

## نحو تنظيم قانوني للعقود المرنة في ظل الظروف الطارئة

(جائحة كورونا)

إعداد: يارا أبو خضرة

إشراف الدكتور: حسن العبادي

### الملخص

تناولت هذه الدراسة أحكام عقد العمل المرن في ظل الظروف الطارئة لأن عقد العمل المرن شكلاً مستحدثاً عن عقود العمل عن بعد، والتي بدورها تعتبر شكلاً من عقود العمل المرنة، ومناطق مرونة عقد العمل يتمثل في تنفيذها في إطار مكاني وزماني بعيد عن موقع منشأة العمل المعتاد، لذلك كان هذا النمط من عقود العمل أكثرها ملائمة في ظل الظروف الوبائية الاستثنائية التي مرّ بها العالم، وتم إصدار أوامر الدفاع التي نظمت هذا النوع من العمل وأوقفت العمل ببعض النصوص القانونية المعمول بها للعمل المرن في ظل الظروف العادية، وتوصلت الدراسة إلى تقرر بموجب أمر الدفاع رقم (6) بأن تبقى العلاقة التعاقدية قائمة دون أن تعطي العامل في هذه الحالة حق ترك العمل ليستطيع أن يتدبر أمر نفسه بعمل آخر، مما يشكل إضرار واضح بحقوق العامل ومركزه القانوني في العلاقة التعاقدية خاصة في ظل التخفيض الذي طال الأجر.

وأخيراً أوصت الدراسة تعديل نص المادة (3) من نظام العمل المرن 2017، حتى يحقق الغاية والفائدة الأكبر للشريحة المستهدفة بحيث يتم إلغاء مدة الثلاث سنوات وجعلها بعد انتهاء مدة التجربة للعامل، وكذلك تعديل الفقرة (ج) من ذات المادة بحيث تصبح على النحو التالي: "العامل المنتظم بالدراسة الجامعية أو بأي تحصيل منهي أو تدريبي".

# **Towards A Legal Regulation of Flexible Contracts Under Emergency Circumstances (Corona Pandemic)**

**Prepared by: Yara Abu Khadra**

**Supervised by Dr: Hassan Al-Abadi**

## **Abstract**

This study dealt with the provisions of the flexible work contract under emergency conditions because the flexible work contract is an updated form of remote work contracts, which in turn is considered a form of flexible work contracts, and the basis for the flexibility of the work contract is its implementation in a spatio-temporal framework far from the site of the usual work facility, Therefore, this type of work contract was the most appropriate in light of the exceptional epidemiological conditions that the world experienced, and defense orders were issued that organized this type of work and suspended some legal texts in force for flexible work under normal circumstances, and the study reached a decision according to the defense order. No. (6) that the contractual relationship remains in place without giving the worker in this case the right to leave work so that he can manage himself with another job, which constitutes a clear harm to the worker's rights and his legal position in the contractual relationship, especially in light of the long wage reduction.

Finally, the study recommended amending the text of Article (3) of the Flexible Work System 2017, in order to achieve the goal and the greatest benefit for the target group so that the three-year period is abolished and made after the end of the probationary period for the worker, as well as amending paragraph (c) of the same article so that it becomes as follows: "The regular worker with university studies or any professional or training achievement".