

كلايد اند كو
CLYDE & CO

سلسلة تعديلات نظام العمل السعودي: الجزء الثاني - استحقاقات الإجازات

14 إبريل 2025

سلسلة تعديلات نظام العمل السعودي: الجزء الثاني - استحقاقات الإجازات

في إطار التعديلات التنظيمية المستمرة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية، تضمنت تعديلات عام 2025 تغييرات جوهرية على حقوق الموظفين. وتهدف هذه التغييرات إلى تعزيز العلاقة بين صاحب العمل والعامل، وتوضيح الأحكام التي كانت غامضة سابقاً، ومواءمة الممارسات العمالية في المملكة بشكل أقرب إلى المعايير الدولية. ومن أبرز جوانب هذه التعديلات، ما طرأ على مستحقات الإجازات، والتي تمت مراجعتها وتوسيع نطاقها في بعض الحالات لتوفير مزيد من المرونة وتعزيز راحة الموظفين. في هذه المقالة، نستعرض أبرز التغييرات التي طرأت على أنواع الإجازات المختلفة التي يحق للموظفين الحصول عليها، مع شرح مضمونها بالتفصيل.

إجازة الوضع

من بين أبرز التعديلات وأكثرها تقديراً، تمديد إجازة الوضع من 10 أسابيع إلى 12 أسبوعاً بأجر كامل. كما تتضمن الأحكام الجديدة قدراً أكبر من المرونة في كيفية الاستفادة من الإجازة:

- يجب أن تؤخذ إجازة الوضع بمدة لا تقل عن ستة أسابيع مباشرة بعد الولادة.
- أما الأسابيع الستة المتبقية، فيمكن للموظفة استخدامها حسب اختيارها، مع إمكانية تخصيص ما يصل إلى أربعة أسابيع منها قبل موعد الولادة المتوقع.
- بالإضافة إلى ذلك، تسمح التعديلات بفترة إجازة إضافية غير مدفوعة الأجر في حالات تأخر الولادة.

إجازة الأبوة

إن من أبرز تتمثل إحدى التغييرات الجوهرية بإجازة الأبوة بتحديد إطار زمني إلزامي لاستخدامها. ووفقاً لتعديلات عام 2025:

- يجب أن تؤخذ إجازة الأبوة خلال 7 أيام من تاريخ ولادة الطفل.
- قبل هذه التعديلات، لم يكن النظام يحدد موعداً معيناً لاستخدام الإجازة، مما أدى إلى حالة من الغموض وعدم الوضوح.

إجازة في حالة الوفاة

تتضمن تعديلات عام 2025 حكماً جديداً بشأن إجازة الوفاة، ينص على ما يلي:

- ثلاثة أيام إجازة مدفوعة الأجر في حال وفاة أحد الأشقاء.
- ويأتي هذا التغيير امتداداً لاستحقاقات إجازة الوفاة الحالية، اعترافاً بالحاجة إلى توفير الدعم في أوقات الفقد.

سلسلة تعديلات نظام العمل السعودي: الجزء الثاني - استحقاقات الإجازات

الإجازة التعويضية

تقدّم تعديلات عام 2025 خياراً جديداً للموظفين الذين يعملون ساعات إضافية، من خلال إدخال إجازة تعويضية كبديل عن التعويض المالي. وأصبح بإمكان صاحب العمل الآن الاختيار بين دفع أجر العمل الإضافي أو منح إجازة تعويضية بدلاً من الدفع. وقد حددت اللائحة التنفيذية الأحكام الأساسية التالية:

- يجب منح الإجازة التعويضية بمعدل لا يقل عن ١,٥ ساعة لكل ساعة عمل إضافي الإجازة السنوية
- يجب على صاحب العمل تمكين الموظف من الاستفادة من الإجازة التعويضية خلال 60 يوماً من تاريخ العمل الإضافي، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
- يمكن للموظف أن يجمع بحد أقصى 30 يوماً من الإجازة التعويضية في السنة.
- في حال ترك الموظف العمل قبل الاستفادة من رصيد الإجازة التعويضية، فإنه يستحق تعويضاً مالياً عن الرصيد غير المستخدم.

الإجازة السنوية

تظل الأحكام الأساسية المتعلقة بالإجازة السنوية دون تغيير. وعلى الرغم من أن نظام العمل في المملكة العربية السعودية يشير إلى الإجازة بالأيام التقويمية، إلا أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية اعتادت تفسير الإجازة السنوية على أساس أيام العمل.

وقد أدخلت تعديلات عام 2025 نموذجاً موحّداً جديداً لعقد العمل ضمن منصة "قوى"، يُعرّف "اليوم" على أنه يوم تقويمي. ومع ذلك، فإن النموذج يُشير بشكل محدد إلى أن الإجازة السنوية تُحتسب بأيام العمل، مما يوفر مزيداً من الوضوح بشأن كيفية احتساب استحقاقات الإجازة فعلياً.

سلسلة تعديلات نظام العمل السعودي: الجزء الثاني - استحقاقات الإجازات

هذه هي المقالة الثانية ضمن سلسلتنا حول أبرز التعديلات التي تحدث تحولاً في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية، حيث كانت المقالة الأولى بعنوان: سلسلة تعديلات نظام العمل السعودي - الجزء الأول: الاستقالات.

إذا كنتم بحاجة إلى أي مساعدة أو توضيح بشأن نظام العمل السعودي، يُرجى التواصل مع سارة خوجة أو فيصل العسيري.

* صادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) الذي يعدّل نظام العمل السعودي، وقرار وزير الموارد البشرية رقم 11521/1446 الصادر بإصدار اللائحة التنفيذية الجديدة لنظام العمل.

اكتشفوا ثروة من التطبيقات القانونية الشاملة من خلال الاشتراك في منصتنا المبتكرة الجديدة Law at Work. لأي استفسارات، يُرجى التواصل مع فريق العمل المختص عبر البريد الإلكتروني: lawatwork@clydeco.com



سريت توماس

محامي المعرفة، دبي

+971 4 384 4278

sarit.thomas@clydeco.ae



فيصل العسيري

محامي، الرياض

+966 11 253 2140

faisal.alassiri@clydeco.com



سارة خوجة

شريك، دبي

+971 4 384 4689

sara.khoja@clydeco.ae

490
الشركاء

3,200
محامين

5,500
إجمالي الموظفين

3,200
المهنيون القانونيون

+60
المكاتب حول العالم*

www.clydeco.com

*تضم المكاتب المشتركة

كلايد أند كو إل إل بي هي شركة تضامن ذات مسؤولية محدودة مسجلة، في إنجلترا وويلز، ومنظمة ومفوضة من قبل هيئة شئون المحامين.

© كلايد أند كو إل إل بي 2023