصمة الإلكترونية للحضور والانصراف من الوسائل التقنية الحديثة التي تعكس مباشرة العامل لعمله بصورة منتظمة، كما تكشف عن خضوعه للرقابة الإدارية والتنظيم الداخلي للمنشأة.

وتتمتع سجلات البصمة بقيمة إثباتية مهمة؛ لكونها تعتمد على أنظمة إلكترونية يصعب التلاعب بها في الأصل، فضلًا عن ارتباطها غالبًا بأنظمة الموارد البشرية والرواتب. ولذلك فإن انتظام تسجيل حضور العامل وانصرافه يُعد قرينة قوية على وجود علاقة عمل مستقرة ومستمرة.

فيما سبق يتضح أن القرائن العملية والإدارية لا تعمل بمعزل عن الأدلة الرقمية، بل تتكامل معها في تكوين القناعة القضائية بثبوت العلاقة العمالية. وقد سابر المنظم السعودي التطور التقني بإقراره حجية الدليل الرقمي واعتباره وسيلة معتبرة في الإثبات، متى توافرت الشروط النظامية المتعلقة بسلامة الدليل وإمكان نسبه إلى صاحبه.

وعليه، فإن القرائن العملية المدعومة بالأدلة الرقمية تمثل منظومة إثبات متكاملة في المنازعات العمالية، خاصة في حالات غياب العقد المكتوب، حيث تمكّن القاضي من الوصول إلى الحقيقة الواقعية للعلاقة التعاقدية، بما يحقق العدالة ويحفظ الحقوق العمالية، ويمنع التحايل أو التنصل من الالتزامات النظامية بحجة عدم وجود عقد مكتوب.

الفرع الرابع: عبء الإثبات في المنازعات العمالية

يُعد عبء الإثبات من المسائل الجوهرية في المنازعات العمالية، حيث يقوم الأصل العام في الإثبات على أن "البينة على من ادعى"، وهو ما يعني أن الطرف الذي يتمسك بوجود حق أو واقعة يتحمل عبء إثباتها وفقاً للقواعد العامة المقررة في نظام الإثبات السعودي.³⁰

إلا أن خصوصية العلاقة العمالية أوجدت نوعاً من المرونة في تطبيق هذه القاعدة، نظراً لعدم التكافؤ بين العامل وصاحب العمل، إذ يكون صاحب العمل غالباً هو الطرف المحتفظ بالمستندات والسجلات والعقود المتعلقة بالعلاقة العمالية، مما يجعل العامل في موقف أضعف من ناحية القدرة على تقديم الدليل الكتابي.³¹

ولهذا اتجه المنظم السعودي إلى التخفيف من عبء الإثبات عن العامل في بعض الحالات، حيث نص نظام العمل على أن عقد العمل يعد قائماً ولو لم يكن مكتوباً، ويجوز للعامل إثبات العقد وحقوقه بجميع طرق الإثبات.³²

ويُستفاد من ذلك أن القضاء العمالي لا يتقيد بصورة صارمة بقواعد الإثبات التقليدية، بل يمنح القاضي سلطة أوسع في تقدير الأدلة والقرائن بما يحقق العدالة ويحمي حقوق أطراف العلاقة العمالية.

المبحث الثاني: حجية الموافقة الشفهية في الإثبات

المطلب الأول: قواعد الإثبات في المنازعات العمالية

تخضع المنازعات العمالية في المملكة العربية السعودية في أصلها للقواعد العامة في الإثبات، كما قررها نظام الإثبات السعودي، إلا أن طبيعة هذه المنازعات، القائمة على عدم التوازن بين طرفي العلاقة (العامل وصاحب العمل)، أفرزت تطبيقات خاصة تتسم بقدر من المرونة، تهدف إلى تحقيق العدالة وحماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

ومن ثم، فإن قواعد الإثبات في المنازعات العمالية تقوم على أساسين متكاملين: أولهما الالتزام بوسائل الإثبات النظامية، وثانيهما منح القاضي سلطة تقديرية واسعة في تقييم الأدلة، بما يتلاءم مع طبيعة هذا النوع من المنازعات.

• الفرع الأول: وسائل الإثبات النظامية.

حدد نظام الإثبات السعودي وسائل الإثبات التي يجوز الاعتماد عليها أمام القضاء، ومن أبرزها: الكتابة، والإقرار، والشهادة، والقرائن، والدليل الرقمي.³³

وتُعد الكتابة من أهم وسائل الإثبات، خاصة في التصرفات القانونية، إلا أن المنظم لم يقصر الإثبات عليها، بل أجاز الإثبات بوسائل أخرى، مراعاةً لظروف التعاملات المختلفة.

³⁰ نظام الإثبات السعودي، المادة (2).

³¹ شرح نظام الإثبات، وزارة العدل، ص 180-185.

³² نظام العمل السعودي، المادة (51).

³³ نظام الإثبات السعودي، المادة (2).

فقد نظم النظام الإقرار، واعتبره حجة قاطعة على المقر متى توافرت شروطه³⁴، كما أجاز الإثبات بالشهادة في الحالات التي لا يوجد فيها دليل كتابي، أو عند وجود مانع مادي أو أدبي يمنع من التوثيق.³⁵ كذلك اعترف النظام بالقرائن، سواء كانت نظامية أو قضائية، حيث يجوز للمحكمة استنباطها من الوقائع الثابتة في الدعوى، والاستناد إليها في تكوين قناعتها.³⁶ وفي إطار مواكبة التطور التقني، أقر النظام حجية الدليل الرقمي، واعتبره من وسائل الإثبات المعتمدة، متى توافرت شروطه، ويشمل ذلك المراسلات الإلكترونية ووسائل الاتصال الحديثة.³⁷

وبتطبيق ذلك على المنازعات العمالية، يتضح أن المنظم السعودي لم يحصر الإثبات في وسيلة معينة، بل أتاح تعددية في وسائل الإثبات، بما يتيح إثبات العلاقة العمالية وشروطها بمختلف الأدلة، خاصة في حال غياب العقد المكتوب.

• الفرع الثاني: سلطة القاضي التقديرية وخصوصية القضاء العمالي.

تتميز المنازعات العمالية بخصوصية تفرض منح القاضي فيها سلطة تقديرية أوسع مقارنة بغيرها من المنازعات، وذلك في سبيل تحقيق العدالة ومراعاة طبيعة العلاقة العمالية.

فالقاضي العمالي لا يقتصر في تكوين قناعته على الأدلة المباشرة، بل يجوز له الاستناد إلى القرائن القضائية، واستنباطها من وقائع الدعوى وملابساتها، متى كانت تؤدي منطقيًا إلى إثبات الواقعة محل النزاع.³⁸

كما يملك القاضي سلطة تقدير الأدلة، وترجيح بعضها على بعض، وله أن يأخذ بما يطمئن إليه من شهادة أو قرينة أو دليل رقمي، وأن يطرح ما لا يقتنع به، دون رقابة عليه في ذلك، ما دام قد بين أسباب حكمه. وتتجلى خصوصية القضاء العمالي كذلك في التخفيف من عبء الإثبات عن العامل، إذ وإن كان الأصل أن البينة على من ادعى، إلا أن القضاء العمالي يميل إلى نقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل في كثير من الحالات، نظرًا لكونه الحائز على المستندات والسجلات المتعلقة بالعلاقة العمالية.

ويؤكد ذلك ما نص عليه نظام العمل على أن عقد العمل يُعد قائمًا ولو لم يكن مكتوبًا، وفي هذه الحالة يجوز للعامل إثبات العقد وحقوقه بجميع طرق الإثبات³⁹، وهو ما يعكس توجه المنظم نحو التوسع في قبول وسائل الإثبات، حماية للعامل.

وعليه، فإن سلطة القاضي في المنازعات العمالية تُعد أداة لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة، من خلال المرونة في قبول الأدلة، والتوسع في تقديرها، بما يضمن الوصول إلى الحقيقة.

المطلب الثاني: مدى حجية الموافقة الشفهية

• الفرع الأول: الحالات التي تقبل فيها الموافقة الشفهية كدليل.

³⁴ نظام الإثبات السعودي، المواد (14-18).

³⁵ نظام الإثبات السعودي، المادة (68).

³⁶ نظام الإثبات السعودي، المواد (84-85).

³⁷ نظام الإثبات السعودي، المواد (53-55).

³⁸ نظام الإثبات السعودي، المادة (85).

³⁹ نظام العمل السعودي، المادة (51).

تُعدّ الموافقة الشفهية إحدى صور التعبير عن الإرادة في التعاقد، ويُعتد بها في الإثبات متى توافرت شروطها النظامية، وذلك في ضوء ما قرره نظام الإثبات السعودي من قواعد عامة واستثناءات تتيح الاعتماد على وسائل الإثبات غير الكتابية في حالات معينة. إذ الأصل في الإثبات وفقاً لنظام الإثبات جواز الإثبات بشهادة الشهود، ما لم يرد نص يقضي بغير ذلك، الأمر الذي يفتح المجال للاعتداد بالموافقة الشفهية بوصفها دليلاً متى لم يوجد مانع نظامي يحول دون ذلك.⁴⁰

وتتجلى أهم الحالات التي تُقبل فيها الموافقة الشفهية كدليل فيما إذا لم يكن هناك التزام نظامي بوجود الكتابة، أو إذا تعلق الأمر بواقعة مادية لا بتصرف قانوني، حيث تقبل الوقائع المادية الإثبات بكافة طرق الإثبات، بما فيها الشهادة والقرائن، بخلاف التصرفات القانونية التي قد يشترط فيها الكتابة متى بلغت قيمة معينة أو نص النظام على ذلك.⁴¹

كما أجاز المنظم – على سبيل الاستثناء – الإثبات بالشهادة فيما كان الأصل فيه الكتابة، وذلك في حالات محددة، منها وجود مبدأ ثبوت بالكتابة، أو وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي، أو في حال فقدان الدليل الكتابي لسبب لا يد للمدعي فيه. وهذه الحالات تمثل أساساً نظامياً مهماً لقبول الموافقة الشفهية في الإثبات، خاصة عندما تكون مدعومة بقرائن أو أدلة مساندة.⁴²

وتبرز أهمية هذه الاستثناءات في نطاق المنازعات العمالية، إذ إن طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل قد لا تتيح توثيق جميع تفاصيلها كتابياً، الأمر الذي يجعل من الموافقة الشفهية وسيلة شائعة في تنظيم بعض جوانب العلاقة، كالاتفاق على ساعات العمل الإضافية أو بعض المزايا. وقد عزز نظام العمل هذا الاتجاه عندما نص على أن عقد العمل يعد قائماً ولو لم يكن مكتوباً، مما يجيز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، بما في ذلك الشهادة والقرائن.⁴³

كما أن القضاء يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تقييم الأدلة، ومنها الموافقة الشفهية، حيث يقدر مدى قوتها ومدى انسجامها مع باقي الأدلة المطروحة في الدعوى، الأمر الذي يعني أن قبولها لا يكون بشكل مطلق، وإنما يخضع لتقدير المحكمة وفق ظروف كل حالة.⁴⁴

• الفرع الثاني: نطاق حجيتها في إثبات الشروط التعاقدية.

تبرز أهمية نظرية "المظهر الخارجي" أو "النيابة الظاهرة" في الحالات التي تصدر فيها الموافقة الشفهية من شخص يظهر للعامل بمظهر صاحب السلطة، كمدير المشروع أو المشرف أو المدير المباشر. وقد نصت المادة (165) من نظام المعاملات المدنية على أن تصرفات من يظهر بمظهر النائب تُلزم الأصيل حمايةً للمتعامل حسن النية. وبناءً على ذلك، فإن الموافقة الشفهية الصادرة من مسؤول إداري ذي مظهر معتبر تُعد ملزمة لصاحب العمل، ولو لم يكن مفوضاً صراحة، ما دام العامل قد تعامل معه بحسن نية.

لا يقتصر أثر الموافقة الشفهية على إثبات وجود العلاقة التعاقدية فحسب، بل يمتد – في بعض الحالات – إلى إثبات بعض الشروط والالتزامات الناشئة عنها، إلا أن نطاق هذه الحجية يظل مقيداً بعدد من الضوابط النظامية التي تحكم الإثبات في التصرفات القانونية. فمن حيث الأصل، إذا

⁴⁰ نظام الإثبات السعودي، المادة (65).

⁴¹ شرح نظام الإثبات، وزارة العدل، ص 208-209.

⁴² نظام الإثبات السعودي، المادة (68)، وانظر: شرح نظام الإثبات، ص 215-217.

⁴³ نظام العمل السعودي، المادة (51).

⁴⁴ شرح نظام الإثبات، وزارة العدل، ص 209-210.

كان العقد غير مكتوب، جاز إثبات شروطه بكافة طرق الإثبات، بما في ذلك الموافقة الشفهية، خاصة في العقود التي لا يشترط النظام فيها الكتابة، أو في الحالات التي أباح فيها النظام الإثبات بغير الكتابة، كوجود مانع أدبي أو مبدأ ثبوت بالكتابة.⁴⁵

غير أن هذه الحجية تضيق في حال وجود دليل كتابي، حيث قرر النظام أنه لا يجوز الإثبات بما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه دليل كتابي إلا بدليل كتابي مماثل، وهو ما يعني أن الموافقة الشفهية لا تكون كافية لإثبات شروط تخالف ما ورد في عقد مكتوب، حمايةً لاستقرار المعاملات ومنعاً للتحايل على النصوص النظامية.⁴⁶

كما أن النظام منع الإثبات بالشهادة في بعض الحالات ولو كانت قيمة التصرف أقل من الحد المالي، ومن ذلك ما إذا كان النظام يشترط الكتابة لصحة التصرف أو لإثباته، أو إذا كان الادعاء يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه دليل كتابي، وهو ما يقيد من نطاق الاعتماد على الموافقة الشفهية في إثبات الشروط التعاقدية في هذه الحالات.⁴⁷

وفي نطاق العلاقات العمالية، يتسع مجال الاعتماد على الموافقة الشفهية نسبياً، نظراً لخصوصية هذه العلاقة، إلا أن ذلك لا يعني إطلاق حجيتها، إذ تبقى خاضعة لتقدير المحكمة، ومدى تعارضها مع المستندات الرسمية أو السجلات التي يلتزم صاحب العمل بحفظها. فكلما تعارضت الموافقة الشفهية مع دليل كتابي واضح، كانت الغلبة للأخير، ما لم تتوافر إحدى حالات الاستثناء التي تجيز الإثبات بغير الكتابة.⁴⁸ وبناءً عليه، يمكن القول إن حجية الموافقة الشفهية في إثبات الشروط التعاقدية ليست مطلقة، بل هي حجية نسبية، تتسع أو تضيق بحسب طبيعة العلاقة، ووجود دليل كتابي من عدمه، ومدى توافر الاستثناءات التي أجاز فيها النظام الإثبات بغير الكتابة.

خلاصة الموقف وترجيح الباحث:

يتبين مما تقدم في الفرعين السابقين أن للموافقة الشفهية حالات تُقبل فيها دليلاً، ونطاقاً تتفاوت فيه حجيتها في إثبات الشروط التعاقدية. وإن تتجاذب هذه المسألة اعتبارات متقابلة بين استقرار المعاملات وحماية الطرف الأضعف، فقد انقسم النظر في شأنها إلى اتجاهين رئيسين:

الاتجاه الأول (المضيّق): يغلب استقرار المعاملات، فيجعل المكتوب أصلاً لا يُعتدّ بما يخالفه من اتفاق شفهي، حمايةً من التحايل وتقلّب الادعاءات.

الاتجاه الثاني (الموسّع): يراعي خصوصية العلاقة العمالية وضعف موقف العامل، وكون أغلب الأدلة في حيازة صاحب العمل، فيتوسّع في قبول القرائن واليمين والإقرار لإثبات ما لم يُوثّق.

ويترجّح لدى الباحث موقفٌ وسطٌ يقوم على التمييز بين الانعقاد والإثبات:

1- **على مستوى الانعقاد:** الموافقة الشفهية كافية لانعقاد عقد العمل صحيحاً، عملاً بالطبيعة الرضائية للعقد، وبأصالة عدم اشتراط الكتابة في الفقه والنظام.

2- **على مستوى الإثبات:** الموافقة الشفهية حجة ناقصة، تكتمل قوتها بما يدعمها من قرينة أو يمين أو إقرار، وتراجع أمام الدليل الكتابي الصريح.

⁴⁵ نظام الإثبات السعودي، المادة (68)، وانظر: شرح نظام الإثبات، وزارة العدل، ص 215-217.

⁴⁶ شرح نظام الإثبات، وزارة العدل، ص 206-208.

⁴⁷ نظام الإثبات السعودي، المادة (67)، وانظر: شرح نظام الإثبات، ص 212-213.

⁴⁸ نظام العمل السعودي، المادة (51)، وانظر: شرح نظام الإثبات، ص 209-210.

ونضيف إليها ترجيحاً عملياً: عند تكافؤ الأدلة وتعدّر الحسم، فالأولى في القضاء العمالي ترجيح ما يحفظ حق العامل، مراعاةً لخصوصية الإثبات في هذا النوع من المنازعات، وهو ما سنتعرض له في التطبيقات القضائية المعروضة في المبحث الثالث.

المطلب الثالث: القيود والضوابط على الإثبات الشفهي

• الفرع الأول: تعارض الموافقة الشفهية مع الدليل الكتابي.

تعدّ الكتابة من أقوى وسائل الإثبات في التصرفات القانونية، وقد منحها المنظم حجية متقدمة على غيرها من وسائل الإثبات، وذلك تحقيقاً للاستقرار في المعاملات ومنعاً للنزاع حول مضمون الالتزامات التعاقدية. وبناءً على ذلك، فإن الموافقة الشفهية لا يُعتمد بها إذا تعارضت مع دليل كتابي قائم، إذ لا يجوز – كأصل عام – إثبات ما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه الدليل الكتابي إلا بدليل كتابي مماثل.⁴⁹ ويُفهم من هذا القيد أن الكتابة لا تقتصر حجيتها على إثبات وجود التصرف فحسب، بل تمتد إلى مضمونه وشروطه، بحيث تمنع الخصوم من التمسك بأقوال شفوية تخالف ما ورد فيها، لما في ذلك من فتح باب التحايل وعدم استقرار التعاملات. ومن ثم، فإن أي ادعاء قائم على موافقة شفوية يخالف نصاً مكتوباً يُعد غير مقبول من حيث الأصل، ما لم يثبت وفق الطرق النظامية المقررة.⁵⁰

ويرى الباحث أن إطلاق هذه القاعدة في المجال العمالي محلّ نظر؛ إذ كثيراً ما يفنقر العامل إلى دليل كتابي مكافئ، فتغدو القاعدة في غير مظهرها أداةً لتحسين صاحب العمل لا لحماية الحقيقة. ولذلك يميل الباحث إلى:

١. إعمال الاستثناءات النظامية بسعة في المنازعات العمالية (المانع الأدبي أو المادي، وفقدان الدليل)، بما يتيح إثبات الاتفاق الشفهي بالبيّنة والقرائن.

٢. عدم تحسين العقد المكتوب تحسيناً مطلقاً متى قامت قرائن جدية على أن المكتوب لا يعكس حقيقة العلاقة، أو أنه استعمل أداةً للتعسف.

• الفرع الثاني: القيود المرتبطة بالنصوص النظامية الأمرة.

لا يقتصر تقييد الإثبات الشفهي على حالة تعارضه مع الدليل الكتابي، بل يمتد ليشمل الحالات التي يفرض فيها النظام الكتابة كشرط لصحة التصرف أو لإثباته، حيث لا يجوز في هذه الحالات إثبات التصرف أو شروطه بوسائل شفوية، ولو لم تتجاوز قيمته الحد المالي المقرر.

فقد نص نظام الإثبات على عدم جواز الإثبات بشهادة الشهود في بعض الحالات، من أبرزها: إذا كان النظام يشترط الكتابة لصحة التصرف أو لإثباته، أو إذا كان الادعاء يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه دليل كتابي، الأمر الذي يشكل قيوداً صريحاً على نطاق حجية الموافقة الشفهية.⁵¹

ويهدف هذا التقييد إلى حماية المعاملات من النزاعات القائمة على ادعاءات غير موثقة، وكذلك إلى ضمان احترام النصوص النظامية الأمرة التي أوجبت الكتابة في بعض التصرفات، كوسيلة لضبطها وتحديد آثارها القانونية بدقة.⁵² ومع ذلك، فقد أجاز المنظم – على سبيل الاستثناء – الإثبات

49 شرح نظام الإثبات، وزارة العدل، ص 206-208.

50 نظام الإثبات السعودي، المادة (66)، وانظر: شرح نظام الإثبات، ص 206-208.

51 نظام الإثبات السعودي، المادة (67)، وانظر: شرح نظام الإثبات، ص 212-213.

52 شرح نظام الإثبات، وزارة العدل، ص 212-213.

بغير الكتابة في حالات محددة، كوجود مانع مادي أو أدبي، أو وجود مبدأ ثبوت بالكتابة، أو في حال فقدان الدليل الكتابي، وهي حالات تضيق فيها القيود المفروضة على الإثبات الشفهي، بما يسمح بقبول الموافقة الشفهية في حدود ما تقرره المحكمة.⁵³

• الفرع الثالث: أثر العقد المكتوب على الاتفاق الشفهي.

يُعد العقد المكتوب المرجع الأساسي في تحديد حقوق الأطراف والتزاماتهم، مما يوجب تقييد إمكانية التمسك بالاتفاقات الشفهية اللاحقة التي تخالف مضمونه. ومع ذلك، فإن هذه الحجية الكتابية تخضع للاستثناء عند تحقق حالة "السكوت الملايس"، وهو خروج نظامي عن الأصل المقرر في المادة (720) من نظام المعاملات المدنية (القاعدة الفقهية رقم 13) والتي تنص على أنه: "لا يُنسب إلى ساكت قول، ولكن السكوت في معرض الحاجة بيان".

وللوقوف على الأبعاد القانونية لهذا الاستثناء، ومدى تأثيره على استقرار القوة الثبوتية للعقد المكتوب، يقتضي الأمر تفصيل الضوابط التي استلزمها المنظم لاعتبار السكوت تعبيراً عن الإرادة، ثم بيان انعكاسات ذلك على الواقع العملي في المنازعات العمالية والتعاقدية، وذلك وفق الترتيب الآتي:
أولاً: الضوابط النظامية لسكوت الملايس :

ضبطت المادة (37) من نظام المعاملات المدنية الأحكام الموضوعية لسكوت الذي يُرتب أثراً قانونياً بوصفه قبولاً؛ فبعد أن قررت في فقرتها الأولى انتفاء صفة القبول عن السكوت المجرد، أوردت في الفقرة الثانية حالات استثنائية يُعد فيها بالسكوت تعبيراً صحيحاً عن الإرادة، وهي:

- وجود تعامل سابق بين المتعاقدين واتصال الإيجاب بهذا التعامل.
- إذا تمحض الإيجاب لمنفعة من وُجّه إليه.
- إذا وجد اتفاق أو قرينة تدل على أن السكوت يُعد قبولاً.

ثانياً: التكيف القانوني في المنازعات العمالية والتعاقدية:

تتجلى فاعلية هذه القواعد في العقود المستمرة؛ ففي حال تقدم العامل بطلب تعديل شرط عقدي شفهي، واستمر في تنفيذ مهامه وفق هذا التعديل بعلم صاحب العمل ودون اعتراض منه، فإن هذا المسلك يخرج عن دائرة "السكوت المجرد" ليُكيف نظاماً على أنه "سكوت ملايس" ترافقه ظروف تقتضي البيان. ويُعد عدم الاعتراض في هذه الحالة قبولاً ضمناً بالتعديل الشفهي، استناداً إلى الاستثناء القائم على "وجود قرينة تدل على القبول" أو "التعامل السابق" وفقاً لما قرره المادة (37) من النظام.⁵⁴

ثالثاً: القوة الإثباتية وسلطة محكمة الموضوع:

رغم هذا التوسع الإثباتي، يظل الأصل هو إعمال الدليل الكتابي متى كان صريحاً، ما لم يثبت الطرف المدعي توفر أحد الضوابط النظامية للسكوت الملايس الواردة في المادة (37) وهنا يمارس قاضي الموضوع سلطته التقديرية في استظهار الظروف المحيطة بالواقعة، لتقرير مدى استيفاء السكوت لشروط القبول النظامي الذي يُعدّل الأثر القانوني للنص المكتوب، مستنداً في ذلك إلى قواعد الإثبات الموضوعية وما تفرضه مقتضيات مبدأ حسن النية، وبالاستئناس بالقواعد الكلية المقررة في المادة (720) من نظام المعاملات المدنية.

53 نظام الإثبات السعودي، المادة (68)، وانظر: شرح نظام الإثبات، ص 215-217.

54 نظام المعاملات المدنية، المادة رقم (37)

المبحث الثالث: الاتجاه القضائي والإشكالات العملية

المطلب الأول: اتجاهات القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية

• الفرع الأول: تحليل أحكام قضائية صادرة عن المحاكم العمالية.

الحكم الأول: أولوية الشرط المكتوب في عقد العمل عند التعارض مع الادعاءات غير المكتوبة

أولاً: الوقائع

تتلخص وقائع هذه القضية في أن المدعية تعمل لدى المدعى عليها بموجب عقد عمل مكتوب محدد المدة، وقد باشرت عملها واستمرت في أداء مهامها، إلا أن جهة العمل أصدرت قراراً بنقلها من مقر عملها إلى مقر آخر. فاعترضت المدعية على قرار النقل، ودفعت بأنه يشكل ضرراً عليها لظروفها الأسرية، وأنه يمثل تعسفاً في استعمال الحق، كما تمسكت بأنها لا توافق على النقل.

في المقابل، دفعت جهة العمل بأن عقد العمل المبرم بين الطرفين قد تضمن شرطاً صريحاً يجيز لها نقل العاملة إلى أي مكان تمارس فيه نشاطها داخل المملكة، وأن توقيع المدعية على العقد يُعد موافقة كتابية مسبقة على هذا النقل.

ثانياً: المسألة القانونية

تتمثل المسألة القانونية في مدى جواز نقل العامل استناداً إلى شرط مكتوب في عقد العمل، ومدى إمكانية الاعتداد بادعاءات العامل المخالفة لهذا الشرط، في ظل وجود اتفاق تعاقدي صريح.

ثالثاً: الحكم

قضت المحكمة العمالية بالدمام بـ رد دعوى المدعية، كما تم تأييد الحكم من قبل محكمة الاستئناف بالمنطقة الشرقية، التي قضت بقبول الاستئناف شكلاً ورفضه موضوعاً، وتأييد الحكم الابتدائي.

رابعاً: التعليل

استندت المحكمة في حكمها إلى أن العلاقة التعاقدية بين الطرفين قد انعقدت صحيحة ولازمة، وأن الأصل وجوب تنفيذ العقد وفق ما اشتمل عليه، وبما يقتضيه حسن النية. كما استندت إلى نص المادة (1/58) من نظام العمل، التي تقتضي بعدم جواز نقل العامل بغير موافقته كتابية إذا كان النقل يقتضي تغيير محل إقامته.

وبما أن عقد العمل قد تضمن شرطاً صريحاً يجيز لجهة العمل نقل العاملة، وأن المدعية قد وافقت على هذا الشرط بالتوقيع على العقد، فإن هذه الموافقة تُعد موافقة كتابية معتبرة نظاماً، تبيح لجهة العمل اتخاذ قرار النقل في حدود ما نص عليه العقد. كما رأت المحكمة أن ما دفع به المدعية من وجود تعسف أو ضرر لم يثبت بدليل معتبر، مما لا يؤثر في صحة الشرط التعاقدية.

وقد أكدت محكمة الاستئناف هذا الاتجاه، مبينة أن العقد وما تضمنه من شروط يُعد شريعة بين الطرفين، وأن الالتزام به واجب، ما لم يثبت ما يخالفه وفق الطرق النظامية.

خامساً: التعليق

يُستفاد من هذا الحكم أن القضاء العمالي يُعطي أولوية واضحة لما ورد في العقد المكتوب، ويعتبره المرجع الأساسي في تنظيم العلاقة بين الطرفين، بحيث لا يُعتد بالادعاءات أو الوقائع غير المكتوبة – سواء كانت ضمنية أو شفوية – إذا تعارضت مع نص تعاقدي صريح، ما لم تُدعم بدليل نظامي معتبر.

كما يكشف الحكم عن اتجاه قضائي مؤداه أن حجية الموافقة الشفهية تظل محدودة في حال وجود اتفاق مكتوب واضح، وهو ما يعزز من استقرار المعاملات العمالية، ويحد من التوسع في التمسك بالادعاءات غير الموثقة.⁵⁵

سادساً: رأي الباحث

يرى الباحث أن المحكمة أصابت في الأصل حين أعلت الشرط المكتوب، وعدت توقيع العاملة على العقد المتضمن بند النقل موافقةً كتابيةً مسبقةً في حدود الفقرة الأولى من المادة (58) من نظام العمل، إذ العبرة في تنفيذ العقد بما اتفق عليه الطرفان عملاً بالمادتين (94) و(95) من نظام المعاملات المدنية. غير أن الباحث يسجل على الحكم ملاحظتين:

الأولى: أن الاستناد إلى شرط عام مطلق («العمل بأي جهة يمارس فيها صاحب العمل نشاطه») وعده «موافقةً كتابيةً» على نقل بعينه، فيه توسع في مفهوم الموافقة الكتابية التي تطالبها المادة (1/58)؛ فالموافقة المعتبرة نظاماً هي الموافقة على واقعة النقل المحددة، لا مجرد إذن مفتوح سابق، لا سيما متى ترتب على النقل مساسٌ بظروف العامل الأسرية.

الثانية: أن المحكمة رفعت سقف الإثبات في وجه العاملة إلى حد «الدليل الموصل القاطع» على كيدية القرار، في حين أن قرائن الكيد — ومنها محادثات «واتساب» الدالة على ربط النقل برفضها تعديل بند التعويض — كانت جديرةً بالبحث الجاد تحت مظلة التعسف في استعمال الحق (المادة 67 من نظام العمل، والمادة 2/29 من نظام المعاملات المدنية).

والأولى في القضاء العمالي — مراعاةً لخصوصيته ولضعف موقف العامل في الإثبات — ألا يُكتفى بظاهر الشرط المكتوب عند قيام قرائن قوية على انحراف صاحب العمل بسلطته.

وخلاصة الرأي: تأييد نتيجة الحكم من حيث المبدأ (تغليب المكتوب)، مع التحفظ على إطلاق القول بكفاية الشرط العام بوصفه موافقةً كتابيةً، وعلى التشدد في تقدير قرائن التعسف.

الحكم الثاني: عدم كفاية دفوع صاحب العمل عند غياب الدليل المعتبر واعتماد المحكمة على قواعد الإثبات في حماية الحقوق العمالية

أولاً: الوقائع

تتلخص وقائع هذه القضية في أن العامل أقام دعواه للمطالبة بعدد من الحقوق الناشئة عن العلاقة العمالية، تمثلت في مكافأة نهاية الخدمة، والأجور المتأخرة، وبدل التذاكر، وتعويضه عن رصيد الإجازات السنوية غير المتمتع بها. وقد دفع صاحب العمل بعدم استحقاق العامل لبعض هذه المطالبات، وادعى أنه سبق أن سلم العامل جزءاً من مكافأة نهاية الخدمة، وأن العامل قد تمتع بإجازته السنوية، كما تمسك بوجود مبالغ وعهد مالية في ذمة العامل.

⁵⁵ المحكمة العمالية بالدمام، صك الحكم رقم (4630228183) لعام 1446هـ، منشور على موقع وزارة العدل السعودية.

ثانياً: المسألة القانونية

تمثلت المسألة القانونية في مدى كفاية ما يقدمه صاحب العمل من دفع وأقوال غير مدعومة بدليل معتبر لنفي استحقاق العامل لحقوقه، ومدى سلطة المحكمة في ترجيح الأدلة وتوجيه اليمين عند قصور البينة.

ثالثاً: الحكم

انتهت المحكمة إلى الحكم للعامل بمكافأة نهاية الخدمة، والأجور المتأخرة، وأجر الإجازات السنوية غير المتمتع بها، مع رفض طلب بدل التذاكر لعدم ثبوت الاتفاق عليه.

رابعاً: التعليل

أسست المحكمة حكمها على أن انتهاء العلاقة العمالية كان على نحو يجيز للعامل الاحتفاظ بحقوقه النظامية، لا سيما مع عدم قيام صاحب العمل بما يوجب النظام من تجديد الإقامة. كما رأت المحكمة أن صاحب العمل لم يقدم دليلاً موثقاً على تسليم العامل شيئاً من مكافأة نهاية الخدمة، وأن ما قدمه لا يعدو كونه دفعاً متعلقاً بمصروفات أو سلف أو مصاريف لا تثبت بذاتها كونها جزءاً من المكافأة.

وفيما يتعلق بالإجازات السنوية، دفعت جهة العمل بأن العامل قد تمتع بها، وقدمت شهوداً يعملون لديها، إلا أن المحكمة لم تقبل هذه الشهادة لعدم صلاحيتها وفق نظام الإثبات، ثم طلب صاحب العمل توجيه اليمين للعامل، فأداهما العامل على نفي تمتعه بالإجازات، فاعتدت المحكمة بهذه اليمين وقضت له بأجر رصيد الإجازات.

أما بشأن بدل التذاكر، فقد رفضت المحكمة الطلب لعدم وجود اتفاق يثبت استحقاقه، وهو ما يدل على أن المحكمة لا تقضي بمجرد الادعاء، بل تشترط قيام سببه وثبوته.

خامساً: التعليق

يُستفاد من هذا الحكم أن القضاء العمالي لا يكتفي بمجرد دفع صاحب العمل أو أقواله المجردة، بل يشترط أن تكون مؤيدة بدليل معتبر ومنتج في النزاع. كما يكشف الحكم عن مرونة القضاء العمالي في وسائل الإثبات، إذ قد يلجأ إلى اليمين عند قصور البينة، ويرفض الشهادة غير المقبولة نظاماً، ويعتمد على الأصل في بقاء الحقوق العمالية ما لم يثبت خلاف ذلك.

كما أن هذا الحكم يفيد البحث من زاوية مهمة، وهي أن إثبات الحقوق العمالية لا يتوقف دائماً على الكتابة وحدها، بل قد يتأسس على قواعد الإثبات الأخرى، كاليمين، والقرائن، وفشل الخصم في تقديم الدليل، وهو ما يعزز الفكرة القائلة بأن المنازعات العمالية تتسم بخصوصية في الإثبات تتيح للمحكمة مساحة أوسع في حماية العامل متى لم يقدّم صاحب العمل بما يلزمه به النظام من مستندات وسجلات.⁵⁶

سادساً رأي الباحث:

يرى الباحث أن هذا الحكم نموذجٌ للمرونة المحمودة في الإثبات العمالي؛ فقد رفضت المحكمة شهادة شاهدي صاحب العمل لقيام علاقة التبعية الوظيفية بينهما (المادة 2/71 من نظام الإثبات)، ولجأت إلى اليمين لحسم واقعة التمتع بالإجازات (المادة 2/95)، وأبقت الأصل (عدم استلام

⁵⁶ المحكمة العمالية ببيدة، صك الحكم رقم (4630595026)، بتاريخ 29 جمادى الآخرة 1446هـ، منشور على موقع وزارة العدل السعودية.

المكافأة) إعمالاً لقاعدة أن «البينة لإثبات خلاف الظاهر واليمين لإبقاء الأصل» (المادة 2/3). ويوافق الباحث هذا التوجه؛ لأنه يوازن بين الطرفين ويحمي الحق العمالي حين يعجز صاحب العمل عن إمساك السجلات التي يوجبها عليه النظام.

إلا أن الباحث يثير إشكالاً دقيقاً في مرحلة الاستئناف: إذ سَدَّت المحكمة باب الدليل الجديد (سجل تحركات الجوازات الموحى بتمتع العامل بنحو 288 يوماً) إعمالاً للمادة (3/99) من نظام الإثبات التي تمنع إثبات كذب اليمين بعد أدائها. وهنا يتجاذب اعتباران: استقرار اليمين الحاسمة وحجيتها القاطعة من جهة، وتحري الحقيقة الموضوعية من جهة أخرى. ويرى الباحث أن القاعدة سليمة من حيث المبدأ صوتاً لليمين من التلاعب، لكنها تكشف ثغرة عملية؛ إذ متى كان بمقدور الخصم تقديم دليلٍ رسميٍّ قاطعٍ قبل توجيه اليمين فالأولى تحميله تبعه تقصيره، أما حرمانه مطلقاً من دليلٍ رسميٍّ دامغٍ لمجرد سبق اليمين ففيه ما قد يصطدم بالعدالة الموضوعية، الأمر الذي يستدعي ضابطاً تشريعياً يوازن بين حجية اليمين وحجية الدليل الرسمي اللاحق.

الحكم الثالث: أثر الإخلال بشرط الإشعار في العقد المكتوب واعتباره فصلاً غير مشروع

أولاً: الوقائع

تتلخص وقائع هذه القضية في أن العامل أقام دعواه مطالباً بالتعويض عن إنهاء عقد العمل، إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة، والأجور المتأخرة، وأجر الإجازات، وشهادة الخدمة، مستنداً إلى أن صاحب العمل أنهى العقد دون الالتزام بشرط الإشعار المسبق المنصوص عليه في العقد.

في المقابل، دفعت جهة العمل بأن الإنهاء تم وفق النظام، مع إقرارها ببعض المستحقات، وإنكارها لاستحقاق التعويض.

ثانياً: المسألة القانونية

تتمثل المسألة في مدى أثر عدم الالتزام بشرط الإشعار الوارد في العقد، وهل يؤدي ذلك إلى تجدد العقد واعتبار الإنهاء غير مشروع، وما يترتب عليه من تعويض.

ثالثاً: الحكم

قضت المحكمة بإلزام صاحب العمل بدفع التعويض عن المدة المتبقية من العقد، إضافة إلى الأجور المتأخرة، ومكافأة نهاية الخدمة، وأجر الإجازات، وإصدار شهادة خدمة، مع رفض طلب الأجر المحسوم. وقد أيدت محكمة الاستئناف هذا الحكم.

رابعاً: التعليل

أسست المحكمة حكمها على أن العقد تضمن شرطاً يقضي بوجوب الإشعار قبل (60) يوماً، وأن عدم الالتزام به يؤدي إلى تجدد العقد تلقائياً، مما يجعل إنهاءه لاحقاً غير مشروع.

كما استندت إلى المادة (77) من نظام العمل في تقدير التعويض، وإلى الإقرار فيما يتعلق ببقية المستحقات.

خامسًا: التعليق

يُستفاد من هذا الحكم أن العقد المكتوب يحدد شروط إنهاء العلاقة العمالية، وأن الإخلال بها قد يؤدي إلى اعتبار الإنهاء غير مشروع. كما يؤكد الحكم قوة الشروط التعاقدية وأثرها في تحديد الحقوق، إلى جانب دور القضاء في تطبيق نصوص النظام وتفسير العقد.⁵⁷

من خلال استعراض الأحكام القضائية السابقة، يتضح أن القضاء العمالي في المملكة يتجه إلى الموازنة بين قوة الدليل الكتابي ومرونة وسائل الإثبات الأخرى، حيث يمنح الأولوية للعقد المكتوب متى كان واضحًا، مع إتاحة المجال للاعتماد على وسائل الإثبات الأخرى في حال غياب الدليل أو قصوره، وهو ما يعكس خصوصية الإثبات في المنازعات العمالية.

سادسًا : رأي الباحث:

يرى الباحث أن الحكم تطبيقاً سليم لمبدأ أن الشرط المكتوب (مهلة الإشعار : ستون يوماً) شريعة المتعاقدين، وأن الإخلال به يرتب تجدد العقد واعتبار الإنهاء فصلاً غير مشروع يوجب التعويض عن المدة الباقية (المادة 2/77 من نظام العمل). ويلفت الباحث إلى أن هذا الحكم يمثل الوجه المقابل للحكم الأول: ففي كليهما حكم المكتوب العلاقة، لكنه خدم صاحب العمل في الأول وخدم العامل في الثالث، مما يكشف ثبات القاعدة لا انحيازها.

ويستخلص الباحث من ذلك مفارقةً تدعم فرضية البحث: أن حجية الموافقة الشفهية تضيق عند النص المكتوب في التوثيق الكتابي، وتزداد أهميتها عكسًا في العلاقات غير الموثقة

❖ الفرع الثاني: استخلاص المبادئ القضائية المتعلقة بالموافقة الشفهية.

من خلال تحليل الأحكام القضائية السابقة، يمكن استخلاص عدد من المبادئ التي استقر عليها القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية بشأن الإثبات عمومًا، والموافقة الشفهية على وجه الخصوص، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: أولوية الدليل الكتابي متى كان قائمًا و واضحاً

يستبين للباحث أن القضاء العمالي يتجه إلى تقديم الدليل الكتابي على غيره من وسائل الإثبات، بحيث يُعد العقد المكتوب المرجع الأساسي في تحديد حقوق الأطراف والتزاماتهم، ولا يُعتمد بما يخالفه من ادعاءات شفوية، إلا في حدود ما يجيزه النظام. ويظهر ذلك في الأحكام التي قضت بتغليب الشروط التعاقدية المكتوبة، واعتبارها ملزمة للطرفين.

ثانيًا: مرونة الإثبات في المنازعات العمالية

رغم قوة الدليل الكتابي، إلا أن القضاء العمالي يتميز بمرونة واضحة في الإثبات، حيث يجيز الاعتماد على وسائل إثبات متعددة، مثل الشهادة، والقرائن، واليمين، خاصة عند غياب الدليل الكتابي أو قصوره. ويعكس ذلك خصوصية العلاقة العمالية، التي قد لا يتم توثيق جميع تفاصيلها كتابة.

⁵⁷ المحكمة العمالية بالرياض، صك الحكم رقم (4630366954) بتاريخ 1446/04/21هـ، المؤيد استثنائاً، منشور على موقع وزارة العدل السعودية.

ثالثًا: عدم كفاية الأقوال المجردة دون دليل

استقر القضاء على أن مجرد الادعاء – سواء من العامل أو صاحب العمل – لا يكفي لإثبات الحق، بل يجب أن يكون مؤيدًا بدليل معتبر، وإلا بقي الأصل على حاله. وقد رفضت المحاكم دفوعًا عديدة لعدم قيامها على بيينة موصلة، مما يؤكد ضرورة الإثبات.

رابعًا: حجية الإقرار كدليل قاطع في الإثبات

يُعد الإقرار من أقوى وسائل الإثبات، إذ تلتزم المحكمة بمقتضاه متى صدر صحيحًا، دون حاجة إلى دليل آخر، ويكون حجة قاصرة على المقر. وقد اعتمدت المحاكم عليه في إثبات العديد من الحقوق العمالية متى أقر بها الخصم.

خامسًا: دور اليمين في حسم النزاع عند قصور الأدلة

في حال عدم كفاية الأدلة، تلجأ المحكمة إلى توجيه اليمين كوسيلة حاسمة في الإثبات، ويترتب عليها ترجيح أحد الطرفين، خاصة في المسائل التي يتعذر إثباتها بوسائل أخرى. ويُعد ذلك من مظاهر المرونة في الإثبات العمالي.

سادسًا: حجية الشروط التعاقدية وأثر الإخلال بها

يؤكد القضاء أن الشروط الواردة في العقد – متى كانت صحيحة – تكون ملزمة للطرفين، ويترتب على الإخلال بها آثار نظامية، كاعتبار الإنهاء غير مشروع واستحقاق التعويض. ويبرز ذلك بشكل خاص في شروط الإشعار أو تحديد مدة العقد.

سابعًا: سلطة القاضي التقديرية في تقدير الأدلة:

يتمتع القاضي العمالي بسلطة واسعة في تقدير الأدلة، وترجيح بعضها على بعض، وفقًا لظروف كل دعوى، وهو ما يتيح له تحقيق العدالة في ضوء طبيعة النزاع. وتظهر هذه السلطة في قبول أو رفض الشهادة، أو تقدير قوة القرائن، أو اللجوء إلى اليمين.⁵⁸

يتضح أن القضاء العمالي في المملكة يتجه إلى تحقيق التوازن بين قوة الدليل الكتابي ومرونة وسائل الإثبات الأخرى، بما يحقق العدالة ويحمي حقوق أطراف العلاقة العمالية، ويؤكد خصوصية الإثبات في هذا النوع من المنازعات.

المطلب الثاني: الإشكالات العملية في التطبيق

• الفرع الأول: تعارض الاتفاق الشفهي مع العقد المكتوب.

تُعد مسألة تعارض الاتفاق الشفهي مع العقد المكتوب من أبرز الإشكالات العملية في الإثبات، حيث يتمسك أحد الأطراف – غالبًا العامل – بوجود اتفاق شفهي يخالف ما ورد في العقد المكتوب، كالاتفاق على مزايا إضافية أو شروط خاصة لم تُثبت كتابة.

⁵⁸ تُستخلص هذه المبادئ من الأحكام القضائية التي تم تحليلها في الفرع السابق، ومنها حكم المحكمة العمالية بالرياض رقم (4630366954) المؤيد استئنافًا، وحكم المحكمة العمالية ببريدة رقم (4630595026)، المنشورة عبر موقع وزارة العدل السعودية.

إلا أن الأصل في الإثبات يقضي بتقديم الدليل الكتابي متى كان قائماً، وعدم جواز إثبات ما يخالفه أو يجاوزه إلا بدليل مماثل، وذلك حمايةً لاستقرار المعاملات ومنعاً للتحايل. ومع ذلك، قد يثور الإشكال في الحالات التي يكون فيها العقد غير مكتمل أو لا يعكس حقيقة العلاقة، مما يدفع القضاء إلى البحث في مدى إمكانية الاعتداد بالاتفاقات الشفهية المدعومة بقرائن أو أدلة أخرى.⁵⁹

• الفرع الثاني: عبء الإثبات وصعوبة إثبات الشروط الشفهية.

يُعد عبء الإثبات من أكثر الإشكالات تأثيراً في المنازعات العمالية، حيث يقع في الأصل على عاتق المدعي، إلا أن تطبيقه في الواقع العملي يواجه صعوبات، خاصة بالنسبة للعامل، نظراً لكون معظم الأدلة المتعلقة بالعلاقة العمالية تكون في حيازة صاحب العمل.

كما تزداد الصعوبة عند محاولة إثبات شروط شفوية، كالاتفاق على بدلات أو مزاي إضافية، إذ يفترق العامل في كثير من الأحيان إلى دليل كتابي، مما يجعله يعتمد على وسائل إثبات أخرى كالشهادة أو القرائن، والتي قد لا تكون كافية في جميع الحالات.

وقد عالج المنظم هذا الإشكال جزئياً بإجازة الإثبات بغير الكتابة في بعض الحالات، كوجود مانع أدبي أو مادي، أو فقدان الدليل، إلا أن تقدير ذلك يظل خاضعاً لسلطة القاضي.⁶⁰

• الفرع الثالث: الإقرار الشفهي بعد انتهاء العلاقة التعاقدية.

يثير الإقرار الشفهي – خاصة إذا صدر بعد انتهاء العلاقة العمالية – إشكالاً عملياً يتعلق بمدى حجته في الإثبات، إذ قد يُنكر أحد الأطراف ما صدر عنه من إقرار سابق، أو يدعي عدم صحته أو صدوره في ظروف غير طبيعية.

ورغم أن الإقرار يُعد من أقوى وسائل الإثبات، ويكون حجة قاطعة على المقر، إلا أن إثباته إذا كان شفهياً يظل محل إشكال، خاصة في حال عدم توثيقه أو وجود دليل يؤيده، مما يضع القاضي أمام تقدير مدى صحته وقيمته في الإثبات.

كما أن الإقرار اللاحق قد يتعارض مع مستندات أو وقائع سابقة، الأمر الذي يستلزم من المحكمة الموازنة بين الأدلة المختلفة للوصول إلى الحقيقة.⁶¹

يتضح أن الإشكالات العملية في الإثبات العمالي تدور حول التوازن بين النصوص النظامية والواقع العملي، خاصة في ظل صعوبة توثيق جميع عناصر العلاقة العمالية، مما يمنح القاضي دوراً محورياً في تقدير الأدلة وترجيحها بما يحقق العدالة

المطلب الثالث: الأدلة الحديثة والمقترحات التطويرية

• الفرع الأول: حجية الأدلة الرقمية

ومع التطور التقني، أصبحت الموافقة الشفهية المسجلة صوتياً تُعد دليلاً رقمياً له حجية الكتابة وفقاً للمادتين (54) و(55) من نظام الإثبات، اللتين اعتبرتا البيانات الرقمية والمراسلات الإلكترونية والتسجيلات الصوتية أدلة معتبرة متى توافرت شروط سلامتها.

⁵⁹ نظام الإثبات السعودي، المادة (67)، شرح نظام الإثبات، ص (206-208).

⁶⁰ نظام الإثبات السعودي، المادة (3)، المادة (68)، نظام العمل السعودي، المادة (51)، شرح نظام الإثبات، ص (180-185).

⁶¹ نظام الإثبات السعودي، المواد (14-17)، شرح نظام الإثبات، ص (150-155).

إلا أن هذا النوع من الأدلة يشير إشكالات تتعلق بإمكانية التلاعب بالأصوات و الفيديوهات و الصور عبر تقنيات تعرف بـ التزييف العميق ويقصد به " هو وسائل اصطناعية واقعية للغاية تم إنشاؤها من خلال تقنيات التعلم العميق التي يمكنها التعامل مع وسائل الصوت أو الفيديو أو أي محتوى رقمي آخر بطرق يصعب تمييزها عن الواقع"⁶² ولذلك، أجاز النظام للقاضي ندب خبير فني⁶³ أو أكثر لإبداء الرأي الفني في المسائل التقنية، بما في ذلك فحص البصمة الصوتية باستخدام أدوات التحليل الجنائي الرقمي. والتحقق من سلامة التسجيل، مما يعزز موثوقية الأدلة الرقمية في الإثبات.

كما شهدت وسائل الإثبات تطوراً ملحوظاً نتيجة التحول الرقمي، حيث أصبحت الأدلة الرقمية، مثل رسائل تطبيقات التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني والتسجيلات الصوتية، من الوسائل المهمة في إثبات الحقوق، خاصة في العلاقات التعاقدية التي لا تُوثق كتابةً.⁶⁴

وقد أشارت بعض الدراسات الحديثة إلى أن تطور بيئة العمل الرقمية والعمل عن بُعد أسهم في زيادة الاعتماد على وسائل الاتصال الإلكترونية في تنظيم العلاقة العمالية، مما عزز من أهمية الأدلة الرقمية في الإثبات، خاصة في الاتفاقات غير الموثقة كتابةً.⁶⁵

وقد أقر المنظم السعودي حجية الدليل الرقمي، واعتبره دليلاً مستقلاً في الإثبات، حيث نص نظام الإثبات على أن الدليل الرقمي يأخذ حكم الكتابة متى استوفى الشروط المقررة نظاماً، مما يمنحه قوة إثباتية معتبرة أمام القضاء.⁶⁶

كما يعزز ذلك ما نص عليه نظام التعاملات الإلكترونية من أن التعاملات والسجلات الإلكترونية لها حجية في الإثبات، ولا يجوز إنكارها لمجرد كونها تمت بوسيلة إلكترونية.⁶⁷

وتُعد رسائل الواتساب والبريد الإلكتروني من أبرز صور الأدلة الرقمية، إذ يمكن أن تتضمن اتفاقات صريحة أو ضمنية، وتكون حجة إذا ثبتت نسبتها إلى أطرافها، كما أن التسجيلات الصوتية يمكن الاستناد إليها متى كانت مشروعة، مع خضوعها لتقدير المحكمة.⁶⁸

ويشترط لقبول هذه الأدلة أن تتوافر فيها ضوابط معينة، من أهمها سلامة الدليل، وإمكانية التحقق من مصدره، وارتباطه بالواقعة محل النزاع، وهو ما يعكس مرونة القضاء في الأخذ بوسائل الإثبات الحديثة.⁶⁹

• الفرع الثاني: الأساس النظامي للأدلة الرقمية في الإثبات.

يستند قبول الأدلة الرقمية في النظام السعودي إلى إطار نظامي متكامل يتمثل في نظام الإثبات، حيث أقر أن الدليل الرقمي وسيلة معتبرة في الإثبات، ويأخذ حكم المحررات الكتابية متى استوفى شروطه.⁷⁰

62 وثيقة مبادئ التزييف العميق الصادرة من الهيئة السعودية للبيانات و الذكاء الاصطناعي "سدايا" ، صفحة رقم (4)

63 نظام الإثبات السعودي، المادة (110)

64 الخالدي، مبارك بن محمد، الإثبات بالدليل الرقمي وتطبيقاته القضائية، مجلة قضاء، العدد (34)، ص 311.

65 البرزقي، يونس، خصوصيات عقد العمل عن بُعد: دراسة مقارنة، مجلة المعرفة، العدد (27)، مايو 2025م، ص114

66 نظام الإثبات السعودي، المادة (55).

67 نظام التعاملات الإلكترونية، المادة (5).

68 الخالدي، مرجع سابق، ص 312.

69 نظام الإثبات السعودي، المادة (56، 57).

70 نظام الإثبات السعودي، المادة (55).

كما أتاح النظام الاستناد إلى البيانات والسجلات الإلكترونية والوسائط الرقمية كوسائل إثبات، مع التمييز بين الدليل الرقمي الرسمي والعادي من حيث القوة الإثباتية.⁷¹

ومن جهة أخرى، جاء نظام التعاملات الإلكترونية ليؤكد هذا التوجه، حيث نص على الاعتراف بالبيانات الإلكترونية والسجلات الرقمية، وأقر بحجية التوقيع الإلكتروني متى استوفى شروطه النظامية.⁷²

كما ذهب بعض الباحثين إلى أن التوقيع الإلكتروني يحقق الغرض ذاته الذي يؤديه التوقيع التقليدي من حيث التحقق من شخصية المتعاقد والتعبير عن إرادته، مما يعزز من حججه في إثبات التصرفات والعقود الإلكترونية.⁷³

كما نص النظام على جواز الاستناد إلى السجلات الإلكترونية في إثبات التصرفات والمعاملات، مما يعزز من موثوقية التعاملات الرقمية في الإثبات القضائي.⁷⁴

وفيما يتعلق بالتسجيلات الصوتية، فإن قبولها يخضع لمبدأ المشروعية، وتقديرها يعود لسلطة المحكمة وفق قواعد الإثبات العامة، وبما لا يخالف الأنظمة ذات العلاقة.⁷⁵

• الفرع الثالث: المقترحات التطويرية.

في ضوء التطور المتسارع في وسائل الاتصال الرقمية، تبرز الحاجة إلى تطوير الإطار النظامي للإثبات بما يعزز من فاعلية الأدلة الرقمية، خاصة في المنازعات العمالية، وذلك من خلال التوسع في التوثيق الإلكتروني للمعاملات.⁷⁶

كما يُقترح تنظيم الإثبات الرقمي في المنازعات العمالية بشكل أكثر تفصيلاً، وإلزام أصحاب العمل بحفظ السجلات الإلكترونية، بما يضمن حماية حقوق العامل.⁷⁷

ومن المهم كذلك تطوير النصوص النظامية المتعلقة بالأدلة الرقمية، خاصة فيما يتعلق بالتسجيلات الصوتية، ووضع ضوابط أكثر تحديداً لقبولها أمام القضاء.⁷⁸

71 الخالدي، مرجع سابق، ص 316.

72 نظام التعاملات الإلكترونية، المادة (5، 8).

73 ظفري، أرسلج، ومباركي، طه، مدى حجية التوقيع الإلكتروني في إثبات العقود في الفقه الإسلامي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار الثالث والعشرون، 2021م، ص 735.

74 نظام التعاملات الإلكترونية، المادة (9).

75 نظام الإثبات السعودي، المادة (2).

76 الخالدي، مرجع سابق، ص 318.

77 نظام العمل السعودي، المادة (61).

78 الخالدي، مرجع سابق، ص 319.

كما يوصى بدعم دور القضاء في التعامل مع الأدلة الرقمية من خلال الاستعانة بالخبرة الفنية، وتعزيز آليات فحص الأدلة الإلكترونية، بما يتفق مع سلطة المحكمة في تقدير الأدلة.⁷⁹

ايضاً تطوير منصة قوى بإضافة خانة العرض الوظيفي قبل التعاقد

في ضوء الإشكالات العملية المتعلقة بإثبات الموافقة الشفهية في عقود العمل، يُقترح تطوير منصة قوى التابعة لوزارة الموارد البشرية بإضافة خانة جديدة تحت مسمى (العرض الوظيفي)، بحيث تُستخدم هذه الخانة لتوثيق الاتفاقات الأولية بين العامل وصاحب العمل قبل إبرام العقد المكتوب ويستند هذا المقترح إلى عدد من الأسس النظامية:

1. حجية الدليل الرقمي نصت المادة الخامسة و الخمسون من نظام الإثبات على أن:

«لإثبات بالدليل الرقمي حكم الإثبات بالكتابة». «مما يعني أن توثيق العرض الوظيفي إلكترونياً يجعله في حكم الكتابة الملزمة.

2. حجية التعاملات الإلكترونية نصت المادة الخامسة من نظام التعاملات الإلكترونية على أن:

«يكون للتعاملات والسجلات والتوقيعات الإلكترونية حجيتها الملزمة... وبالتالي فإن أي عرض وظيفي موثق عبر منصة حكومية رسمية يكتسب حجية قانونية كاملة.

3. اتساق المقترح مع التوجه القضائي أكدت المحكمة العليا أن الدليل الرقمي حجة معتبرة متى سلم من العوارض، وهو ما يجعل توثيق العرض الوظيفي إلكترونياً وسيلة فعالة للحد من النزاعات المتعلقة بالاتفاقات الشفهية⁸⁰.

4. سدّ فجوة تشريعية في مرحلة ما قبل التعاقد مرحلة التفاوض على عقد العمل لا تزال غير منظمة بشكل كافٍ في النظام السعودي، رغم أهميتها في تحديد إرادة الأطراف. وقد بيّن د. جمال أبو الفتوح في دراسته حول النظام القانوني لمرحلة المفاوضات على عقد العمل أن غياب التنظيم يؤدي إلى نزاعات متكررة حول الوعود الوظيفية والاتفاقات الأولية⁸¹.

5. تعزيز حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف توثيق العرض الوظيفي إلكترونياً يضمن:

- تقليل المنازعات العمالية
- إثبات الأجر المتفق عليه وطبيعة ومكان وساعات العمل.
- إثبات مدة العقد. وهي عناصر غالباً ما تكون محل نزاع عند غياب الكتابة.

79 نظام الإثبات السعودي، المادة (2).

⁸⁰ قرار المحكمة العليا رقم 34 و تاريخ 1439/4/24 هـ

⁸¹ أبو الفتوح، جمال محمد أبو الخير (2018). النظام القانوني لمرحلة المفاوضات على عقد العمل: دراسة مقارنة. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، 65، 593-768

الخاتمة

في ختام هذا البحث، يتضح للباحث أن مسألة حجية الموافقة الشفهية في عقود العمل تُعد من المسائل المهمة في نطاق الإثبات، نظرًا لخصوصية العلاقة العمالية التي قد لا تُوثق جميع تفاصيلها كتابةً، مما يثير إشكالات عملية تتعلق بإثبات الحقوق والالتزامات بين أطراف العقد.

وقد بين البحث أن الأصل في الإثبات يقوم على حرية القاضي في تقدير الأدلة، مع مراعاة الضوابط النظامية التي تحكم وسائل الإثبات، حيث أجاز المنظم السعودي الإثبات بكافة الطرق في نطاق العلاقات العمالية، وخاصة في حال عدم وجود عقد مكتوب، وهو ما يعزز من إمكانية الاعتداد بالموافقة الشفهية كدليل متى توافرت قرائن تدعمها.

كما أظهر البحث أن حجية الموافقة الشفهية ليست مطلقة، بل تخضع لعدد من القيود، أبرزها عدم جواز مخالفتها لما ورد في دليل كتابي صريح، إضافة إلى خضوعها لتقدير المحكمة، التي توازن بين الأدلة المطروحة وتستخلص منها ما تطمئن إليه.

وفي جانب التطبيق القضائي، اتضح من خلال تحليل الأحكام أن القضاء العمالي في المملكة يتجه إلى مراعاة طبيعة العلاقة العمالية، ويُظهر مرونة في قبول وسائل الإثبات المختلفة، مع اشتراط وجود دليل معتبر أو قرائن قوية تدعم الادعاء، وعدم الاكتفاء بالأقوال المجردة.

كما بين البحث أن التطور التقني أوجد نوعًا جديدًا من الأدلة، يتمثل في الأدلة الرقمية، التي أصبحت تلعب دورًا مهمًا في إثبات الحقوق، وقد أقرها المنظم ومنحها حجية معتبرة متى استوفت شروطها النظامية، مما يساهم في دعم الإثبات، خاصة في حالات الاتفاقات غير المكتوبة.

وبناءً على ما تقدم، يتضح أن المنظم السعودي قد تبنى توجهًا مرئيًا في الإثبات، يقوم على عدم حصره في الوسائل التقليدية، مع إتاحة المجال للاعتداد بالموافقة الشفهية والأدلة الرقمية ضمن ضوابط تضمن استقرار المعاملات وحماية الحقوق. ويؤكد ذلك أن التوازن بين مرونة الإثبات والقيود النظامية يمثل حجر الأساس في تحقيق العدالة في المنازعات العمالية، وهو ما يستدعي مواصلة تطوير الأنظمة بما يواكب التطور التقني ويعزز من فاعلية وسائل الإثبات.

وبناءً على ما سبق، يمكن استخلاص عدد من النتائج والتوصيات على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

1. أن نظام الإثبات السعودي يقوم على مبدأ حرية الإثبات، مما يجيز الاعتماد على مختلف وسائل الإثبات، ومنها الموافقة الشفهية، خاصة في الحالات التي لا يشترط فيها النظام الكتابة.
2. أن عقد العمل في النظام السعودي يُعد قائمًا ولو لم يكن مكتوبًا، وهو ما يتيح للعامل إثبات العلاقة العمالية وحقوقه بكافة طرق الإثبات، بما في ذلك الشهادة والقرائن.
3. أن حجية الموافقة الشفهية في الإثبات ليست مطلقة، بل تخضع لقيود نظامية، أهمها عدم جواز مخالفتها أو تجاوزها لما ورد في دليل كتابي صريح، إلا في حالات الاستثناء التي أجاز فيها النظام الإثبات بغير الكتابة.
4. أن عبء الإثبات في المنازعات العمالية، وإن كان في الأصل يقع على المدعي، إلا أنه يميل عمليًا إلى صاحب العمل في كثير من الحالات، نظرًا لاحتفاظه بالمستندات والسجلات المتعلقة بالعلاقة العمالية.
5. أن القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية يتسم بمرونة واضحة في تقدير الأدلة، ويمنح القاضي سلطة تقديرية واسعة في وزنها، بما يتلاءم مع طبيعة العلاقة العمالية وظروفها العملية.

6. أن التطبيقات القضائية أظهرت اتجاهًا نحو عدم الاكتفاء بالأقوال المجردة، واشتراط وجود دليل معتبر أو قرائن قوية تدعم الادعاء، سواء كان ذلك في الإثبات الشفهي أو غيره من وسائل الإثبات.
7. أن وجود عقد مكتوب يُعد قيدًا مهمًا على حجية الإثبات الشفهي، حيث تكون الغلبة لما ورد في المحرر الكتابي، حفاظًا على استقرار المعاملات ومنعًا للتحايل.
8. أن الأدلة الرقمية تمثل تطورًا حديثًا في وسائل الإثبات، وقد اعترف بها المنظم السعودي ومنحها حجية معتبرة، متى توافرت فيها الشروط النظامية من حيث السلامة وإمكانية التحقق من المصدر.
9. أن الأدلة الرقمية، مثل رسائل الواتساب والبريد الإلكتروني، تسهم في دعم إثبات الاتفاقات الشفهية، وتحولها من مجرد أقوال إلى أدلة قابلة للفحص القضائي.
10. أن نظام الإثبات ونظام المعاملات الإلكترونية شكلا إطارًا نظاميًا متكاملًا يعزز من قبول الأدلة الرقمية ويواكب التطور التقني في مجال الإثبات.

ثانيًا: التوصيات

1. العمل على تضمين نصوص أكثر وضوحًا في نظام العمل أو لائحته التنفيذية بشأن حجية الإثبات الشفهي، وذلك لتحديد نطاقه وضوابطه بشكل أدق في المنازعات العمالية.
2. إلزام أصحاب العمل بحفظ السجلات والمراسلات الإلكترونية المتعلقة بالعاملين، وتقديمها عند الطلب، لما لها من دور في دعم الإثبات وتحقيق التوازن بين أطراف العلاقة العمالية لمدة لا تقل عن سنة من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية.
3. وضع تنظيم نظامي أكثر تفصيلاً للأدلة الرقمية، خاصة فيما يتعلق بالتسجيلات الصوتية، وبيان ضوابط قبولها وحدود مشروعيتها في الإثبات.
4. تعزيز دور القضاء في التعامل مع الأدلة الرقمية من خلال الاستعانة بالخبرة الفنية، وتطوير آليات فحص الأدلة الإلكترونية للتحقق من سلامتها ومصداقيتها.
5. نشر الوعي القانوني لدى أطراف العلاقة العمالية بأهمية توثيق الاتفاقات، سواء كتابةً أو إلكترونياً، لتفادي الإشكالات المرتبطة بالإثبات.
6. تطوير التكامل بين نظام الإثبات ونظام المعاملات الإلكترونية، بما يواكب التطور التقني ويعزز من فاعلية وسائل الإثبات الحديثة.
7. العمل على إيجاد قواعد إجرائية خاصة بالمنازعات العمالية تتعلق بالإثبات، تأخذ بعين الاعتبار خصوصية هذه العلاقة وصعوبة توثيق بعض عناصرها.

قائمة المراجع:

أولاً: الأنظمة

المملكة العربية السعودية، نظام الإثبات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/43) بتاريخ 1443/5/26هـ، الجريدة الرسمية (أم القرى) .

- المملكة العربية السعودية، نظام **التعاملات الإلكترونية**، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) بتاريخ 1428/3/8هـ، الجريدة الرسمية (أم القرى) .
- المملكة العربية السعودية، نظام **العمل**، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23هـ، وتعديلاته، الجريدة الرسمية (أم القرى) .
- المملكة العربية السعودية، نظام **المعاملات المدنية**، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) بتاريخ 1444/11/29هـ، الجريدة الرسمية (أم القرى).
الخليفة، وليد بن إبراهيم بن عبدالله، نظام الإثبات وأدلته الإجرائية وضوابط إجراءات الإثبات إلكترونياً، الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء)، الرياض، 1444هـ .
- السديس، عاصم بن عبدالله، والسحيباني، إياد بن محمد، نظام العمل ولوائحه التنفيذية، الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء)، الرياض، 1447هـ .
- المقحم، عبدالرحمن بن فهد، الجامع المختصر في صياغة العقود والاتفاقيات، الجمعية العلمية القضائية السعودية (قضاء)، الرياض، د.ت .
- مركز البحوث بوزارة العدل، شرح نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/43) وتاريخ 1443/5/26هـ، الإصدار الأول، الرياض: وزارة العدل، 1446هـ/2024م.
- ابن قدامة، المغني، الجزء الثالث، ص480-481، المكتبة الشاملة، طبعة القاهرة .
- البرزوي، يونس، "خصوصيات عقد العمل عن بُعد: دراسة مقارنة"، مجلة المعرفة، العدد السابع والعشرون (27)، مايو 2025م .
- الجهني، أحمد سعد عائض، "الإثبات باليمين في المنازعات العمالية وفقاً لنظام الإثبات السعودي"، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد (44)، يناير 2024م .
- الخالدي، مبارك بن محمد، "الإثبات بالدليل الرقمي وتطبيقاته القضائية: دراسة فقهية مقارنة بنظام الإثبات السعودي"، مجلة قضاء، العدد (34)، 1445هـ/2024م .
- الخليفة، وليد بن إبراهيم بن عبدالله، "مفهوم الموافقة: حقيقتها، أنواعها، حجيتها"، المجلة الأكاديمية الأمريكية الدولية للعلوم والتكنولوجيا (AJSP)، 2020م .
- الزحيلي، محمد مصطفى، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار الفكر، 2006م .
- سويلم، محمد محمد أحمد، "طبعية عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي"، بحث محكم، منشور عبر منصة وزارة العدل السعودية، د.ت .
- ظفري، أرسلان، ومباركي، طه، "مدى حجية التوقيع الإلكتروني في إثبات العقود في الفقه الإسلامي"، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي (AJRSP)، الإصدار الثالث والعشرون (23)، 2021م .
- الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا)، مبادئ التزييف العميق: الحد من المخاطر مع تعزيز الابتكار، وثائق تنظيمية، مايو 2025م.
- المحكمة العمالية ببريدة، الحكم رقم (4630595026) بتاريخ 1446/6/29هـ، منشور عبر منصة وزارة العدل السعودية .

المحكمة العمالية بالرياض، الحكم رقم (4630366954) بتاريخ 1446/4/21هـ، منشور عبر منصة وزارة العدل السعودية، مؤيد من محكمة الاستئناف .

المحكمة العمالية بالدمام، الحكم رقم (4630228183) بتاريخ 1446/3/12هـ لعام 1446هـ، منشور عبر منصة وزارة العدل السعودية، مؤيد استئنافاً.

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