

تجديد عقود العمل محددة المدة جائز باتفاق الطرفين، سواء صريحاً أو ضمناً باستمرار التنفيذ بعد انتهاء المدة. يُعتبر التجديد عقداً جديداً مستقلاً. نصت المادة ٥٥ من نظام العمل على أنه في حالة التجديد الضمني (استمرار التنفيذ)، يتحول العقد إلى غير محدد المدة. أما الاتفاق الصريح على تجديد عقد محدد المدة، فقد كان محل خلاف سابقاً. رأى اتجاه أن التجديد، صريحاً كان أو ضمناً، يحول العقد إلى غير محدد المدة لحماية العامل، في حين رأى آخر أن هذه القاعدة مكتملة لإرادة الطرفين، ولا تنطبق إلا على التجديد الضمني، مُبيحاً الاتفاق الصريح على تجديد محدد المدة إلا في حالة قصد التحايل. أيد نظام العمل الجديد الاتجاه الثاني، منصاً على أن تضمين عقد محدد المدة شرطاً بتجديده لمدة محددة يُجدد العقد لتلك المدة. في حال تجديدين متتاليين أو بلوغ المدة الكلية ثلاث سنوات (أيهما أقل) مع استمرار التنفيذ، يتحول العقد إلى غير محدد المدة. المادة ٥٦ تنص على أن مدة التجديد تُحسب ضمن مدة الخدمة لحساب حقوق العامل. أما العقود المحددة لأداء عمل معين، فتنتهي بإنجاز العمل (المادة ٥٧).