

**مشروع نظام العمل المرن لسنة 2024**  
**صادر بمقتضى أحكام المادتين (2) و(140) من قانون العمل رقم (8)**  
**لسنة 1996 وتعديلاته**

**المادة (1) :**

يسمى هذا النظام (نظام العمل المرن لسنة 2024) ويعمل به بعد مرور ثلاثين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

**المادة (2) :**

أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

**القانون :** قانون العمل.

**الوزير :** وزير العمل.

**العمل المرن :** كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء

أجر ويؤديه ضمن أحد أشكال عقد العمل

المرن المحددة في هذا النظام.

**عقد العمل المرن :** اتفاق كتابي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل

ضمن أحد أشكال العمل المرن المحددة في

هذا النظام تحت إشراف صاحب العمل

وإدارته وتوجيهاته مقابل أجر، ويكون العقد

لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين

أو غير معين.

**العمل عن بعد :** العمل الذي يؤديه العامل لقاء أجر خارج

المواقع المخصصة للعمل سواء كان من

المنزل أو من أي مكان آخر.

**العمل لبعض الوقت :** الاتفاق على أن يعمل العامل لساعات أقل من ساعات العمل المنصوص عليها في القانون إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك .

**العمل ضمن ساعات مرنة:** الاتفاق على توزيع ساعات العمل اليومية المحددة للعامل خلال اليوم، على أن لا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يتم توزيعها عن عدد ساعات عمله المنصوص عليها في القانون.

**أسبوع العمل المكثف :** الاتفاق على توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المتفق عليها، وعلى أن لا تتجاوز ساعات العمل في اليوم الواحد إحدى عشر ساعة.

**السنة المرنة :** العمل في أشهر محددة من السنة، على أن يتم توزيع أجر الأشهر التي يتم العمل بها على السنة كاملة، وأن لا تزيد مدة الانقطاع عن العمل خلال السنة الواحدة عن شهرين.

ب- تعتمد التعريفات الواردة في القانون حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك.

### **المادة (3) :**

لصاحب العمل والعامل الاتفاق على اتخاذ شكل أو أكثر للعمل المرن من الأشكال التالية:

أ- العمل عن بعد

ب- العمل لبعض الوقت

ج- العمل ضمن ساعات مرنة

د- أسبوع العمل المكثف

هـ- السنة المرنة

و- أي شكل من أشكال العمل المرن يقرر الوزير إضافته .

#### المادة (4) :

أ-يجوز لصاحب العمل استخدام أي عامل ضمن أحد أشكال العمل المرن في حال كانت طبيعة العمل الذي تقدم له تتسجم مع أي شكل من أشكال العمل المرن.

ب- مع مراعاة أحكام المادة (6) من هذا النظام :

1- يتم تحويل عقد العمل غير المرن إلى أحد أشكال العمل المرن بالاتفاق بين صاحب العمل والعاقل.

2- يجوز للعاقل من الفئات التالية في المؤسسات التي تطبق نظام العمل المرن أن يعمل وفقاً لأشكال العمل المرن الواردة في هذا النظام:  
أ. العاقل المنتظم في أحد البرامج الأكاديمية أو المهنية بجميع مراحلها.

ب. المرأة المرضعة والمرأة الحامل إذا استدعت حالتها الصحية ذلك بموجب تقرير من الجهة الطبية المعتمدة من قبل المؤسسة.

ج. العاقل الذي يتولى رعاية طفل أو أكثر.

د. العاقل الذي يتولى رعاية أحد كبار السن أو أحد أفراد الأسرة والأقارب من الدرجة الأولى الذين هم بحاجة إلى مساعدة للقيام بأعباء حياتهم اليومية وذلك بناءً على تقرير من الجهة الطبية المعتمدة من قبل المؤسسة.

هـ. العاقل ذو الإعاقة.

و. أي عامل في المؤسسة تتسجم طبيعة عمله مع أي شكل من أشكال العمل المرن المنصوص عليها في هذا النظام.

## المادة (5) :

- أ- يتم تنظيم عقد العمل المرن بشكل كتابي.
- ب- يتم تحويل عقد العمل إلى أي شكل من أشكال العمل المرن وفقاً لنموذج يتضمن البيانات التالية:
- 1- بيانات العامل.
  - 2- بيانات المؤسسة وصاحب العمل.
  - 3- شكل العمل المرن المتفق عليه والمهام المطلوبة من العامل.
  - 4- عدد ساعات العمل المتفق عليها .
  - 5- تاريخ بداية ونهاية العقد حسب مقتضى الحال.
  - 6- مقدار الأجر والبدلات المتفق عليها.
  - 7- حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل.
  - 8- أية أمور أخرى يتم الاتفاق عليها وتقتضيها طبيعة العمل.

## المادة (6) :

- أ- يقدم العامل في المؤسسة طلباً لصاحب العمل لتحويل عمله إلى أحد أشكال العمل المرن وبما ينسجم مع طبيعة العمل وعدد العاملين فيها، ويبلغ صاحب العمل قراره للعامل بالموافقة أو الرفض خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب، مع بيان أسباب الرفض .
- ب- لا يجوز لصاحب العمل تحويل صفة عقد العمل إلى العمل المرن أو بالعكس، إذا كان ذلك من شأنه أن ينتقص من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون.
- ج- يجوز للعامل وصاحب العمل التحويل من العمل المرن إلى العمل غير المرن وبالعكس وذلك بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ التحويل.

## المادة (7) :

يراعى في ( العمل لبعض الوقت) النسبة المئوية من ساعات العمل المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل في حساب الإجازات السنوية والمرضية وأي إجازات أخرى باستثناء إجازة الأمومة وساعات الرضاعة.

## المادة (8) :

يلتزم صاحب العمل الذي يطبق العمل المرن في مؤسسته بما يلي:  
أ- توفير جميع ما يلزم العامل من معدات وأدوات وأنظمة وبرامج ووسائل إلكترونية لتأدية عمله.

ب- عدم التمييز بين العاملين عملاً مرناً والعاملين عملاً غير مرن .

ج- ضمان خصوصية العاملين في استخدامهم لأجهزة الحاسوب أو الوسائل الإلكترونية أثناء تأدية عملهم .

د- تحديد آلية لتقييم العاملين .

هـ- تحديد آلية الإشراف والتوجيه للعاملين.

## المادة (9) :

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر ويطبق العمل المرن في مؤسسته بأن يعدل نظامه الداخلي بما يتوافق مع هذا النظام.

## المادة (10) :

أ. يلتزم صاحب العمل بتزويد المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بالبيانات الواردة في النموذج الوارد في المادة (5) من هذا النظام.

ب. يتم شمول العاملين بأي شكل من أشكال العمل المرن المنصوص عليه في هذا النظام بأحكام قانون الضمان الإجتماعي بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها لدى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي .

## المادة (11) :

- يلتزم العامل الذي يعمل عملاً مرناً بما يلي:
- أ- تأدية العمل المتفق عليه وضمن توجيهات ومواصفات يحددها صاحب العمل .
- ب- الالتزام بساعات العمل المتفق عليها .
- ج- المحافظة على الأدوات والأجهزة والمعدات المسلمة له من صاحب العمل وعدم استخدامها لغير غايات العمل.
- د- الالتزام بسياسة الخصوصية التي أعدها صاحب العمل.

## المادة (12) :

- أ- يتمتع العامل في العمل المرن بكافة الحقوق التي يتمتع بها العامل بموجب عقد العمل غير المرن ووفقاً لما نص عليه القانون إذا لم ينص أي نظام أو عقد على حقوق أفضل، ولا يجوز لصاحب العمل المساس بأي حال من الأحوال بالحقوق التي اكتسبها العامل عملاً مرناً.
- ب- تخضع العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لأحكام القانون في الحالات غير المنصوص عليها في هذا النظام.

## المادة (13) :

- يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام .

## المادة (14) :

- يلغى نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017.

ناديا عبد الرؤوف الروابدة

وزير العمل