نظام العمل المرن

رقم (44) لسنة 2024

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.

عقد العمل المرن

:

اتفاق خطي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل ضمن أحد أشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهاته مقابل أجر.

العمل عن بعد

:

العمل الذي يؤديه العامل لقاء أجر خارج المواقع المخصصة للعمل.

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 اليومي التي يتم توزيعها عن عدد ساعات عمله المنصوص عليها في القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة.

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 عشرة ساعة.

السنة المرنة

:

الاتفاق على 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 على شهرين.

ب- تعتمد التعاريف 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 من أشكال العمل المرن 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 مجلس الوزراء إضافته بناء على تنسيب الوزير .

المادة 4

أ- يجوز لصاحب العمل استخدام أي عامل ضمن أحد أشكال العمل المرن في حال كانت طبيعة العمل الذي تقدم له تنسجم 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 والعام ل.

2- يجوز للعامل في المؤسسات التي تطبق نظام العمل المرن من الفئات المبينة ادناه أن يطلب التحويل للعمل وفقاً لأشكال العمل المرن الواردة في هذا النظام:-

أ- العامل المنتظم في أحد البرامج الأكاديمية أو المهنية بجميع مراحلها.

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

ج- العامل الذي يتولى رعاية طفل أو أكثر.

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

هـ-العامل ذو الإعاقة.

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

المادة 5

أ- يجب أن يكون تنظيم عقد العمل المرن بشكل خطي.

ب- يجب أن يتضمن عقد العمل المرن 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 ووقت بدايتها ونهايتها.

5- تاريخ بداية عقد العمل المرن ونهايته وتاريخ بداية عقد العمل الأصلي ونهايته إن وجد.

6- مقدار الأجر والبدلات المتفق عليها.

7- حقوق العامل وصاحب العمل والتزاماتهما.

8- أي 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.

ب-لا يجوز لصاحب العمل تحويل صفة عقد العمل إلى عقد عمل مرن 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 مدة لا تقل عن 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 وساعة 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.

و- توفير الترتيبات التيسيرية وإمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة.

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 الاجتماعي بالبيانات المنصوص عليها في المادة (5) من هذا النظام

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

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 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.

ب- تخضع العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لأحكام القانون في غير الحالات 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.