نحن الحسين بن عبد الله الثاني نائب جلالة الملك المعظـــــم
بمقتضـى المـادة (٣١) مـن الدستـــــور
وبنـاء على ما قـرره مجلـس الـوزراء بتاريـخ ٢٠٢٤/٦/٢٥
نأمر بوضع النظام الآتي :-

نظام رقم (٤٤) لسنة ٢٠٢٤
نظام العمل المرن
صادر بمقتضى المادتين (٢) و(١٤٠) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦

المـادة ١- يسـمى هـذا النظـام (نظـام العمـل المـرن لسـنة ٢٠٢٤) ويعمـل بـه بعـد مـرور ثلاثـين يومـاً مـن تـاريخ نشـره في الجريدة الرسمية.

المـادة ٢- أ- يكـون للكلمـات والعبـارات التاليـة حيثمـا وردت فـي هـذا النظـام المعـاني المخصصـة لهـا أدنـاه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :-

غرفة تجارة عمان
AMMAN CHAMBER OF COMMERCE
التاريخ: ٤ آب ٢٠٢٤
رقم الوارد: 3007

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 ٣- 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 ٤-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 (٦) من هذا النظام :-

١- يتم تحويل عقد العمل غير المرن إلى أحد أشكال العمل المرن بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل.

٢- 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.

المادة٥- أ- يجب أن يكون تنظيم عقد العمل المرن بشكل خطي.

ب- يجب ان يتضمن عقد العمل المرن البيانات التالية:-

١- بيانات العامل.

٢- بيانات المؤسسة وصاحب العمل.

٣- شكل العمل المرن المتفق عليه والمهام المطلوبة من العامل.

٤- عدد ساعات العمل المتفق عليها ووقت بدايتها ونهايتها.

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

٦- مقدار الأجر والبدلات المتفق عليها.

٧- حقوق العامل وصاحب العمل والتزاماتهما.

٨- أي أمور أخرى يتم الاتفاق عليها وتقتضيها طبيعة العمل.

المادة ٦- 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 ٧- 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 ٨- 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 ٩- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر ويطبق العمل المرن في مؤسسته بأن يعدل نظامه الداخلي بما يتوافق مع هذا النظام.

المادة ١٠-أ- يلتزم صاحب العمل بتزويد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالبيانات المنصوص عليها في المادة (٥) 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 ١١- 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 ١٢- 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 ١٣- يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام .

المادة ١٤- يلغى نظام العمل المرن رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٧.

٢٠٢٤/٦/٢٥

الحسين بن عبد الله الثاني

نائب رئيس الوزراء للشؤون الاقتصادية ووزير دولة لتحديث القطاع العام
ناصر سلطان حمزة الشريدة

نائب رئيس الوزراء ووزير الإدارة المحلية
توفيق محمود حسين كريشان

رئيس الوزراء ووزير الدفاع
الدكتور بشر هاني محمد الخصاونة

وزير الأشغال العامة والإسكان
المهندس "أحمد ماهر" حمدي توفيق ابو السمن

وزير دولة
المهندس وجيه طيب عبدالله عزايزه

وزير المياه والري
المهندس رائد مظفر رفعت ابو السعود

وزير الزراعة
المهندس خالد موسى شحادة الحنيفات

وزير العدل ووزير المالية بالوكالة
الدكتور احمد نوري محمد الزيادات

وزير دولة لشؤون رئاسة الوزراء ووزير الخارجية وشؤون المغتربين بالوكالة
الدكتور ابراهيم مشهور حديثة الجازي

وزير التربية والتعليم ووزير التعليم العالي والبحث العلمي
الدكتور عزمي محمود مفلح محافظة

وزير الطاقة والثروة المعدنية ووزير التخطيط والتعاون الدولي بالوكالة
الدكتور صالح علي حامد الخرابشة

وزير الشؤون السياسية والبرلمانية
حديثه جمال حديثه الخريشه

وزير الشباب
"محمد سلامة" فارس سليمان النابلسي

وزير الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية
الدكتور محمد احمد مسلم الخلايلة

وزير السياحة والآثار
مكرم مصطفى عبدالكريم القيسي

وزير الصناعة والتجارة والتموين
يوسف محمود علي الشمالي

وزير الصحة
الدكتور فراس إبراهيم ارشيد الهواري

وزير الداخلية
مازن عبدالله هلال الفراية

وزير البيئة ووزير الاقتصاد الرقمي والريادة بالوكالة
الدكتور معاوية خالد محمد الردايدة

وزير التنمية الاجتماعية
وفاء سعيد يعقوب بني مصطفى

وزير الثقافة
هيفاء يوسف فضل حجار النجار

وزير العمل
ناديا عبدالرؤوف سالم الروابدة

وزير دولة للشؤون القانونية
الدكتورة نانسي احمد ابراهيم نمروقة

وزير الاستثمار
خلود محمد هاشم السقاف

وزير الاتصال الحكومي
الدكتور مهند احمد سالم المبيضين

وزير النقل
المهندسة وسام وليد توفيق التهتموني

مركز عدالة للمعلومات القانونية
ADALEH Center for Legal Information
Info@Adaleh.Info

قانون العمل الاردني وتعديلاته رقم8 لسنة 1996

المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ1996/4/16

المادة 2

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

الوزارة : وزارة العمل.

الوزير : وزير العمل.

الامين العام : الامين العام للوزارة.

صاحب العمل : كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم باي صفة كانت شخصاً او اكثر مقابل اجر.

نقابة اصحاب العمل : الهيئة التي تمثل اصحاب العمل.

العامل : كل شخص ذكراً كان او انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة او التاهيل.

العمل : كل جهد فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء كان بشكل دائم او عرضي او مؤقت او موسمي.

العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة اشهر.

العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة.

العمل الموسمي : العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة اشهر.

عقد العمل الجماعي : اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل او نقابة اصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال او النقابة من جهة اخرى.

عقد العمل : اتفاق شفهي او كتابي صريح او ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة او غير محدودة او لعمل معين او غير معين.

الاجر	:	كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا او عيناً مضافاً اليه سائر الاستحقاقات الاخرى ايا كان نوعها اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي او استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي.
الحدث	:	كل شخص ذكراً كان او انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة.
المؤسسة	:	الجهة التي تقدم خدمات او تعمل في انتاج السلع او توزيعها.
المرجع الطبي	:	الطبيب المعتمد او اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير.
المرض المهني	:	الاصابة باحد الامراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) او الاصابة باي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون.
اصابة العمل	:	اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تادية العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه.
المستحق	:	المنتفع او المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به.
النقابة	:	تنظيم مهني عمالي يشكل وفق احكام هذا القانون.
الهيئة الادارية	:	الهيئة الادارية للنقابة.
النزاع العمالي الجماعي	:	كل خلاف ينشا بين النقابة من جهة وبين صاحب عمل او نقابة اصحاب العمل من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف العمل وشروطه.
اللجنة الثلاثية		اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكلة بمقتضى احكام المادة (43) من هذا القانون .
العمل المرن		كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحدد وفق نظام يصدر لهذه الغاية.
التمييز في الأجور		عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.
العمل الجزئي	:	العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه ساعات عمل لا تصل لعدد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (56) من هذا القانون .

تعديلات المادة :

- هكذا اصبحت هذه المادة بعد تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 14 لسنة 2019 وتم تعديلها بموجب القانون

المعدل رقم 48 لسنة 2008 وتم الغاء تعريف كلمة (الجمعية) والاستعاضة عنها بـ (نقابة اصحاب العمل) وبالغاء تعريف (النزاع العمالي الجماعي) والاستعاضة عنهما بالتعريف الحالي بموجب القانون المعدل رقم 11 لسنة 1999 .

مركز عدالة للمعلومات القانونية
ADALEH Center for Legal Information
Info@Adaleh.Info

قانون العمل الاردني وتعديلاته رقم8 لسنة 1996

المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ1996/4/16

المادة 140

لمجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير ان يصدر الانظمة اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون.