

## لائحة إجازات العمل في المملكة العربية السعودية

- يستحق العامل الحصول على إجازة سنوية لا تكون مدتها أقل من ٢١ يوماً، وتزداد إلى ٣٠ يوماً فأكثر في حالة إمضاء العامل ٥ سنوات متواصلة في خدمة صاحب العمل.
- لا بدّ من دفع أجر الإجازة السنوية للعمال مقدماً.
- يجب أن يحصل العامل العامل على الإجازة السنوية في عام استحقاقها ولا يُمكن التنازل عنها أو الحصول على تعويض مادي بدلاً منها خلال خدمته.
- يُمكن تحديد مواعيد الإجازات السنوية من قبل صاحب العمل وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل، كما يُمكنه منحها للعاملين بالتناوب لعدم الإخلال بسير العمل.
- لا بدّ أن يُعلم صاحب العمل بموعد إجازته السنوية خلال مدة زمنية لا تقلّ عن ثلاثين يوماً.
- يستطيع العامل تأجيل إجازته السنوية بموافقة صاحب العمل أو بعض أيامها.
- يحقّ لصاحب العمل اتخاذ قرار بتأجيل الإجازة السنوية للعامل عندما تقتضي مصلحة العمل ذلك، شرطاً ألا يتم تأجيل الإجازة لمدة زمنية تتجاوز التسعين يوماً، وفي حال اقتضت ظروف العمل زيادة مدة التأجيل لا بدّ من الحصول على موافقة كتابية من العامل، شرطاً ألا تتجاوز مدة التأجيل نهاية السنة التالية لعام الاستحقاق.
- يحقّ للعامل أن يحصل على أجره عن أيام الإجازة المستحقة في حال تركه العمل قبل استعمال الإجازة.
- لكل عامل الحق في الحصول على إجازات بأجور كاملة في مواسم الأعياد ومختلف المناسبات التي يتمّ تحديدها في اللائحة.
- للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل مدتها ٥ أيام في حالات الوفاة، وذلك إن كان المتوفى زوجة أو أحد الأصول أو الفروع، كما يحقّ للعامل الحصول على إجازة مدتها ٥ أيام عند زواجه.
- يستحقّ العامل إجازة بأجر كامل مدتها ٣ أيام في حالة فُدوم مولود له، ومن حق صاحب العمل طلب ما يثبت ذلك من وثائق.
- يستحقّ العامل الحصول على إجازة بأجر كامل لا تكون مدتها أقل من ١٠ أيام ولا أكثر من ١٥ يوماً من أجل أداء فريضة الحج شرطاً ألا يكون قد أدى الفريضة مسبقاً.
- يُشترط لاستحقاق العامل الإجازة الخاصة بفريضة الحج قضائه عامين متصلين كحدٍ أدنى في خدمة صاحب العمل، ولصاحب العمل الحق في تحديد عدد العمال الذين يتمّ منحهم هذه الإجازة بحسب مقتضيات العمل.
- يحقّ للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل لتأدية اختبار عن سنة غير معادة في حال التحاقه بمؤسسة تعليمية وموافقة صاحب العمل على التحاقه بها.
- إن كان الامتحان عن سنة معادة فيستحقّ العامل الحصول على إجازة دون أجر، بينما يُحرّم من هذه الإجازة إن ثبت عدم تأديته للاختبار ويحقّ لصاحب العمل مساءلته تأديبياً.
- في حالة عدم حصول العامل على موافقة بانتسابه للمؤسسة التعليمية، يستحقّ الحصول على إجازة محتسبة من إجازته السنوية، وإن لم يتمكن من ذلك فإنه يستحقّ الحصول على إجازة بدون معاش عددها بعدد أيام الامتحان الفعلية.
- يجب أن يتقدم العامل بطلب الحصول على إجازة قبل مواعدها بـ ١٥ يوماً كحدٍ أدنى.

- من حقّ صاحب العمل أن يطلب من الموظّف لديه تقديم الأوراق التي تثبت طلب الإجازة، والأوراق التي تؤكّد تقديمه للاختبار.
- من حقّ العامل الحصول على موافقة صاحب العمل من أجل الحصول على إجازة بلا أجر، شرط اتفاق الطرفين على مدّتها ويكونُ العقد موقوفاً إن زادت مدّتها عن عشرين يوماً، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.
- يحقّ للعامل الذي يثبت مرضه أن يحصل على إجازة مرضية بأجرها الكامل عن ٣٠ يوماً الأولى، وبأجر قيمته بثلاثة أرباع الأجر الرئيس عن الستين يوماً التي تليها، ويحصلُ على إجازة دون أجر عن الثلاثين يوماً التي تليها، سواء كانت إجازة العامل متقطعة أم متصلة.
- لا يحقّ للعامل العمل لدى صاحب عمل آخر خلال مدّة الإجازة المنصوص عليها وإن ثبتَ ذلك فإنّ العامل يكونُ مخالفاً للنظام ويحقّ لصاحب العمل حرمانه من الأجر عن مدة الإجازة أو استرداد ما أداه إليه من أجر.