



منتدى الاستراتيجيات الأردني
JORDAN STRATEGY FORUM

**ملاحظات منتدى الاستراتيجيات الأردني على
مسودة نظام قانون العمل المرن لسنة 2024**



مسودة نظام العمل المرن لسنة 2024 ملاحظات منتدى الاستراتيجيات الاردني

مقدمة:

قرر مجلس الوزراء في جلسته التي عقدها بتاريخ 2024/4/30، برئاسة رئيس الوزراء الدكتور بشر الخصاونة، الموافقة على الأسباب الموجبة لمشروع نظام العمل المرن لسنة 2024. وعليه، قام منتدى الاستراتيجيات الأردني بدراسة مشروع النظام، وجمع ملاحظات أعضائه والقانونيين على المواد التي جاء بها، وتصنيفها ضمن توصيات عامة وملاحظات تفصيلية كما يلي:

أولاً: توصيات عامة

- 1. عدم شمول النظام على أي نص ينظم حالات العمل المختلط (الهجين) ما بين (العمل عن بعد)، و(العمل من الموقع) ، وهو شكل العمل الأكثر انتشاراً في معظم الشركات. وبالتالي، فإن غياب نص يعالج الحالة التي يختلط فيها شكل العمل، قد يسبب إشكاليات ولُبس حول كيفية التعامل مع هذه الحالة. فهل ستعتبر ضمن شكل العمل عن بعد (كعقد عمل مرّن)، أم سيبقى العقد (غير مرّن)، طالما لم يتم تحويله إلى عمل عن بعد بشكل كامل.**
- 2. ضرورة إعطاء صاحب العمل في حالات (العمل عن بعد) صلاحية إلزام العامل بالحضور إلى موقع العمل خلال أيام محددة، إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك، ووفق الأسباب الضرورية التي يراها صاحب العمل.**
- 3. يجب الأخذ بعين الاعتبار الحقوق التي تستحق للعامل بموجب قانون العمل وعقد العمل غير المرّن، والتي تتعلق بالحقوق اللصيقة بموقع العمل أو الانتقال له أو المغادرة منه (كبدل المواصلات) في حال تم تحويل العقد إلى عقد عمل عن بعد. وفي هذه الحالة يمكن الانتقال من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون أو في العقد غير المرّن واستثناء هذه الحالة من أحكام المادة (6/ب و12/أ) من مشروع النظام، كون أن هذه الحقوق لصيقة بموقع العمل، وبالتالي فقد استنفذت الغاية منها عند تحويل العقد إلى عقد عمل عن بعد (عمل مرّن).**
- 4. إضافة مادة تتعلق بتحديد أشكال العمل عن بعد، حيث اقتصر النظام على تعريف العمل عن بعد دون تحديد أشكاله. بحيث يتضمن التعريف:**

- **العمل عن بعد بشكل كامل**، والمعني بالوظائف التي يمكن تأديتها بالكامل وطيلة الوقت خارج موقع العمل.
- **العمل عن بعد بشكل جزئي**، والمعني بالوظائف التي يمكن تأديتها بين موقع العمل وخارجه، على أن يتم تحديد الأيام التي يمكن العمل فيها عن بعد، أو عددها مسبقاً، ووفق ما يراه صاحب العمل مناسباً.

ثانياً: ملاحظات تفصيلية على مواد النظام

المادة	ملاحظات منتدى الاستراتيجيات الأردني	مقترح التعديل
المادة 2 عقد العمل المرن: اتفاق كتابي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل ضمن أحد أشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام تحت اشراف صاحب العمل وإدارته وتوجيهاته مقابل أجر، ويكون العقد لمدة محددة او غير محددة أو لعمل معين، او غير معين	تعديل التعريف ليشمل الاتفاق الشفهي تماشياً مع تعريف عقد العمل في قانون العمل والذي ينص على "عقد العمل: اتفاق شفهي او كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين". كما يمكن أن يكون وفق نموذج الكتروني معد لهذه الغاية.	عقد العمل المرن: اتفاق كتابي أو شفهي او الكتروني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل ضمن أحد اشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام تحت اشراف صاحب العمل وادارته وتوجيهاته مقابل أجر ومحددة أو غير محددة أو لعمل معين، او غير معين.
العمل عن بعد: العمل الذي يؤديه العمل لقاء أجر خارج المواقع المخصصة للعمل سواء كان من المنزل او من أي مكان آخر.	تعريف العمل عن بعد: ضرورة تحديد المقصود بعبارة (أي مكان آخر)، لتوضيح ما إذا كان العمل عن بعد يشمل خارج المملكة أم فقط داخلها.	العمل عن بعد: العمل الذي يؤديه العامل لقاء أجر خارج المواقع المخصصة للعمل سواء كان من المنزل او من أي مكان آخر.
العمل لبعض الوقت: الاتفاق على ان يعمل العامل لساعات أقل من ساعات المنصوص عليها في القانون إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.	تعديل تعريف (العمل لبعض الوقت) بإضافة العبارة التالية إلى نهايتها "على أن لا تتجاوز ساعات العمل اليومية 4 ساعات أو ساعات العمل الأسبوعية عن 24 ساعة	العمل لبعض الوقت: الاتفاق على ان يعمل العامل لساعات أقل من ساعات العمل المنصوص عليها في القانون إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.
العمل عن بعد بشكل كامل، أو جزئي، أو داخل المملكة، أو خارجها.		العمل عن بعد: العمل الذي يؤديه العامل لقاء أجر خارج المواقع المخصصة للعمل سواء كان من المنزل او من أي مكان آخر.

المادة	ملاحظات منتدى الاستراتيجيات الأردني	مقترح التعديل
<p>العمل ضمن ساعات مرنة: الاتفاق على توزيع ساعات العمل اليومية المحددة للعامل خلال اليوم، على ان لا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي تيم توزيعها عن عدد ساعات عمله المنصوص عليها في القانون.</p> <p>أسبوع العمل المكثف: الاتفاق على توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المتفق عليها، على أن لا تتجاوز ساعات العمل في اليوم الواحد إحدى عشر ساعة.</p>	<p>تعديل تعريف (العمل ضمن ساعات مرنة) بإضافة عبارة "أو عقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة" إلى نهايتها.</p> <p>بخصوص تعريف (أسبوع العمل المكثف)، فإنه لم يتم النص على وجود ساعات للاستراحة بالإضافة الى تعارضه مع احكام المادة (57) من قانون العمل.</p>	<p>بذلك على أن لا تتجاوز ساعات العمل اليومية 4 ساعات أو ساعات العمل الأسبوعية عن 24 ساعة.</p> <p>العمل ضمن ساعات مرنة: الاتفاق على توزيع ساعات العمل اليومية المحددة للعامل خلال اليوم، على ان لا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي تيم توزيعها عن عدد ساعات عمله المنصوص عليها في القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة.</p>
<p>المادة 4</p> <p>أ.</p> <p>ب. مع مراعاة أحكام المادة (6) من هذا النظام:</p> <p>1 يتم تحويل عقد العمل غير المرن إلى أحد أشكال العمل المرن والاتفاق بين صاحب العمل والعامل.</p> <p>2 يجوز للعامل من الفئات التالية في المؤسسات التي تطبق نظام العمل المرن أن يعمل وفقاً لأشكال العمل المرن الواردة في هذا النظام:-</p>	<p>تعديل الفقرة (4/ب/1) بإضافة عبارة "باستثناء العمل لبعض الوقت" إلى مطلعها.</p> <p>تعديل الفقرة (4/ب/2أ) بإضافة "داخل أو خارج المملكة" إلى نهايتها.</p>	<p>1. باستثناء العمل لبعض الوقت يتم تحويل عقد العمل غير المرن إلى أحد أشكال العمل المرن بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل.</p> <p>أ. العامل المنتظم في أحد البرامج الأكاديمية او المهنية بجميع مراحلها داخل أو خارج المملكة.</p>

مقترح التعديل	ملاحظات منتدى الاستراتيجيات الأردني	المادة
<p>الفقرة (ز) ز- العامل الذي يرغب للسفر لمدة محددة على أن لا يتجاوز مجموع سفر العامل نص مدة عقد العمل، والذي يخرج في حال الزيادة عن نطاق عقود العمل.</p> <p>الفقرة (ح) بالرغم مما ورد في أي نص مخالف، يجوز بناءً على طلب من العامل أن يتم الاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل أن يؤدي العامل عمله عن بعد لأكثر من ساعة في اليوم الواحد أو لأكثر من يوم واحد وذلك خلال مدة عقد العمل غير المرن ودون أي إنقاص لأي من حقوق العامل في عقد عمله غير المرن.</p>	<p>إضافة فقرة (ز) إلى الفقرة (4/ب/2).</p> <p>إضافة فقرة (ح) لآخر المادة (4).</p>	<p>أ. العامل المنتظم في أحد البرامج الأكاديمية او المهنية بجميع مراحلها.</p> <p>ب.</p> <p>ج.</p> <p>د.</p> <p>هـ.</p> <p>و.</p>
<p>أ. يتم تنظيم عقد العمل المرن بشكل كتابي أو الكتروني.</p> <p>4. عدد ساعات العمل المتفق عليها ووقت ابتداء وانتهاء ساعات العمل.</p>	<p>أ. إضافة بشكل الكتروني</p> <p>تعديل المادة (5/ب/4) بإضافة عبارة "ووقت ابتداء وانتهاء ساعات العمل" إلى نهاية المادة.</p>	<p>المادة 5</p> <p>أ. يتم تنظيم عقد العمل المرن بشكل كتابي.</p> <p>ب. يتم تحويل عقد العمل الى أي شكل من أشكال العمل المرن وفقاً لنموذج يتضمن البيانات التالية:</p> <p>1. بيانات العامل.</p> <p>2. بيانات المؤسسة وصاحب العمل.</p> <p>3. شكل العمل المرن المتفق عليه والمهام المطلوبة من العامل.</p> <p>4. عدد ساعات العمل المتفق عليها.</p>
<p>أ. يقدم العامل في المؤسسة طلباً لتحويل عمله الى أحد أشكال العمل المرن وبما</p>	<p>أن يتم وضع قيد في نص المادة (6) يحد من عدد مرات تحول العقد من غير مرن إلى مرن وبالعكس، ضماناً للاستمرارية.</p>	<p>المادة 6</p> <p>أ. يقدم العامل في المؤسسة طلباً لتحويل عمله الى أحد أشكال العمل المرن وبما ينسجم مع</p>

مقترح التعديل	ملاحظات منتدى الاستراتيجيات الأردني	المادة
<p>ينسجم مع طبيعة العمل وعدد العاملين فيها، ويبلغ صاحب العمل قراره للعامل بالموافقة او الرفض خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب.</p> <p>ب. لا يجوز لصاحب العمل تحويل صفة عقد العمل الى العمل المرن أو بالعكس، إذا كان ذلك من شأنه ان ينتقص من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون وعقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة.</p> <p>ج. يجوز للعامل وصاحب العمل، وفق ما تقتضيه مصلحة العمل، التحويل من العمل المرن إلى العمل غير المرن وبالعكس.</p> <p>د. يمنع احتساب الأجر في كافة أشكال عقود العمل المرن على أساس الساعة باستثناء عقد العمل لبعض الوقت الذي يجوز فيه وفقاً للاتفاق ما بين صاحب العمل والعامل أن يتم فيه احتساب الأجر على أساس ساعات العمل.</p> <p>هـ. مع مراعاة ما جاء في الفقرة (و) أدناه، يتم حساب الأجر الإضافي في عقد العمل المرن وفقاً للقانون أو عقد العمل أو النظام الأساسي للمنشأة أيهما أعلى.</p> <p>و. باستثناء أي حقوق أفضل ينص عليها القانون أو عقد العمل أو النظام الأساسي للمؤسسة، في حال زادت</p>	<p>كما أن اشتراط بيان أسباب رفض صاحب العمل لتحويل العقد غير المرن إلى مرن فيه تقييد لصلاحيات صاحب العمل، وبالتالي نرى حذف عبارة "مع بيان أسباب الرفض" الواردة في المادة (6/أ)</p> <p>تعديل المادة (6/ب) بإضافة كلمة "وعقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة" إلى نهايتها.</p> <p>نرى بأنه لا داع لتقييد الفترة الزمنية الخاصة بالعمل المرن بـمدة ثلاثة أشهر كحد أدنى. وبالتالي نقتح تعديل الفقرة (6/ج) بإلغاء هذا التقييد، وإضافة "وفق ما تقتضيه مصلحة العمل".</p> <p>تعديل المادة (6) بإضافة الفقرات (د، هـ، و).</p>	<p>طبيعة العمل وعدد العاملين فيها، ويبلغ صاحب العمل قراره للعامل بالموافقة او الرفض خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب مع بيان أسباب الرفض.</p> <p>ب. لا يجوز لصاحب العمل تحويل صفة عقد العمل الى العمل المرن أو بالعكس، إذا كان ذلك من شأنه ان ينتقص من حقوق العامل المنصوص عليها في القانون.</p> <p>ج. يجوز للعامل وصاحب العمل التحويل من العمل المرن إلى العمل غير المرن وبالعكس وذلك بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ التحويل.</p>

المادة	ملاحظات منتدى الاستراتيجيات الأردني	مقترح التعديل
		ساعات العمل الإضافي في عقد العمل لبعض الوقت عن (12) ساعة في الشهر الواحد، فيتم حساب أجر العامل الشهري على أساس حاصل مجموع أجر الساعات الشهرية مضروباً في (1.25%).
المادة 7 يراعى في (العمل لبعض الوقت) النسبة المئوية من ساعات العمل المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل في حساب الاجازات السنوية والمرضية وأية اجازات اخرى باستثناء إجازة الأمومة وساعات الرضاعة.	تعديل المادة (7) بإضافة " باستثناء أي اتفاق يمنح العامل ميزات أفضل" إلى مطلعها. وإضافة عبارة "مقدار الأجر" قبل كلمة الاجازات السنوية. وإضافة عبارة "إجازة الأبوة" إلى الاستثناءات في نهاية المادة.	باستثناء أي اتفاق يمنح العامل ميزات أفضل ، يراعى في (العمل لبعض الوقت) النسبة المئوية من ساعات العمل المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل في حساب مقدار الأجر والاجازات السنوية والمرضية وأية اجازات اخرى باستثناء إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وساعات الرضاعة.