

تعديلات على نظام العمل السعودي - أهم التغيرات التي سيشهدها سوق العمل في المملكة العربية السعودية بحلول عام ٢٠٢٥

صدر نظام العمل في المملكة العربية السعودية بموجب المرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٢٦/٠٨/٢٣ هـ الموافق ٢٠٠٥/٠٩/٢٧ م. وقد تم اقتراح تعديلات جديدة على نظام العمل في المملكة العربية السعودية بتاريخ ١٤٤٦/٠٢/٠٢ هـ الموافق ٢٠٢٤/٠٨/٠٦ م، ومن المقرر أن تدخل هذه التعديلات حيز التنفيذ بعد ١٨٠ يوماً من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية، أي في ١٤٤٦/٠٨/٢٠ هـ الموافق ٢٠٢٥/٠٢/١٩ م.

وتتضمن التعديلات العديد من التغييرات المهمة على نظام العمل في المملكة العربية السعودية، بالعلم أن التعديلات المقترحة على اللوائح التنفيذية لنظام العمل السعودي لم تدخل حيز التنفيذ بعد. تشمل التحديثات الأساسية على تعريفات إضافية، ومسؤوليات إضافية لصاحب العمل، وبنود تهدف إلى حماية حقوق العمال، ولوائح جديدة تحكم جوانب معينة من التوظيف. كما تشمل التعديلات مجموعة أوسع من أنشطة العمل. وتشتمل التعديلات على تفاصيل أكثر توسعا حول حقوق العمال بما في ذلك حقوق العمال فيما يتعلق بإجراءات الاستقالة وإجراءات التظلم وحقوق الإجازات، بالإضافة إلى بنود عقود العمل وظروف العمل والتدريب. وإضافة إلى ذلك، تقدم التعديلات إطاراً جديداً لعقود العمل البحرية. ومن المتوقع تقديم المزيد من التوضيحات عند إصدار اللوائح التنفيذية.

تهدف هذه المذكرة إلى تقديم نظرة عامة مقارنة بين مجموعة مختارة من أحدث التعديلات على نظام العمل في المملكة العربية السعودية والأحكام الحالية السارية. ويتضمن الجدول أدناه مقارنة مصنفة حسب نوع التعديل، إما إضافة أو حذف أو تعديل آخر باستخدام التصنيفات اللونية للتوضيح.

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
الخامسة والثلاثون	للوزارة أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوظيف الوظائف التي تضعها الوزارة.	للوزارة- لاعتبارات تقدرها -أن تمتنع عن تجديد رخصة العمل متى خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوظيف الوظائف التي تضعها الوزارة، وأياً		١. يجيز التعديل للوزارة رفض تجديد رخص العمل في حال مخالفة صاحب العمل لأي من

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
		من الاشتراطات أو الضوابط الأخرى الواردة في اللائحة. وتبين اللائحة الإجراءات التي تكفل عدم تأثر العامل من عدم تجديد رخصة العمل، بما في ذلك إمكانية نقل خدمة العامل إلى صاحب عمل آخر دون موافقة صاحب العمل المخالف.		الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة وليس فقط متطلبات العودة. ٢. يضيف التعديل حكماً جديداً يوضح أن اللائحة ستنظم إجراءات رفض تجديد رخص العمل .
السابعة والثلاثون	يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عدّ متجدداً لمدة مماثلة.	يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عدّ متجدداً لمدة مماثلة.		١. تنص المادة قبل التعديل على أنه إذا لم يتم تحديد مدة عقد العمل تعتبر مدة رخصة العمل هي مدة العقد. أما النص المعدل ينص على أنه إذا لم يحدد العقد المدة، تعتبر مدة العقد سنة واحدة من تاريخ مباشرة العامل الفعلية للعمل. ٢. إذا استمر العامل في العمل بعد هذه المدة، يعتبر العقد مجدداً تلقائياً لمدة مماثلة.
التاسعة والثلاثون	١. لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص، ولا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى الوزارة التفتيش على المنشآت، وضبط مخالفات هذا النظام، واتخاذ ما يلزم لتطبيق العقوبات المقررة بموجبه، ومن ثم إحالة ما يدخل في اختصاص وزارة الداخلية إليها لاتخاذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظاماً. كما تحيل وزارة الداخلية - في حال ضبطها مخالفات تصل بالأحكام المقررة لديها -بيانات أصحاب العمل المخالفين لحكم هذه المادة إلى وزارة	لا يجوز - بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة - أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير أو يعمل لحسابه الخاص، ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص، ولا يجوز لصاحب العمل توظيف عامل غيره، وتتولى الوزارة التفتيش على المنشآت، وضبط مخالفات هذا النظام، واتخاذ ما يلزم لتطبيق العقوبات المقررة بموجبه، ومن ثم إحالة ما يدخل في اختصاص وزارة الداخلية إليها لاتخاذ ما تراه وفق الأحكام المقررة نظاماً. كما تحيل وزارة الداخلية - في حال ضبطها مخالفات تصل بالأحكام المقررة لديها -بيانات أصحاب العمل المخالفين لحكم هذه المادة إلى وزارة		يضيف التعديل حكماً جديداً يلزم وزارة الداخلية بإحالة تفاصيل أصحاب العمل المخالفين لأنظمتها إلى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام.

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
	٢. لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص، كما لا يجوز للعامل أن يعمل لحسابه الخاص، وتتولى وزارة الداخلية ضبط وإيقاف وترحيل وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين والمتغيبين عن العمل (الهاربين) وكذلك أصحاب العمل والمشغلين لهؤلاء والمتستريين عليهم والناقلين لهم وكل من له دور في المخالفة وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.	الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لتطبيق العقوبات المقررة بموجب هذا النظام.		
الثانية والأربعون	على كل صاحب عمل إعداد عماله السعوديين، وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، بهدف إحلالهم تدريجياً في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين. وعليه أن يُعد سجلاً يقيد فيه أسماء العمال السعوديين الذين أحلهم محل غير السعوديين بحسب الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة.	على كل صاحب عمل وضع سياسة لتدريب عماله السعوديين وتأهيلهم، من أجل رفع مهاراتهم وتحسين مستواهم في الأعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها، وتحدد اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.		١. يقتضي النص السابق من صاحب العمل "إعداد" عماله السعوديين وتعزيز مهاراتهم بغرض إحلالهم في الأعمال التي يقوم بها غير السعوديين تدريجياً. أما النص المعدل يشترط على صاحب العمل "وضع سياسة لتدريب وتأهيل" لعماله السعوديين، وهو ما يعني اتباع نهج أكثر تنظيماً وتخطيطاً لتعزيز مهاراتهم. ٢. المادة قبل التعديل تلزم صاحب العمل بالاحتفاظ بسجل يبين أسماء العمال السعوديين الذين حلوا محل غير السعوديين وفقاً للشروط والقواعد المنصوص عليها في اللائحة. أزال التعديل هذا الشرط ونص بدلاً من ذلك على أن اللائحة ستحدد الأحكام ذات الصلة في هذا الصدد، وهو ما يشير إلى أن

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
				التفاصيل المتعلقة بكيفية تنفيذ هذه السياسة سوف يتم توضيحها في اللائحة.
الثالثة والأربعون	مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على كل صاحب عمل يشغل خميسن عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (١٢٪) من مجموع عماله سنوياً، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتصلة بذلك.	دون إخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل ورفع المهارات؛ على كل صاحب أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين النسبة التي تُحدد بقرار من الوزير، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وتحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة المتصلة بذلك.		١. بخصوص تدريب العاملين، أزال النص المعدل النسبة المحددة وشرط تشغيل ٥٠ عاملاً فأكثر، ونص بدلاً من ذلك على أن يقوم كل صاحب عمل بتدريب وتأهيل عدد من عماله السعوديين وفقاً للنسبة التي يحددها قرار الوزير. ٢. نص مضمون المادة الأصلية على أنه يجوز للوزير رفع هذه النسبة في بعض المنشآت بقرار منه. أما النص المعدل فقد أزال هذا البند ونص بدلاً من ذلك على أن تحدد اللائحة المعايير والأحكام العامة في هذا الشأن، مما يشير إلى أن التفاصيل المتعلقة بكيفية تنفيذ هذه السياسة سوف يتم توضيحها في اللائحة.
الحادية والخمسون	يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات. ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.	يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة منه، ويجب توثيقه وفق الأحكام النظامية ذات الصلة وفي ضوء ما تحدده اللائحة، ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت. أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.		ينص مضمون المادة المعدلة على ضرورة توثيق عقود العمل وفقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها، بما يضمن صحتها القانونية.
الثانية والخمسون	١. مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لكل نوع من أنواع عقد العمل، يحتوي بصورة أساسية	١. مع مراعاة ما ورد في المادة (السابعة والثلاثين) من هذا النظام، تضع الوزارة نموذجاً موحداً لكل نوع من أنواع عقد العمل، يحتوي		١. نص البند قبل التعديل على أن الوزارة ستضع نموذج عقد عمل موحد. وجاء النص المعدل لينص على أن الوزارة ستحدد

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
	<p>بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة.</p> <p>٢. يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ولطرفي العقد بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.</p>	<p>على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، وعنوان إقامته، والأجر المتفق عليه بما في ذلك المزايا والبدلات، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدة العقد إن كان محدد المدة، وحقوق كل طرف والتزاماته الأساسية.</p> <p>٢. يجب أن يكون عقد العمل وفق النموذج المشار إليه في الفقرة (١) من هذه المادة، ولطرفي العقد أن يضيفا إليه بنوداً أخرى، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.</p>		<p>نموذجاً لكل نوع من أنواع عقود العمل. ويشير هذا إلى أنه ستكون هناك نماذج مختلفة لأنواع مختلفة من عقود العمل، مما يسمح بمزيد من التحديد والارتباط بنوع العمل المعين.</p> <p>٢. ذكر النص الأصلي التفاصيل التي سيتضمنها العقد النموذجي. وجاء النص المعدل ليضيف النص "الحقوق والالتزامات الأساسية لكل طرف" إلى هذه القائمة.</p>
الثالثة والخمسون	<p>إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجريبية، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدتها بوضوح، بحيث لا تزيد على تسعين يوماً، ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على مائة وثمانين يوماً، ولا تدخل في حساب فترة التجربة إجازة عيدي الفطر والأضحى والإجازة المرضية. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم يتضمن العقد نصاً يعطي الحق في الإنهاء لأحدهما.</p>	<p>إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجريبية، وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدتها بوضوح، على ألا يزيد مجموع المدة في جميع الأحوال على (مائة وثمانين) يوماً، وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك بما في ذلك ما يتعلق بالإجازات التي لا تدخل في حساب المدة. ولكل من الطرفين الحق في إنهاء العقد خلال هذه المدة.</p>		<p>١. ينص مضمون المادة المعدلة على أن فترة التجربة لا يجوز أن تتجاوز ١٨٠ يوماً، مما يلغي الحاجة إلى اتفاق مكتوب لتمديد فترة التسعين يوماً الأصلية.</p> <p>٢. استثنى النص الأصلي على وجه التحديد عطلتَي عيد الفطر وعيد الأضحى والإجازات المرضية من حساب فترة التجربة. ويزيل النص المعدل هذا الاستثناء المحدد وينص بدلاً من ذلك على أن اللائحة ستحدد الأحكام المتعلقة بفترة التجربة، بما في ذلك الأمور المتعلقة بالإجازات التي لا تدخل في حساب فترة التجربة. وهذا يوفر مزيداً من المرونة لتحديد أنواع الإجازات المستبعدة من حساب فترة التجربة.</p>

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
الثانية والسبعون	يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وللعامل حق الاعتراض على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال خمسة عشر يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار فإن رُفض تظلمه أو لم يُبْت فيه كتابة خلال (خمسة عشر) يوماً من تقديمه كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال (ثلاثين) يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب.	يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه، وله التظلم كتابة للجهة المختصة لدى صاحب العمل خلال (ثلاثين يوماً) - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ إبلاغه بالقرار فإن رُفض تظلمه أو لم يُبْت فيه كتابة خلال (خمسة عشر) يوماً من تقديمه كان له حق الاعتراض أمام المحاكم العمالية على القرار الخاص بتوقيع الجزاء عليه خلال (ثلاثين) يوماً - عدا أيام العطل الرسمية - من تاريخ رفض تظلمه أو انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم أيهما أقرب.		إذا تم رفض التظلم أو لم يُبْت فيه خلال ١٥ يوماً، فيحق للعامل الاعتراض على قرار توقيع الجزاء عليه أمام المحكمة العمالية خلال ٣٠ يوماً.
الرابعة والسبعون	ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: ١. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية. ٢. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة و فق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله. ٣. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام. ٣. (مكرر) الاستقالة. ٤. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن. ٥. القوة القاهرة. ٦. إغلاق المنشأة نهائياً. ٧. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.	ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: ١. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية. ٢. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة و فق أحكام هذا النظام؛ فيستمر إلى أجله. ٣. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة (الخامسة والسبعين) من هذا النظام. ٣. (مكرر) الاستقالة. ٤. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن. ٥. القوة القاهرة. ٦. إغلاق المنشأة نهائياً. ٧. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك.		١. تم إدخال إضافة على البند ٣ تنص على أنه يجوز إنهاء عقد العمل إذا استقال العامل. ٢. تغيير مصطلح "الذي تم توظيفه فيه" إلى "المُعِين فيه" في البند ٧. ٣. تعديل البند ٧ ليشمل إنهاء عقد العمل عند صدور أمر قضائي نهائي في إجراءات الإفلاس.

نوع التعديل	
إضافة	
حذف	
تعديل آخر	
بدون تعديل	

رقم المادة	المادة قبل التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
	٧. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، ما لم يُتفق على غير ذلك. ٨. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.		
الخامسة والسبعون	إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يُدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره.		تم تعديل مدة الإشعار للعقود غير محددة المدة التي يتم إنهاؤها من قبل العامل، بحيث تكون مدة الإشعار ٣٠ يوماً بدلاً من ٦٠ يوماً.
	١. إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر يدفع شهرياً، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع، وفق ما يلي: أ. إذا كان الإنهاء من طرف العامل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك لصاحب العمل قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء. ب. إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فيجب عليه أن يوجه إشعاراً كتابياً بذلك للعامل قبل (ستين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء. ٢. إذا كان العقد غير محدد المدة وكان الأجر لا يدفع شهرياً، فيجب أن يوجه الطرف الذي سُنهي العقد بناءً على سبب مشروع - سواء كان العامل أو صاحب العمل - إشعاراً كتابياً بذلك للطرف الآخر قبل (ثلاثين) يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء.		
التاسعة والسبعون مكرر	لا يوجد نص.		هذه المادة جديدة تتعلق بتنظيم استقالة العامل.
	١. يُعد طلب الاستقالة المقدم مقبولاً إذا مضى على تقديمه (ثلاثون) يوماً دون رد من صاحب العمل. ولصاحب العمل تأجيل قبول طلب الاستقالة مدة لا تزيد على (ستين) يوماً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ووفق إيضاح مسبق مكتوب يقدم		

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
		<p>للعامل، على أن يكون تأجيل القبول قبل انتهاء مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في هذه الفقرة، وتحتسب مدة تأجيل القبول من تاريخ تقديم الإيضاح المشار إليه للعامل.</p> <p>٢. ينتهي عقد العمل بالاستقالة من تاريخ قبول صاحب العمل بها أو مضي مدة الثلاثين يوماً المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة دون رد من صاحب العمل، أو مرور مدة تأجيل القبول المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة.</p> <p>٣. للعامل العدول عن طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (سبعة) أيام من تاريخ تقديمه، ما لم يقبلها صاحب العمل قبل العدول.</p> <p>٤. لا يصح أن يُحدد في طلب الاستقالة تاريخ مؤجل لها.</p> <p>٥. يُعد عقد العمل سارياً خلال مدة طلب الاستقالة، ويلتزم طرفا العقد بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه خلالها.</p> <p>٦. يستحق العامل الذي انتهى عقده بالاستقالة جميع حقوقه المقررة بموجب هذا النظام.</p>		
السابعة بعد المائة	<p>١. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي، ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.</p> <p>٢. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية.</p>	<p>١. يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه ٥٠٪ من أجره الأساسي، ويجوز لصاحب العمل بموافقة العامل أن يحتسب للعامل أيام إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً عن الأجر المستحق للعامل لساعات العمل الإضافية، وتبين اللائحة الأحكام المتصلة بذلك.</p> <p>٢. إذا كان التشغيل في المنشأة على أساس المعيار الأسبوعي لساعات العمل تعدد الساعات التي تزيد</p>		<p>تم تعديل البند للسماح لأصحاب العمل بمنح إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً من أجور العمل الإضافي، بشرط الحصول على موافقة العامل. تحدد اللائحة التفاصيل المتعلقة.</p>

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
	٣. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.	على الساعات المتخذة لهذا المعيار ساعات عمل إضافية. ٣. تعد جميع ساعات العمل التي تؤدى في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية.		
الثالثة عشر بعد المائة	مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة أيام في حالة وفاة زوجته أو أحد أصوله أو فروعه، أو عند زواجه، وثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.	مع مراعاة إجازات المرأة العاملة المحددة بموجب هذا النظام، للعامل الحق في إجازة بأجر كامل لمدة (خمسة) أيام عند زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، و(ثلاثة) أيام في حالة وفاة الأخ أو الأخت، تحتسب جميعها من تاريخ الواقعة، و(ثلاثة) أيام في حالة ولادة مولود له خلال (سبعة) أيام) من تاريخ الولادة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لهذه الحالات.		١. أضافت المادة بعد التعديل إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام في حالة وفاة أحد أخوة أو أخوات العامل. ٢. تلزم المادة بعد التعديل أخذ إجازة عند ولادة مولود للعامل خلال سبعة أيام من تاريخ الولادة.
الحادية والخمسون بعد المائة	١. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ٢. يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر. ٣. للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً	١. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر) أسبوعاً، منها وجوباً الأسابيع الستة التالية للوضع، ولها أن توزع الأسابيع الستة المتبقية وفق ما تراه، ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع. ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. وفي حال قل المتبقي من مدة الإجازة عن (ستة) أسابيع نتيجة تأخر الوضع عن تاريخه المرجح، فتحتسب المدة المكتملة لها إجازة دون أجر. وفي جميع الأحوال يحق للمرأة العاملة تمديد هذه الإجازة (شهرًا) دون أجر. ٢. للمرأة العاملة -في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الإعاقة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها (أشهر) بأجر		تم تمديد إجازة الأمومة من ١٠ أسابيع إلى ١٢ أسبوعاً.

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

رقم المادة	المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل	نوع التعديل	الملاحظات
	مستمراً – الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.	كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.		

يوضح الملخص أعلاه احتياجات أصحاب العمل في المملكة العربية السعودية لتحديث عقود العمل "لدليل الموظفين"، فضلاً عن السياسات والإجراءات بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة. وفيما يلي بعض التوصيات الرئيسية.

رقم المادة	التعديل	التأثير على أصحاب العمل	التوصية
٣٥	تملك الوزارة صلاحية رفض تجديد رخصة العمل ليس فقط في حالة انتهاك متطلبات السعودية، بل أيضاً في حالة أي مخالفات أخرى لأنظمة العمل.	يتوجب على أصحاب العمل ضمان الالتزام التام بجميع لوائح العمل، بما في ذلك متطلبات السعودية.	مراجعة وتحديث السياسات والإجراءات لضمان الالتزام بحصص السعودية وأنظمة العمل الأخرى.
٣٧	قبل التعديل، إذا لم يحدد عقد عمل العامل غير السعودي المدة، فإن مدة رخصة العمل تعتبر هي مدة العقد. أما التعديل فقد عدل ذلك لينص على أنه إذا لم يحدد العقد المدة، فإن مدة العقد تعتبر سنة من تاريخ مباشرة العامل لمهام عمله فعلياً.	يجب على صاحب العمل أن يحدد صراحة مدة عقود العمل للموظفين غير السعوديين، وإذا لم يتم تحديدها تعتبر العقد لمدة سنة واحدة.	مراجعة وتحديث كافة عقود العمل الحالية حيث تقوم بتحديد مدة واضحة.

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

		إذا استمر العامل في العمل بعد هذه المدة، فإن العقد يعتبر متجدداً تلقائياً لمدة مماثلة.	
إعداد خطة تدريب استراتيجية تتناول الاحتياجات المحددة للموظفين السعوديين.	يتعين على أصحاب العمل وضع سياسة شاملة للتدريب والتأهيل لضمان حصول العمال السعوديين على المهارات الكافية.	لقد انتقلت مسؤولية صاحب العمل من مجرد "إعداد" العمال السعوديين إلى وضع سياسة شاملة "للتدريب والتأهيل". وهذا يعني اتباع نهج أكثر استراتيجية في تنمية المهارات.	٤٢
مراقبة وتعديل برامج التدريب لتلبية الحصص المطلوبة.	يجب على أصحاب العمل الالتزام بحصص التدريب التي يحددها الوزير، والتي سيتم تحديدها في اللوائح مستقبلاً.	يجيز القانون الآن للوزير تحديد أي نسبة من العمال السعوديين الذين يتعين على أصحاب العمل تدريبهم، مما يلغي النسبة الثابتة السابقة وشرط الحد الأدنى لعدد العاملين. وسيتم تحديد معايير وقواعد محددة لتحديد حصص التدريب في اللوائح المستقبلية، بدلاً من ذكرها بشكل مباشر في النظام.	٤٣
وضع عقود تدريب جديدة أو مراجعة العقود الحالية لضمان استيفائها للمتطلبات الجديدة.	يجب أن تكون عقود التدريب أكثر تنظيماً وصلاحيّة ووضوحاً، مع تحديد الأهداف والأدوار وتقييم الأداء.	تهدف التعديلات إلى توفير مزيد من الهيكلية والصحة والوضوح لعقود التدريب، مع التركيز على أهداف واضحة وأدوار محددة وتقييم قائم على الأداء.	٤٦، ٤٨، ٥١
التعرف على النماذج القياسية واعتمادها حسب الحاجة.	لأصحاب العمل استخدام النماذج التي توفرها الوزارة لمختلف أنواع عقود العمل.	ستقوم الوزارة بإعداد نموذج خاص بكل نوع من عقود العمل.	٥٢

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

٧٥	تكون مدة الإشعار في العقود غير محددة المدة التي يتم إنهاؤها من قبل الموظف ٣٠ يوماً بدلاً من ٦٠ يوماً.	تقليص فترة الإشعار للعقود غير المحددة المدة التي ينهيها الموظف من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً يسمح لأصحاب العمل بتعديل سياسات الإنهاء الخاصة بهم وفقاً لذلك.	مراجعة سياسات الإنهاء إذا لزم الأمر.
٧٩	مادة جديدة تنظم استقالة الموظفين	يتوجب على أصحاب العمل الالتزام باللوائح الجديدة المتعلقة باستقالة الموظفين.	مراجعة وتحديث السياسات المتعلقة باستقالة الموظفين لضمان الالتزام بالتحديثات.
١٠٧	يجوز لأصحاب العمل، بموافقة العامل، منح إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً من أجر العمل الإضافي، مع تفاصيل محددة موضحة في اللائحة.	يمكن لأصحاب العمل منح إجازة تعويضية مدفوعة الأجر بدلاً من أجر العمل الإضافي، بشروط محددة.	إعداد سياسة تحدد الشروط والإجراءات الخاصة بمنح الإجازات التعويضية إذا لزم الأمر.
١١٣	طرح إجازة جديدة مدتها ثلاثة أيام بأجر كامل في حالة وفاة أخ العامل أو أخته.	يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازة مدتها ثلاثة أيام بأجر كامل في حالة وفاة أخ العامل أو أخته.	تحديث سياسات الإجازات لتشمل هذه الإجازة الجديدة.
١٥١	تمديد إجازة الأمومة من ١٠ أسابيع إلى ١٢ أسبوعاً. إن تمديد إجازة الأمومة من ١٠ أسابيع إلى ١٢ أسبوعاً يُلزم أصحاب العمل بتحديث سياسات الإجازة الخاصة بهم للامتثال لهذا التغيير.	يجب على أصحاب العمل تمديد إجازة الأمومة إلى ١٢ أسبوعاً.	تحديث سياسات وإجراءات الإجازات لتعكس إجازة الأمومة التي طرأ عليها التمديد المذكور.

نوع التعديل
إضافة
حذف
تعديل آخر
بدون تعديل

لمزيد من الإرشادات التفصيلية بشأن بقية التغييرات والمتطلبات الجديدة المطلوبة من شركتكم في المملكة العربية السعودية، يرجى التواصل مع فريق التوظيف في المملكة العربية السعودية على البريد التالي: KSAEmploymentTeam@dentons.com
يمكنكم أيضاً الاطلاع على تقرير دنتونز العالمي الفصلي فيما يخص شؤون التوظيف [هنا](#) للحصول على إيجاز ربع سنوي حول التوظيف والنظام في المملكة العربية السعودية.

للتواصل:

شيراز سيثي
شريك ورئيس قسم التوظيف الإقليمي
البريد الإلكتروني: shiraz.sethi@dentons.com

د. سائرة نارمة -القاسم
مستشار قانوني أول
هاتف: +٩٦٦ ٥٩ ٧٢٧ ٣٧٠٩
بريد إلكتروني: sairah.narmahalqasim@dentons.com

رنا أزر
زميلة
بريد إلكتروني: Rana.Azhar@dentons.com

تالا صباحي
زميلة متدربة
بريد إلكتروني: Tala.Sabahi@dentons.com