



الجنة الوطنية لحقوق الإنسان
National Human Rights Committee
الدوحة - قطر



كتاب العامل

Workers Booklet

اللغة العربية

الطبعة السادسة - ديسمبر 2021م

عزيزي العامل:

تؤمن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر أن تعزيز وحماية حقوق الإنسان شرطاً أساسياً في تنمية المجتمع الذي أنت جزء منه؛ لذا ف قد صممت هذا الكتيب خصيصاً لك، ليكون دليلك إلى معرفة حقوقك وواجباتك أثناء عملك في دولة قطر.^١

تسعى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان إلى توعيتك بما يسهم في تحسين كافة الظروف المرافقة لعملك، وستجد في هذا الكتيب معظم الأجوبة عن الاستفسارات المتعلقة بالأمور القانونية الخاصة بإقامتك وعملك بشكل ميسر بعيداً عن المصطلحات المعقدة بحيث تكون بحوزتك كافة المعلومات الضرورية قبل وبعد مجيئك للعمل بدولة قطر.

تأمل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أن يحقق هذا الكتيب الفائدة المرجوة منه في فهم القوانين والإجراءات في دولة قطر خاصة تلك التي تم تحديثها مؤخراً، وآليات تطبيقها، لأجل حمايتك من أية انتهاكات، وللبقاء تحت مظلة القانون^٢ وتأمل أيضاً أن يكون هذا الكتيب رفيقاً لك وفي متناول يدك، كلما احتجت إليه.

١- المعلومات الواردة في كتاب الجيب للعامل مستمدة من عدة قوانين وقرارات بدولة قطر منها: - قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا القانون، قانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥م بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، قرار وزير الداخلية رقم ٢٥ لسنة ٢٠١٩ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل، مرسوم بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، مرسوم بقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٥) لسنة ٢٠٢٠ بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، قانون العقوبات رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤، قانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون الإجراءات الجنائية قانون المرافعات المدنية والتجارية رقم ١٣ لسنة ١٩٩٠ انظر أيضاً: تغيير جهة العمل في قطر -معلومات أساسية للعامل https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents//https://www.ilo.org/wcmsp5/pdf.754461_publication/wcms

٢- وجب الانتباه إلى متابعة ما قد يستجد من تحديث أو تعديل أو إلغاء في القوانين والقرارات واللوائح التنفيذية، التي قد تصدر بعد تاريخ طباعة كتاب الجيب للعامل

اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

من نحن؟

مؤسسة وطنية مستقلة تعمل من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع من يخضع للولاية القانونية لدولة قطر.

- نعمل من أجل تحقيق الأهداف الواردة في المواثيق والاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان، وخاصة التي صادقت عليها الدولة.
- نعمل على رصد وتوثيق أوضاع حقوق الإنسان داخل دولة قطر.
- نستقبل الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان، ونحاول إيجاد الحلول من خلال التوسط لدى الجهات المعنية.
- نقدم التوصيات والمقترحات الخاصة بحقوق الإنسان للحكومة على أساس استشاري.
- نحرص على التعاون مع كافة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية واللجان والمفوضيات المماثلة، وكافة الجمعيات والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان في مشاريع تهدف إلى نشر ثقافة حقوق الإنسان وعلى نطاق واسع،
- نقوم بإجراء الزيارات الميدانية لمواقع العمل وسكن العمال وكافة أماكن الاحتجاز.
- نصدر تقارير سنوية حول أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر، وننشرها على موقعنا الإلكتروني.

الفهرس

٥	الفصل الأول معلومات أساسية قبل القدوم إلى دولة قطر
١٣	الفصل الثاني أنواع العقود، تجديدها، وإنهاؤها
٢٢	الفصل الثالث: الأجور – ساعات العمل – العطلات والإجازات
٢٨	الفصل الرابع: تشغيل النساء والأحداث
٣١	الفصل الخامس: حقوق عمال المنازل
٣٩	الفصل السادس: السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية
٤٣	الفصل السابع: إصابات العمل والتعويضات
٤٧	الفصل الثامن: التنظيمات العمالية والاضراب عن العمل
٥٠	الفصل التاسع: حقوق وواجبات عمال المنشآت
٦٢	الفصل العاشر: الوصول إلى العدالة
٦٦	الفصل الحادي عشر: الأحكام الخاصة بالإقامة – تغيير جهة العمل

٧٧	الفصل الثاني عشر: المغادرة والترحيل والإبعاد والعودة
٨١	الفصل الثالث عشر: دائرة الاختصاص ووسائل الاتصال
٨٨	وسائل الإتصال
٩١	البعثات الدبلوماسية والمكاتب المعتمدة

الفصل الأول

معلومات أساسية قبل القدوم
إلى دولة قطر



س-١: كيف تأتي إلى دولة قطر؟

عن طريق جهة حكومية:

يكون استقدامك للعمل عبر مندوب ترسله الدولة للاتفاق مع العمال، غالباً باتفاقية بين حكومة دولة قطر وحكومة بلد العامل، وذلك للعمل في القطاع الحكومي.

عن طريق جهة خاصة:

يكون استقدامك للعمل من خلال مكاتب الاستقدام أو صاحب العمل نفسه، وذلك للعمل في القطاع الخاص والمشارك.

س-٢: ما الذي يجب أن تنتبه إليه قبل قدومك إلى دولة قطر؟

- احذر من الوعود الخادعة التي يقدمها لك تجار التأشيرة، مثل الوعود بأعمال ذات أجور عالية وظروف معيشية جيدة وحوالات ضخمة تحولها لعائلتك، فكل ما يهتم به هؤلاء قبض ثمن التأشيرة وتحقيق ربح سريع. إن دفع مبلغ لشراء تأشيرة عمل في دولة قطر قد يضعك داخل حدود الدولة، لكنه لا يعني بالضرورة وجود عمل حقيقي أو سكن، قد تكون الشركة التي تم وعدك بالعمل لديها وهمية أو غير مؤهلة لتشغيلك.
- احرص على التأكد من طبيعة العمل والراتب، والسكن، وذلك بتوقيع عقد عمل قبل قدومك إلى دولة قطر.^٣
- لا يجوز لصاحب العمل في قطر استقدام عمال من الخارج إلا بواسطة شخص مرخص له بذلك (مكتب استقدام)، أو بموجب رخصة يحصل عليها من قبل الإدارة المختصة بوزارة العمل. لذا تأكد من وجود

^٣ - راجع وزارة العمل لخدمة العقود الالكترونية.

نصت المادة ٤ من قانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، "لاتمنح سمة الدخول للوافد بغرض العمل إلا بموجب عقد عمل مبرم مع مستقدمة وفقاً للشروط والضوابط المقررة قانوناً".

الرخصة الصحيحة لدى الشخص الذي يعرض عليك السفر للعمل في دولة قطر. واطلب منه إبرازها أمامك، وخذ منها صورة ضوئية. واطلب الاطلاع على سجل قيد المنشأة التي ستعمل بها، واحتفظ باسم المنشأة ورقم قيدها.

- إن رفض منحك نسخ من هذه الرخص قد يعني أنها غير صحيحة، وأن الشخص يسعى إلى استغلالك.
- احرص على تقديم الوثائق والشهادات العلمية والفنية الصحيحة، وكن صادقاً حول امتلاكك القدرات المهنية المطلوبة للعمل المستقدم من أجله إلى دولة قطر. إن تقديم مستندات غير صحيحة يعرضك للترحيل من دولة قطر، وفي مهلة الاختبار يحق لصاحب العمل فسخ العقد وإعادتك إلى بلدك.

س- ٣: من هو العامل؟

العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه. وينصرف مصطلح العامل إلى كل شخص ذكر كان أم أنثى، قطرياً كان أم غير قطري.

إلى من يوجه هذا الكتيب؟

يوجه هذا الكتيب إلى العمال والموظفين في المنشآت الخاصة، والعمال والموظفين في المؤسسات التي لا يقل رأس المال القطري فيها عن ٨٥٪ من مجموع رأس مالها، ويكون مقرها في قطر. لا تنطبق الأحكام الواردة في هذا الكتيب على العاملين في القطاع الحكومي والمؤسسات العامة والشركات التي تؤسسها قطر للبترو، وكذلك الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة، وضباط وأفراد القوات المسلحة والعاملين في البحر.^٤

٤- تنطبق الأحكام الخاصة بالإقامة وتغير العمل على جميع الوافدين للعمل إلى دولة قطر. ويتضمن الفصل الخامس من هذا الكتيب الأحكام الخاصة بالمستخدمين في المنازل.

س- ٤: هل يجوز لمكاتب الاستقدام في دولة قطر أن تتقاضى منك أتعاب عن أية مصاريف نظير استقدامك؟
لا يجوز لمكاتب الاستقدام القطرية أن تأخذ منك كعامل مستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف.

س- ٥: ما هي الإجراءات التي يجب أن يقوم بها (المستقدم) فور قدومك إلى دولة قطر؟
مراجعة الجهة المختصة خلال ٣٠ يوما من تاريخ دخولك البلاد لاستكمال إجراءات الترخيص بالإقامة.
- يلتزم صاحب العمل (المستقدم) بإنهاء إجراءات ترخيص إقامتك،
- يجب عليه أن يسلمك جواز سفرك بعد الانتهاء من الإجراءات المشار إليها^٥

س- ٦: هل يجوز لصاحب العمل (المستقدم) الاحتفاظ بجواز سفرك؟
- لا يجوز. لكن هنالك استثناء يسمح لصاحب عملك الاحتفاظ بجواز سفرك في حال طلبت منه ذلك كتابة، شرط أن يلتزم بتسليمه لك عند الطلب.
- وفي حال رفض صاحب العمل تسليمك جواز سفرك، يمكن لك التقدم ببلاغ إلى مراكز الشرطة أو النيابة العامة.
- ويعاقب القانون صاحب العمل على الاحتفاظ بجواز السفر بالغرامة التي لا تزيد عن ١٠,٠٠٠ ريال.

^٥ - يرجى متابعة التطورات الإجرائية على موقع وزارة الداخلية.

س- ٧: هل يجوز لك العمل في دولة قطر بدون عقد عمل؟

لايجوز؛ حيث تمنح لك سمة دخول للعمل في قطر بموجب عقد عمل مبرم. لذا فإن العمل دون عقد مكتوب وموقع بينك وبين صاحب العمل مخالف للقانون، ويعرضك للكثير من المخاطر، إلا أنه وبالنسبة للعمال المستقدمين قبل صدور القانون (القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم) والذين يعملون بدون وجود عقد مع صاحب العمل، يجوز لهم -حال وقوع خلافات مع صاحب العمل- إثبات علاقة العمل أمام الجهة المختصة بكافة طرق الإثبات

س- ٨: كيف تثبت عملك لدى صاحب العمل في حال عدم وجود عقد مبرم بينك وصاحب العمل؟

إن لم يكن لديك عقد عمل مكتوب، يجوز لك إثبات علاقة العمل، والحقوق التي نشأت لك، بجميع طريق الإثبات التي يجيزها القانون، مثل:

- تحويل الراتب إلى البنك.
- التوقيع على استلام الأجر.
- طلب شهادة زملاء العمل.

س - ٩: ماذا يجب أن يتضمن عقد العمل الأساسي؟

يكون عقد العمل مكتوباً ومصدقاً عليه من الإدارة، ومحرراً من ثلاث نسخ، تسلم لكل من الطرفين نسخة، وتودع الثالثة لدى الإدارة. ويحدد عقد العمل الأحكام الخاصة بعلاقة العمل بين طرفيه، ويجب أن يتضمن بوجه خاص البيانات الآتية:

- اسم صاحب العمل ومكان العمل.
- اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل إقامته، وما يلزم لإثبات شخصيته.
- تاريخ إبرام العقد.

- طبيعة ونوع العمل ومحل التعاقد.
- تاريخ مباشرة العمل.
- مدة العقد إذا كانت محددة المدة.
- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه.

- **ملاحظة هامة:** عند توقيع عقد عمل جديد) للمرة الثانية أو الثالثة) يجب أن ينص العقد على تاريخ مباشرة العمل في العقد الأول

س- ١٠: لدى نشوب نزاع بينك وجهة عملك بشأن تحديد المستحقات، هل يؤخذ بتاريخ بداية العقد أم بتاريخ بدء العمل الفعلي؟

يعتد بتاريخ بدء العمل الفعلي وليس بتاريخ بدء العقد، مع الانتباه على ألا ينص عقد العمل على غير ذلك.
مثال: إذا كان تاريخ بداية عقدك في ١ / ٣ / ٢٠٢٠ ، وأما تاريخ مباشرتك الفعلية للعمل ١ / ١ / ٢٠٢٠ ، تعتبر بداية العمل في ١ / ١ / ٢٠٠٨ ، وتحسب مستحقاتك من بداية هذا التاريخ.

س- ١١: هل يجوز لك الاحتفاظ بنسخة أصلية من عقد العمل الخاص بك؟

يعتبر الاحتفاظ بنسخة أصلية من عقد العمل مسألة لا بد منها، كما يعتبر عدم حصولك على نسخة من العقد مخالف لقانون العمل ويستوجب مراجعة إدارة علاقات العمل وتقديم شكوى.

س- ١٢: ما هي المدة التي يتوجب عليك خلالها مغادرة البلاد؟

يتوجب عليك مغادرة البلاد إن لم تحصل على ترخيص بالإقامة، كذلك إن انتهى ترخيص الإقامة ولم يجدد لك، أو تم إلغاؤه لأي سبب، أو انتهى الغرض الذي رخص لك من أجله، وذلك خلال تسعين يوماً.

س- ١٣: هل يمكنك مغادرة دولة قطر وتوكيل شخص آخر لمتابعة دعواك العمالية في المحكمة؟

قبل المغادرة يمكنك توكيل أي شخص ذو أهلية لمتابعة دعواك أمام القضاء، ويجب أن يوثق في وزارة العدل.

س- ١٤: متى تُمنع من السفر خارج دولة قطر؟

تمنع من السفر خارج دولة قطر في عدد من الحالات منها على سبيل المثال:

- إذا كنت متهماً في قضية جنائية وقررت النيابة العامة أو المحكمة منعك من السفر على ذمة هذه القضية. مثال ذلك إصدار "شيك" بدون رصيد، وجرائم خيانة الأمانة وغيرها من الجرائم الجنائية.
 - إذا أقيمت ضدك دعوى مدنية كدعوى المطالبة بالديون المدنية كالديون الناشئة عن القروض البنكية، وصدر قرار من المحكمة - بناءً على طلب المدعي - بمنعك من السفر.
- ويجوز لك التظلم من قرار المنع من السفر في الدعوى المدنية المقامة ضدك أمام المحكمة إذا قمت بإيداع قيمة الدين المطالب به، أو قدمت ضماناً كافياً لذلك.

س- ١٥: هل يجرم القانون القطري عمل السخرة والإكراه على العمل؟

- نعم يجرم القانون القطري عمل السخرة والإكراه على العمل، ويعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر، وبالغرامة التي لا تزيد على ثلاثة آلاف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من سخر أو أكره إنساناً على العمل، سواء بأجر أو بغير أجر. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، إذا كان المجني عليه لم يبلغ السادسة عشر من عمره.

- يجب عليك إبلاغ وزارة العمل، أو اللجوء مباشرة إلى مركز أمن العاصمة، أو النيابة العامة، لدى تعرضك للعمل الجبري. كذلك يمكنك إبلاغ اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان للدعم والمشورة^٦.

٦- للمزيد من المعلومات راجع الفصل الثالث عشر من هذا الكتيب: دائرة الاختصاص ووسائل الاتصال.

الفصل الثاني

أنواع عقود العمل، تجديدها،
وانتهائها

س-١: ما هي أنواع العقود ؟

نوعان:

- عقد محدد المدة
- عقد غير محدد المدة

س-٢: ماذا يعني عقد محدد المدة؟

أن تتعهد بأداء عمل معين لصاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه للمدة المتفق عليها بالعقد والتي يجب ألا تتجاوز خمس سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى مماثلة باتفاق الطرفين.

س-٣: ماذا يعني غير محدد المدة (عقد مفتوح)؟

أن تتعهد بأداء عمل معين لصاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لمدة غير محددة.

س-٤: متى يعتبر عقد العمل باطلاً؟

يُعتبر باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل، إذا تضمن تعهداً من العامل بأن يعمل مدى حياته عند صاحب العمل، أو أن يكف مدى حياته عن مزاولة أية حرفة أو مهنة يمكن مزاومتها بعد تركه العمل.

س-٥: ماذا يعني شرط عدم المنافسة؟

إذا كانت طبيعة عملك تسمح لك بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمل المنشأة، جاز لصاحب العمل أن يشترط في عقد العمل ألا تقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك أو بالعمل في أي مشروع منافس له في القطاع ذاته، على ألا تزيد مدة هذا الشرط في جميع الأحوال على سنة^٧.

^٧ - يرجى مراجعة التطورات الإجرائية وضاوابط عدم المنافسة لدى وزارة العمل. يبطل شرط عدم المنافسة إذا تحققت أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (٥١) من قانون العمل، أو فصل صاحب العمل العامل بالمخالفة الأحكام المادة (٦١) من قانون العمل.

س ٦- ما هي مدة الإخطار لجميع أنواع العقود؟

يجوز لكل من طرفي عقد العمل بعد انتهاء مدة الاختبار، أو في حالة عدم النص في عقد العمل على فترة اختبار، إنهاء العقد دون إبداء الأسباب، بشرط أن يراعي الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر برسالة كتابية، وكذلك التسجيل عبر النظام الإلكتروني لوزارة العمل وفقاً لمدد الإخطار المبينة فيما يلي:

- خلال السنة الأولى والثانية من العمل، تكون مدة الإخطار شهراً.
- بعد السنة الثانية من العمل، تكون مدة الإخطار شهرين.

وإذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد، ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً للأجر الأساسي للعامل عن مدة الإخطار أو المدة المتبقية منها.

وفي جميع الأحوال، إذا غادرت البلاد دون التقيد بالأحكام المنصوص عليها في هذه المادة، فلا يجوز منحك ترخيصاً بالعمل لمدة سنة اعتباراً من تاريخ المغادرة.

س- ٧: كم تبلغ مدة الاختبار في العقد؟

يجوز أن ينص في عقد العمل على وضعك تحت الاختبار للمدة التي يتفق عليها طرفاه، على ألا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ولا يجوز وضعك تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.

س- ٨: هل يستطيع صاحب العمل إنهاء عقد عملك خلال مدة الاختبار؟

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل الخاص بك خلال مدة الاختبار بشرط أن يخطرك بذلك قبل شهر على الأقل من تاريخ إنهاءه للعقد، ذلك عبر النظام الإلكتروني الخاص بوزارة العمل، وفي حال قررت العودة إلى

بلدك الأصلي توجب على صاحب العمل تسديد كلفة تذكرة العودة.

س - ٩: هل يجوز للعامل إنهاء مدة الاختبار؟

- يجوز لك إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار.
- في حال رغبت في الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر، يجب عليك إخطار صاحب العمل عبر النظام الإلكتروني لوزارة العمل، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل السابق عن قيمة التذكرة ورسوم الاستقدام، إن وجدت، على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي للعامل لشهرين.
- و في حال رغبتك بإنهاء العقد ومغادرة البلاد، يجب عليك إخطار صاحب العمل وفقاً لمدة الإخطار المتفق عليها، على ألا تتجاوز شهرين.

س - ١٠: ماهي عواقب إنهاء مدة الاختبار دون الالتزام بمهل الإخطار؟

إذا أنهى أي من الطرفين العقد دون مراعاة مدة الإخطار المنصوص عليها في هذه المادة، ألزم بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً للأجر الأساسي للعامل عن مدة الإخطار أو المدة المتبقية منها. وفي جميع الأحوال، إذا غادرت البلاد دون التقيد بالشروط المشار إليها، فلا يجوز منحك ترخيصاً بالعمل لمدة سنة اعتباراً من تاريخ المغادرة.

س - ١١: هل يجوز لصاحب العمل أن يكلفك بأداء عمل غير المتفق عليه؟

- يجوز له، إذا كان ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، مع إعطائك الحقوق المترتبة على ذلك.
- يجوز له، إذا كان العمل المطلوب بصورة مؤقتة، ولا يختلف عن

العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً، ولا ينطوي التكليف به على إساءة بحقك وبشرط عدم تخفيض أجرك.

س- ١٢: هل يعتبر عقدك -محدد المدة- مَجْدَد تلقائياً إذا استمر أداؤك للعمل بعد انتهاء العقد دون اعتراض صاحب العمل؟

إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح، يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة بالشروط الواردة فيه، وتعتبر مدة التجديد امتداداً للمدة السابقة وتحسب خدمتك اعتباراً من تاريخ دخولك في خدمة صاحب العمل لأول مرة.

س- ١٣: إذا انتهى العمل المحدد في العقد، واستمر أداؤك له دون اعتراض صاحبه، فهل يعتبر ذلك تجديداً للعقد؟

- إذا كان محل العقد تنفيذ عمل معين، انتهى العقد بتنفيذه، مثال: إذا كان الاتفاق في العقد على تصنيع وتركيب عدد معين من الأبواب لصاحب العمل وانتهت هذه الأعمال، ينتهي العقد بانتهائها.
- وإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه اعتبر العقد مجدداً لمدة أخرى مماثلة باتفاق الطرفين، أي يبقى محدد المدة. مثال: إذا كان العقد قابلاً بطبيعته أن يتجدد كما لو تم الاتفاق في العقد على تركيب أجهزة تكييف لعقار مكون من مئة وحدة سكنية، وكان موضوع العقد تركيب هذه الأجهزة لعشرة وحدات فقط، وتم الانتهاء من تركيبها، فإذا استمر العمل بعد الانتهاء من هذه الأعمال، اعتبر العقد مجدداً لمدة مماثلة وبنفس الشروط.

س- ١٤: ماهي الحالات التي يجوز لك فيها إنهاء عقد العمل بدون مهلة إخطار مع الاحتفاظ بمكافأة نهاية الخدمة؟

يجوز لك ذلك في الحالات التالية:

- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته حسب العقد المبرم، أو خالف قانون العمل.
- إذا وقع عليك أو على أحد أفراد أسرتك من صاحب العمل أي اعتداء أو فعل ينافي الآداب.
- إذا أدخل عليك صاحب العمل الغش فيما يتعلق بشروط العقد.
- وجود خطر جسيم يهدد سلامتك أو صحتك بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود هذا الخطر ولم يعمل على إزالته.
- إذا صدر قرار نهائي من إحدى لجان فض المنازعات العمالية لصالحك.

س- ١٥: هل يجوز لصاحب العمل إنهاء عقدك دون مهلة إخطار ودون منحك مكافأة نهاية الخدمة؟

يجوز له ذلك في الحالات الآتية:

- انتحالك شخصية أخرى أو جنسية غير جنسيتك، أو تقديمك لأوراق ووثائق وشهادات مزورة
- إذا ارتكبت خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.
- مخالفتك أكثر من مرة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة رغم إنذارك كتابي، وبشرط أن تكون التعليمات التي يجب أن تتبعها مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.
- إذا أخليت أكثر من مرة بالتزاماتك الجوهرية المقررة في عقد العمل أو قانون العمل، رغم توجيه إنذار كتابي لك.
- إذا وجدت أثناء ساعات العمل في حالة "سكر" أو تحت تأثير مخدر.
- إذا قمت بالاعتداء على صاحب العمل أو المدراء أو زملائك أثناء العمل وبسببه. وإذا تكرر الاعتداء على زملائك رغم إنذارك كتابياً.

- إذا تغيبت عن العمل دون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة، أو خمسة عشرة يوماً متقطعة خلال السنة.
- إذا تمت إدانتك بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.

س- ١٦: ماهي الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال، وكيف يتم التظلم منها؟

- الإنذار: وهو خطاب موجه إليك يتضمن إخطارك بالمخالفة ويدعوك إلى عدم تكرارها، ويحذرك بتوقيع عقوبة أشد في حالة العودة.
- الخصم: وهو خصم خمسة أيام من أجرك عن المخالفة الواحدة، ولايجوز أن يقتطع من أجرك مايزيد عن خمسة أيام في الشهر الواحد تنفيذاً للجزاءات التأديبية الموقعة عليك.
- الوقف عن العمل: ويكون إيقافك عن العمل مع حرمانك من الأجر لمدة لاتزيد عن خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
- الوقف عن العمل بدون أجر أو بأجر مخفض، لحين البت في التهمة الجنائية المنسوبة إليك، وإن ثبتت برائتك أو تم حفظها، اعتبر الوقف كأن لم يكن، وتدفع لك كافة مستحقاتك عن مدة الوقف.
- تأجيل منحك العلاوة السنوية، لمدة لاتزيد عن ستة أشهر، أو حرمانك منها، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام للعلاوات.
- تأجيل ترقيتك، لمدة لاتزيد عن سنة واحدة، وذلك في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقيات.
- فصلك من العمل مع حفظ الحق في نهاية الخدمة.
- فصلك من العمل مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة.

ويتعين على صاحب العمل تسجيل هذه الجزاءات ضمن سجل خاص يثبت فيه اسمك وتاريخ توقيع الجزاء، ومقدار الخصم، وسبب توقيع الجزاء، على أن يكون هذا السجل خاضعا لرقابة جهاز تفتيش العمل. ويمكن لك التظلم إلى صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ علمك بالجزاء، ويتم البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه،

ويعتبر فوات هذه المدة دون البت فيه رفضاً له.

وفي حالة رفض التظلم أو عدم البت فيه خلال المدة المشار إليها، يكون لك التظلم إلى الإدارة المختصة بوزارة العمل من الجزء الموقع عليك خلال سبعة أيام من تاريخ الرفض. ويجب على الإدارة البت في تظلمك خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه إليها ويكون قرارها نهائياً، ويعتبر فوات هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً له.

واستثناءً من ذلك يجوز لك الطعن في "جزء الفصل من العمل" أمام لجنة فض المنازعات العمالية. وإذا تبين للجنة أن فصلك كان تعسفياً أو مخالفاً لأحكام القانون، قررت إما إلغاء جزء الفصل وإعادتك إلى العمل واستحقاقك الأجر عن الفترة التي حُرمت فيها من العمل تنفيذاً لهذا الجزء، أو تعويضك تعويضاً مناسباً، ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حُرمت منها نتيجة هذا الفصل^٨.

س- ١٧: هل يجوز إنهاء خدمتك خلال مدة الإجازة عن العمل؟

لا يجوز إنهاء عقدك أو حتى إخطارك بإنهاء خدمتك أثناء مدة الإجازة.

س- ١٨: متى تُلزم بأداء قيمة تذكرة السفر؟

يلزم صاحب العمل بدفع ثمن تذكرة السفر عند استقدامك، ولدى انتهاء مدة عقدك، كما يلزم صاحب العمل بأداء قيمة تذكرة السفر لدى قيامك بإجازتك السنوية إذا تضمن العقد ذلك.

س- ١٩: كيف تحسب مكافأة نهاية الخدمة؟

تُمنح مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت مدة عملك لسنة كاملة فأكثر، وتستحق عن كافة عدد سنوات الخدمة، وتحدد هذه المكافأة

٨- انظر الفصل العاشر، الوصول للعدالة.

اتفاقاً بين الطرفين شرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة.

يمكنك التقدم بشكوى لدارة علاقات العمل بوزارة العمل بشأن تحديد عدد سنوات الخدمة المستحقة للمكافأة، في حال لم تقبل برأي صاحب العمل في تحديد عدد سنوات الخدمة.

الفصل الثالث

الأجور، ساعات العمل، العطلات
والإجازات

س-١: ما هو الأجر الأساسي؟

هو الراتب الذي يدفع لك عن العمل الذي تؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها.

س-٢: ما هو الأجر؟

هو الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تتقاضاها مقابل العمل وبمناسبته، أي كان نوعها وطريقة حسابها.

س-٣: هل يوجد حد أدنى للأجر في دولة قطر؟

تم تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل بمبلغ وقدره ١٠٠٠ ريال قطري شهرياً. وفي حال عدم توفير صاحب العمل السكن الملائم أو الغذاء للعامل أو المستخدم، يكون الحد الأدنى لبدل السكن ٥٠٠ ريال قطري، والحد الأدنى لبدل الغذاء ٣٠٠ ريال^٩.

س-٤: ما هو نظام حماية الأجور؟

نظام حماية الأجور WPS هو برنامج يلزم أصحاب العمل بتحويل أجور العمال لديهم إلى المؤسسات المالية بالدولة (لحساب العامل) خلال سبعة أيام من استحقاقها.

س-٥: من هي الجهة المختصة لمراقبة نظام حماية الأجور؟

يتولى قسم حماية الأجور في إدارة التفتيش بوزارة العمل مراقبة التزام الشركات بتحويل رواتب العاملين بها إلى الحسابات الخاصة بهم في البنوك. ويكون التفتيش من خلال الدخول على النظام الآلي لرصد التزام الشركات بالقانون.

٩- يرجى مراجعة تطورات الحد الأدنى للأجور لدى وزارة العمل لما قد يطرأ من تعديلات على القيمة المادية

س-٦: هل يوجد عدد محدد لساعات العمل؟

- ثمان ساعات يوميا، تتخللها فترة راحة لمدة ساعة (صلاة، تناول الطعام)، دون أن تحسب فترة الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية.
- ست ساعات يوميا في شهر رمضان، تتخللها فترة راحة، دون أن تحسب فترة الراحة من ضمن ساعات العمل الفعلية.

س-٧: هل يجوز تشغيلك ساعات إضافية؟

يجوز ذلك، على ألا يزيد مجموع ساعات العمل كلها عن عشر ساعات، ماعدا حالات الضرورة التي تستدعي العمل المتواصل لمنع وقوع خسارة جسيمة أو لإصلاح وتخفيف ما نشأ عن حادث.

س-٨: هل يجب أن تكون ساعات العمل الإضافي مدفوعة الأجر؟

نعم، يدفع لك عن الساعات الإضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي المستحق في ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن ٢٥٪ من هذا الأجر.

مثال: إذا كانت ساعة العمل العادية تساوي ٢٠ ريال فيجب إعطاؤك ريال عن كل ساعة عمل إضافي.

س-٩: هل يوجد نوع معين من الأعمال التي يجوز فيها استمرار العمل دون توقف لأغراض الراحة؟

يجوز ذلك في بعض الأعمال التي تقتضي طبيعتها ذلك والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، كأعمال الحراسة.

س- ١٠: هل يجوز تشغيلك في يوم الراحة الأسبوعي؟

- يوم الجمعة هو يوم راحتك الأسبوعية العادية، عدا عمال المناوبة. ويجوز تشغيلك في يوم الراحة الأسبوعي إذا استدعت ظروف العمل ذلك، على أن يدفع لك الأجر كما أجرك الأساسي مع تعويضك بيوماً آخر للراحة. أو أن يدفع لك أجرك الأساسي مضافاً إليه (١٥٠٪) ومثال ذلك: إذا كان الأجر الأساسي في اليوم العادي هو ١٠٠ ريال، فيجب إعطاؤك ٢٥٠ ريال إذا قمت بالعمل في يوم العطلة الأسبوعية.
- لا يجوز تشغيلك أكثر من يومي جمعة متتالين، حتى وإن كنت موافقاً على العمل.
- إذا كنت تقوم بالعمل بين التاسعة مساءً والثالثة صباحاً، يجب أن يدفع صاحب العمل أجرك الأساسي مضافاً إليه زيادة (٥٠٪)، ويستثنى من ذلك عمال المناوبة ومثال ذلك: إذا كان الأجر الأساسي في الأوقات العادية ٥٠ ريال فيجب إعطاؤك ٧٥ ريال إذا كنت تقوم بالعمل بين التاسعة والثالثة صباحاً.

س- ١١: ما هي أيام العطلات الرسمية وهل تستحق أجر عنها؟

- تستحق سنوياً إجازة بأجر كامل على النحو التالي:
- ثلاثة أيام بمناسبة عيد الفطر.
 - ثلاثة أيام بمناسبة عيد الأضحى.
 - يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني ١٨ / ١٢ من كل عام.
 - ثلاثة أيام يحدد مواعيدها صاحب العمل.
 - إن استدعت ظروف العمل تشغيلك في أي من تلك الإجازات وجب تعويضك عنها.

س- ١٢: ما هي مدة إجازتك السنوية؟

تكون إجازتك السنوية مدفوعة الأجر على النحو الآتي:

- ثلاثة أسابيع إذا كانت مدة خدمتك في العمل تقل عن خمس سنوات.
- أربعة أسابيع إذا كانت مدة خدمتك خمس سنوات فأكثر.
- تكون إجازتك عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضيتها في الخدمة ومثلاً لذلك: - إذا كان قد تبقى على موعد حصولك على الإجازة السنوية ستة أشهر، بإمكانك الحصول على نصف إجازتك.

س- ١٣: هل يمكن تأجيل إجازتك إلى السنة القادمة؟

- يحدد صاحب العمل إجازتك السنوية حسب مقتضيات العمل، ويجوز له بموافقتك تجزئة الإجازة على ألا تزيد فترة التجزئة عن أسبوعين.
- يجوز لصاحب العمل تأجيل نصف مدة الإجازة السنوية إلى السنة التالية لسنة استحقاقها، بناءً على طلب كتابي منك.
- تنازلك عن حقك في الإجازة السنوية باطلاً.
- يجوز الحصول على بدل نقدي يعادل الأجر المستحق بدلاً عن الإجازة.
- إذا انتهى عقد عملك قبل حصولك على الإجازة، يجب دفع بدل نقدي يعادل أجرك عن أيام الإجازة المستحقة.

س- ١٤: ما الموعد المقرر للحصول على أجرك المستحق عن إجازتك السنوية؟

يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل الأجر المستحق عن الإجازة قبل قيام العامل بالإجازة.

س- ١٥: ما هي أحكام الإجازة المرضية؟

- لا تمنح هذه الإجازة إلا بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ الالتحاق بالعمل أول مرة.

- إثبات المرض بشهادة طبية من طبيب يوافق عليه صاحب العمل.
- تحصل على أجر كامل إذا لم تتجاوز مدة الإجازة المرضية أسبوعين.
- إذا امتدت الإجازة أكثر من أسبوعين تحصل على نصف أجر لك لمدة أربع أسابيع أخرى.
- إذا امتدت الإجازة أكثر من الفترة المذكورة في الفقرة السابقة، تكون الإجازة بدون أجر، إلى أن تعود فتستأنف العمل أو تستقيل أو تنتهي خدمتك لأسباب صحية.

الفصل الرابع

تشغيل النساء والأحداث

س- ١: هل تحصلين على ذات أجر الرجل عند القيام بذات العمل؟

تُمنحي أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامك بذات العمل، وتتاح لك ذات فرص التدريب والترقي ويحظر تشغيلك في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بك صحياً أو أخلاقياً، أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل.

س- ٢: كيف تحسب إجازة الوضع؟

تحسب إجازة الوضع خمسين يوماً بأجر كامل، شرط أن تكوني قد عملت لمدة سنة كاملة قبل طلب الإجازة. تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وثلاثين يوماً. وإذا كانت المدة المتبقية من الإجازة بعد الوضع تقل عن ثلاثين يوماً، يجوز منحك إجازة متممة من إجازاتك السنوية، وإلا اعتبرت الفترة المتممة إجازة بدون أجر.

س- ٣: هل يجوز فصلك من العمل إذا حالت الحالة الصحية دون عودتك إلى العمل بعد انتهاء إجازاتك؟

- لا يجوز فصلك من العمل، بل تعتبرين في إجازة بدون أجر، على ألا تزيد مدة انقطاعك عن العمل ستين يوماً متقطعة أو متصلة، وبشرط تقديمك شهادة عن حالتك الطبية من طبيب مختص يقبله صاحب العمل.
- لا ينتقص حصولك على إجازة الوضع من حقتك في أي من الإجازات الأخرى.

س ٤- كيف تحسب ساعة الرضاعة؟

ساعة واحدة يومياً – يترك تحديدها لك – لمدة سنة، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع.

س- ٥: ما هو السن الذي يسمح فيه للحدث بمزاولة العمل؟

- ستة عشر عاماً، بعد موافقة والده وولي أمره وصدور إذن خاص بذلك من إدارة العمل.
- إذا كان الحدث تلميذاً قبطياً يجب الحصول على موافقة وزير التعليم والتعليم العالي.

س- ٦: ماهي الأعمال التي لا يسمح للحدث بمزاومتها؟ كل الأعمال التي من شأنها إلحاق الضرر بصحته أو سلامته أو أخلاقه.

س- ٧: ماهي ضوابط تشغيل الأحداث؟

- لايجوز تشغيل الحدث إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليه بمعرفة الجهة الطبية المختصة وثبوت صلاحيته للعمل المراد تكليفه به. وعلى صاحب العمل إعادة الكشف الطبي على الحدث مرة كل سنة على الأقل.
- على صاحب العمل أن يحتفظ في الملف الخاص بالحدث شهادة ميلادة وشهادة لياقته الصحية وشهادات الفحص الطبي الدوري.
- وعلى كل صاحب عمل يستخدم حدثاً فأكثر أن يقدم للإدارة بياناً باسم الحدث وعمله وتاريخ تشغيله، وأن يعلق بصورة ظاهرة في مكان العمل بياناً واضحاً بساعات عمل الأحداث الذين يستخدمهم وفترات راحتهم.

الفصل الخامس

عمال المنازل

س- ١: من هو المستخدم المنزلي؟

هو الشخص الطبيعي الذي يؤدي الأعمال المنزلية، تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، مقابل أجر، كالعاملات المنزليات والمربيات، والسائق والطاهي والبستاني ومن في حكمهم.

س- ٢: هل يجوز تشغيلك بدون عقد؟

- لا يجوز تشغيلك إلا بعقد استخدام مكتوب ومصدق عليه من الإدارة المختصة، ومحرر من ثلاث نسخ، تسلم لك نسخة، وصاحب العمل نسخة، وتودع الثالثة لدى الإدارة المختصة في وزارة العمل.
- ويُعاقب بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال كل من شغل مستخدم بدون عقد عمل.

س- ٣: بأي لغة يوقع عقد العمل؟

يُحرر عقد الاستخدام باللغة العربية، ويجوز أن ترفق به ترجمة له بلغة أخرى، وفي حالة الاختلاف بين النصين يُعتمد النص المحرر باللغة العربية.

س- ٤: ماهي البيانات التي يجب أن يشتمل عليها عقد العمل؟

- اسم صاحب العمل وجنسيته ومحل إقامته.
- اسم المستخدم وجنسيته ومحل إقامته
- تاريخ إبرام العقد
- نوع العمل المكلف به المستخدم وطبيعته
- تاريخ مباشرة العمل، وفترة الاختبار. وتكون فترة الاختبار مدفوعة الأجر بضوابط يحددها وزير العمل^١.
- مدة العقد وشروط تجديده وإنهائه

١- راجع وزارة العمل للاطلاع على اللوائح الحديثة.

- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه
- أي أحكام أو بيانات ينص عليها وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل.

س- ٥: ما هو الحد الأدنى لسن الاستخدام؟

- يحظر استخدام وتشغيل المستخدمين من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة أو تزيد على ستين سنة.
- ويعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال، إن خالف ذلك.
- ولوزير العمل أو من ينيبه الاستثناء من الحد الأقصى للسن.

س- ٦: ماهي التزامات صاحب العمل؟

- توفير المأكل والمسكن اللائق لك، والرعاية الصحية الملائمة، والأدوية والمستلزمات الطبية حال مرضك أو إصابتك أثناء أداء العمل أو بسببه، وذلك دون إلزامك بأي أعباء مالية.
- معاملتك معاملة حسنة تحفظ كرامتك وسلامة بدنك.
- عدم تعريض حياتك أو صحتك للخطر، أو إيذائك بدينياً أو نفسياً بأي وجه من أوجه الإيذاء.
- عدم تشغيلك أثناء إجازتك المرضية.
- عدم تشغيلك في مواعيد الراحة اليومية أو في الإجازات الأسبوعية، ما لم يوجد اتفاق بالتراضي مع صاحب العمل على غير ذلك.
- يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر الشهري المتفق عليه بالعملية القطرية في نهاية الشهر الميلادي، وبما لا يتجاوز اليوم الثالث من الشهر التالي. ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجرك إلا إذا أثبت إيداعه في الحساب المصرفي الخاص بك، أو تسليمه لك نقداً بموجب مخالصة موقعة منك تفيد باستلامك الأجر كاملاً.
- ويعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال، إن خالف ذلك.

س- ٧: هل يجوز خصم نفقات الاستقدام منك؟

- يحظر على صاحب العمل خصم أي رسوم أو أتعاب أو نفقات من أجرك المستحق نظير إجراءات استقدامك إلى الدولة.
- ويعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال، إن خالف ذلك.

س- ٨: هل يجوز لصاحب العمل إجبارك على العمل خارج الدولة؟

- لا يجوز له ذلك، ويحظر على صاحب العمل تشغيلك خارج الدولة دون موافقتك، ورضاك الكامل.
- وفي حال ثبوت أن صاحب العمل يود إجبارك أو نقلك للعمل في دولة أخرى، يجوز لك أن تنتهي عقدك قبل انتهاء مدته مع احتفاظك بحقك كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة، كما تتم إعادتك إلى موطنك الأصلي أو محل إقامتك على نفقة صاحب العمل.
- ويجب التوجه إلى إدارة علاقات العمل لتقديم شكوى، أو مراكز أمن العاصمة. ويمكن أيضاً التقدم إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان لطلب المشورة والمساعدة.

س ٩- هل يوجد حد أقصى لساعات عملك في المنزل؟

- يكون الحد الأقصى لساعات العمل في عشر ساعات يومياً، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام، ولا تدخل هذه الفترات ضمن حساب ساعات العمل.
- ويعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال إن خالف ذلك.

س- ١٠: هل لديك الحق في إجازة أسبوعية كعامل منزلي؟

- نعم، تستحق إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين

- ساعة متتالية، ويُحدد موعدها وفقاً لما تتفق عليه مع صاحب العمل في عقد الاستخدام.
- ويُعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال في حال خالف البنود المشار إليها أعلاه.

س- ١١: هل لديك الحق في إجازة سنوية كعامل منزلي؟

- نعم تستحق عن كل سنة ميلادية تقضيها بالخدمة إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أسابيع، ويجوز لك تجزئتها واختيار موعد ومكان قضاها، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك بما لا يخل بمصلحتك.
- كما تستحق كلما أمضيت سنتين في الخدمة، بتذكرة سفر جواً إلى موطنك الأصلي أو محل إقامتك ذهاباً وعودة لقضاء كل الإجازة المستحقة لك أو ما تبقى منها، ما لم يكن السفر نهائياً، فتستحق تذكرة عودة فقط إلى موطنك الأصلي أو محل إقامتك.
- ويُعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال إن خالف البنود المشار إليها أعلاه.

س- ١٢: هل لديك الحق في التعويض عن إصابات العمل كعامل منزلي؟

- يكون تعويضك عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤. ^{١١}

س- ١٣: هل لديك الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة كعامل منزلي؟

- يجب على صاحب العمل أن يؤدي لك مكافأة نهاية خدمة إن قضيت في العمل مدة سنة كاملة فأكثر اعتباراً من تاريخ ٢٢ / ٨ / ٢٠١٧.

١١- اطلع على الفصل السابع ضمن هذا الكتيب -إصابات العمل والتعويضات

- وهو تاريخ صدور قانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل.
- وتحدد هذه المكافأة بالاتفاق بين الطرفين بشرط ألا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، وتستحق المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضيتها في الخدمة.
 - ويحق لصاحب العمل أن يخصم من المكافأة المبالغ التي تكون مديناً بها له.
 - ويُعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال إن خالف البنود المشار إليها أعلاه.

س- ١٤ : هل يجوز لصاحب العمل حرمانك من مكافأة نهاية الخدمة؟

نعم ، يجوز لصاحب العمل فصلك دون إنذار ودون منحك مكافأة نهاية الخدمة عن السنة التي فصلت فيها، إذا أخليت بالتزاماتك المقررة بموجب أحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل، أو عقد الاستخدام.

س- ١٥: ماهي التزاماتك وواجباتك كعامل منزلي؟

- عليك احترام قوانين الدولة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وقيمها الدينية والأخلاقية.
- عليك أداء العمل المتفق عليه، وأية أعمال أخرى من مقتضياته بنفسك، بدقة وأمانة.
- عليك المحافظة على أسرار وأموال وممتلكات صاحب العمل والمقيمين معك وزوارهم، وعدم الإضرار بمصالحهم، وأن تبذل في ذلك عناية الشخص الحريص.
- عليك تنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل، والمقيمين معه، على الوجه الأكمل، ما لم تكن مخالفة للقانون أو عقد الاستخدام، أو

- تؤدي إلى تعريض حياتك أو مالك أو حياة أو مال الغير للخطر.
- عليك حفظ الأشياء المسلمة إليك لتأدية عملك، واستعمالها فيما أعدت له، وفقاً لطبيعة استخدامها، وإعادتها إلى صاحب العمل عند انتهاء خدمتك.
- عليك الامتناع عن العمل لدى الغير، سواء كان ذلك بأجر أو بدونه، بالمخالفة لأحكام القانون أو اللوائح المعمول بها في الدولة.
- يجب أن تتمتع بحسن معاملة مع صاحب العمل وأسرته والمقيمين معه، وعدم الإساءة إليهم وخاصة الأطفال وكبار السن منهم.

س ١٦ - هل يجوز لك أن تنتهي عقدك دون مهلة إخطار مع احتفاظك بحقك كاملاً في مكافأة نهاية الخدمة؟

نعم، يجوز ذلك في الحالات الآتية:

- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام.
- إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله، قد استعمل الغش وقت التعاقد معك فيما يتعلق بشروط الاستخدام.
- إذا اعتدى عليك صاحب العمل، أو أحد أفراد أسرته، بما يمس بدنك أو حياتك.
- إذا وُجد خطر جسيم يهدد سلامتك أو صحتك، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته.

س ١٧ - ماهي الأحكام الواجب تطبيقها في حال وقوع نزاع بين المستخدم وصاحب العمل؟

تخضع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والمستخدم، والتي تتعلق بتطبيق القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل، أو عقد الاستخدام، لأحكام الفصل «الحادي عشر مكرراً». من

قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ .

س- ١٨: هل يجوز لك تغيير عملك قبل نهاية مدة العقد؟

نعم يجوز، يمكن تغيير جهة العمل في أي وقت قبل انتهاء العقد من دون الحصول على شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل ، ويشترط أن تقدم إشعار خطي قبل شهر على الأقل في حال عملت لدى صاحب العمل مدة سنتين أو أقل، وقبل شهرين في حال عملت لدى صاحب العمل لأكثر من سنتين.^{١٢}

س- ١٩: هل يجوز لك مغادرة البلاد أثناء سريان مدة العقد؟

نعم يجوز، لك الحق في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل. وعلى جميع مستخدمي المنازل إبلاغ صاحب العمل قبل رغبتهم في المغادرة ب ٧٢ ساعة على الأقل.

١٢- للاطلاع على الفصل الحادي عشر الخاص بأحكام الإقامة وتغيير العمل التي تنطبق على العمال المنزليين.



الفصل السادس

السلامة والصحة المهنية

والرعاية الاجتماعية

س- ا: ما هي واجبات صاحب العمل إزاء الحفاظ على سلامتك؟

- على صاحب العمل أو من ينوب عنه أن يحيطك عند بدء الخدمة بمخاطر عملك، وعلى ما يستجد منها بعد ذلك، ويعرفك بوسائل الوقاية منها، وأن يعلق في مكان ظاهر تعليماته المفصلة بشأن وسائل الصحة والسلامة المهنية لحمايةك في العمل من الأخطار التي تتعرض لها أثناء تأدية عملك،
- على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحمايةك أثناء العمل من أية إصابة أو مرض قد ينشأ عن الأعمال التي تؤديها في منشأته، أو من أية حادثة أو خلل أو عطب في الآلات أو المعدات أو من الحريق، لا يجوز لصاحب العمل أن يحملك أو يقطع من أجرك أي مبلغ مقابل توفير هذه الاحتياطات.
- على صاحب العمل أن يتخذ التدابير التي تكفل النظافة والتهوية في أماكن العمل، وأن يزودها بالإضاءة المناسبة، والمياه الصالحة للشرب والنظافة ووسائل صرف المياه، وذلك وفقاً للوائح والقرارات التي تصدرها الجهات المختصة في هذا الشأن.
- على صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال يتراوح بين خمسة وخمسة وعشرين عاملاً، أن يعد لهم صندوق إسعافات مزوداً بالأدوية والأدوات والمعدات التي تحددها الجهة الطبية المختصة، ويوضع الصندوق في مكان ظاهر بالمنشأة وفي متناول العمال، ويعهد باستعماله إلى عامل مدرب على تقديم الإسعافات الطبية الأولية.
- وإذا زاد عدد العمال على خمسة وعشرين عاملاً، خصص صندوق لكل مجموعة يتراوح عددها بين خمسة وخمسة وعشرين عاملاً، فإذا زاد عدد عمال المنشأة على مائة عامل وجب على صاحب العمل أن يعين ممرضاً متفرغاً في المنشأة، إضافة إلى توفير صناديق الإسعافات الأولية. وإذا زاد عدد عمال المنشأة على خمسمئة، وجب

- عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل.
- يجب إجراء الفحوص الدورية للعمال المعرضين لخطر الإصابة بأمراض المهنة في مختلف الأنشطة، على فترات تتناسب مع خطورة المهنة، وفقاً للضوابط التي تقررها الجهات المختصة، وتحدد فيها أنواع تلك الفحوصات وفترات إجرائها، وعلى صاحب العمل أن يحفظ نتائج هذه الفحوص في الملفات الخاصة بالعمال، وإذا أظهر الفحص الطبي إصابة العامل بأي من أمراض المهنة، وجب على صاحب العمل إخطار الإدارة بذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بنتيجة الفحص.
- على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل إليها وسائل النقل العادية (يصدر بتحديد تلك المناطق قرار من الوزير)، وأن يوفر لهم الخدمات التالية:
 ١. اوسيلة النقل المناسبة أو المسكن المناسب أو كلاهما.
 ٢. مياه الشرب الصالحة.
 ٣. مواد التغذية المناسبة، أو وسائل الحصول على هذه المواد.
- على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يوفر لعماله الخدمات الاجتماعية التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير مع مراعاة طبيعة منطقة العمل وظروفها وعدد العمال في المنشأة.
- على الإدارة المختصة (إدارة التفتيش بوزارة العمل)، في حال امتناع صاحب العمل عن اتخاذ الاحتياطات المشار إليها، أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم، أن ترفع الأمر إلى الوزير لإصدار قرار بغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف عمل آلة أو أكثر، حتى تزول أسباب الخطر، وفي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمال كاملة، أثناء فترة الغلق أو الإيقاف^{١٣}.

^{١٣} - ملاحظة، إن كنت تعمل في ميدان البناء والبنى التحتية راجع المزيد من المعلومات في الفصل التاسع الخاص بعمال المنشآت.

س- ٢: ما هي واجباتك من أجل الحفاظ على سلامتك؟

- يحظر عليك القيام أو الامتناع عن القيام بأي عمل بقصد عرقلة تنفيذ تعليمات صاحب العمل بشأن المحافظة على صحتك أو ضمان سلامتك، أو بقصد إتلاف أو تعطيل أية أجهزة أو معدات أعدت لهذا الغرض.
- عليك أن تستخدم أجهزة الوقاية والملابس المعدة لها، التي يزودك بها صاحب العمل، وأن تمثل لجميع تعليماته التي تهدف إلى المحافظة عليك من الإصابات والأمراض.^{١٤}

١٤- ذات الملاحظة السابقة لpid.

الفصل السابع

إصابات العمل والتعويضات

س- ١: ما هي إصابة العمل؟

- هي الإصابة التي تنشأ عن حادث يقع لك أثناء تأدية عملك أو بسببه، أو خلال فترة ذهابك أو عودتك منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي للعمل، وكذلك قد ينتج عن إصابة العمل (الوفاة)، ويجب التعويض عنها للورثة.

س- ٢: ما هي الإجراءات حال حدوث إصابة أو وفاة؟

- إذا توفي العامل أثناء العمل أو بسببه أو أصيب بإصابة عمل، وجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه، إبلاغ الحادث فوراً إلى الشرطة والإدارة.
- ويجب أن يتضمن البلاغ اسم العامل وسنه مهنته وعنوانه وجنسيته ووصف موجز للحادث وظروفه وما اتخذ من إجراءات لإسعافه أو علاجه.
- وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ بإجراء التحقيق اللازم ويثبت في المحضر أقوال الشهود وصاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك، كما يبين المحضر بوجه خاص صلة الحادث بالعمل.
- وعلى الشرطة فور انتهاء التحقيق أن ترسل صورة من المحضر إلى الإدارة وأخرى إلى صاحب العمل، وللإدارة أن تطلب استكمال التحقيق إذا رأت الضرورة لذلك.

س- ٣: ما هو الإجراء الذي يمكن اتخاذه في حال تم إجبارك على العمل وأنت مصاب بإصابة لا تسمح لك بالعودة إلى العمل؟

- إذا نشأ خلاف بينك وصاحب العمل بشأن مدى قدرتك على استئناف العمل أو غير ذلك من الأمور الطبية المتصلة بالإصابة أو المرض

أو العلاج المقرر أو الجاري، وجب على الإدارة إحالة الأمر إلى الجهة الطبية المختصة، ويكون قرارها بشأن المسائل التي تدخل في اختصاصها المهني نهائياً.

- ويكون تلقي العلاج المناسب على نفقة صاحب العمل، وفقاً لما تقررته الجهة الطبية المختصة.
- تتقاضى أجرك كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر، فإذا استمر العلاج أكثر من ستة أشهر تتقاضى نصف أجرك الكامل حتى يتم شفاؤك أو يثبت عجزك الدائم.
- يعتبر العجز الكلي الدائم عن العمل في حكم الوفاة عند حساب مقدار التعوي.^{١٥}

س- ٤: هل يجوز حرمانك من تعويض إصابة العمل، وحرمان ورثتك من تعويض الوفاة؟

يجوز حرمانك من تعويض إصابة العمل، وحرمان ورثتك من تعويض الوفاة، في حالة تعمدك إصابة نفسك، أو كنت واقعاً تحت تأثير مخدر أو خمر وقت الإصابة أو الوفاة، وكان هذا المؤثر هو السبب في الإصابة أو الوفاة، أو رفضك أن يتم الكشف الطبي عليك دون أسباب جدية، وكذلك رفضك إتباع العلاج الذي قررته الجهة الطبية المختصة، أو مخالفتك متعمداً تعليمات صاحب العمل بشأن وسائل الوقاية من مخاطره أو إهمالك لذلك إهمالاً جسيماً.

س- ٥: ما هي المدة التي يجب خلالها دفع التعويض لك؟

- يؤدي صاحب العمل التعويض عن العجز، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ثبوت عجز العامل أو إعلان نتيجة التحقيقات المؤيدة لحدوث العجز بسبب العمل.

١٥- يرجى الاطلاع على إصابات العمل بأحد أمراض المهنة في الجدول رقم ١ والجدول رقم ٢ في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤

- وعلى صاحب العمل أن يودع التعويض عن الوفاة في خزانة المحكمة المختصة خلال مدة لا تزيد عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة أو من تاريخ إعلان نتيجة التحقيقات، المؤيدة لحدوث الوفاة بسبب العمل.

س- ٦: هل يسقط حقك بالمطالبة بالتعويض عن العجز أو حق الورثة في التعويض عن الوفاة؟

يسقط حقك في المطالبة بالتعويض عن العجز أو الوفاة بالنسبة للورثة، بانقضاء مدة سنة من تاريخ التقرير الطبي النهائي المتضمن حدوث العجز، أو من تاريخ حدوث الوفاة.



الفصل الثامن

التنظيمات العمالية والإضراب عن العمل

س-١: هل لديك الحق في الانتساب إلى أي تنظيمات عمالية؟

- يجوز أن تشكل في كل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر لجنة مشتركة تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال. ويراعى أن يمثل نصف أعضاء اللجنة صاحب العمل، ويمثل نصفهم الآخر العمال. ويتولى عمال كل منشأة اختيار ممثليهم في اللجنة المشتركة عن طريق الانتخاب المباشر^{١٦}
- وتتولى اللجنة المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل، ومنها، تنظيم العمل، وسبل زيادة الإنتاج وتطويره والارتقاء بالإنتاجية، وبرامج تدريب العمال، ووسائل الوقاية من المخاطر، وتحسين مستوى الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتنمية ثقافة العمال العامة.
- يحظر على التنظيمات العمالية ممارسة أي نشاط يتعلق بالمسائل السياسية والدينية، أو تحضير أو طباعة أو توزيع منشورات تسيء إلى الدولة أو الأوضاع القائمة فيها، كذلك الدخول في مضاربات مالية أو قبول الهبات والتبرعات إلا بموافقة وزارة العمل.

س ٢- ما هي شروط الإضراب عن العمل؟

- يجوز اللجوء للإضراب بعد موافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة، وبعد منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب، ويجب الحصول على موافقة وزارة العمل بعد التنسيق مع وزارة الداخلية فيما يتعلق بزمان ومكان الإضراب، على ألا يتم المساس بأموال الدولة أو ممتلكات الأفراد أو أمنهم أو سلامتهم.
- لا يجوز الإضراب في المرافق الحيوية وهي البترول والغاز والصناعات

١٦- يرجى مراجعة الجهة المختصة بوزارة العمل للتعرف إلى شروط العضوية وإجراءات العملية الانتخابية.

المرتبطة بها، الكهرباء والماء، الموانئ والمطارات، والمستشفيات والمواصلات.

- لا يجوز اللجوء إلى الإضراب إلا بعد تعذر الحل بين العمال وصاحب العمل بالتوفيق أو التحكيم وفقاً لأحكام القانون.

الفصل التاسع

حقوق وواجبات عمال الإنشاءات

أولاً – الشروط الخاصة بالسكن:

س-١: ما هي اشتراطات ومواصفات السكن المناسب؟

اشتراطات ومواصفات سكن عمال الإنشاءات تكون حسب الآتي:

- أن لا تقل المساحة المخصصة للفرد الواحد داخل الغرفة المشتركة عن أربعة أمتار من المساحة الخالية.
- عدم إيواء أكثر من أربع عمال داخل الغرفة الواحدة في المجمعات السكنية وثمانية عمال في المساكن المؤقتة. ألا تستخدم المداخل أو الممرات أو أسطح المباني أو السرايب كغرف لإيواء العمال.
- ألا تسمح نوافذ المبنى بتسرب أي أتربة وأن تغطي بسلك معدني يمنع دخول الحشرات.
- أن تكون جميع الغرف جيدة التهوية وتتوفر بها الإضاءة الطبيعية مع تزويدها بالإضاءة الصناعية الكافية.

س-٢: ما هي التزامات صاحب العمل لتزويد السكن بالتجهيزات الأساسية؟

- أسرة مزودة بالفراش والأغطية المناسبة، ودواليب لحفظ الملابس، ويحظر استعمال أسرة ذات طابقين أو أكثر.
- أجهزة تكييف الهواء الكافية والمناسبة، ومراوح شفط لسحب الأبخرة والأدخنة.
- براد مياه ذو مشرب واحد لكل عشرين عاملاً على الأكثر ومزود بفلتر ذي ثلاث شمعات فخرارية ويحظر استعمال فلاتر الفيبير أو ذات الخيوط.
- ثلاجة لحفظ الطعام تتناسب وعدد العمال.
- صندوق قمامة ذو غطاء ومزود بأكياس بلاستيكية شديدة التحمل.
- يجب على صاحب العمل تعيين عامل لتنظيف المسكن، ومشرف على المبنى لإخطاره بما يحتاجه المبنى من تجهيزات وأعمال صيانة.

- صندوق للإسعافات الأولية يحتوي على عدد كافٍ من المطهرات والأربطة.
- توفير دورة مياه كاملة لكل ثمانية عمال كحد أقصى على أن تكون جيدة التهوية والإضاءة وتزود بسخان ماء.
- يلتزم صاحب العمل بأعمال الصيانة الدورية لمرافق السكن،
- ويحظر استقطاع أي مبالغ مالية من العامل نظير تجهيز السكن أو صيانتها.

س- ٣: ما هي شروط المساكن المؤقتة؟

- قاعات لتناول الطعام تكون مجهزة بما يتناسب وعدد العمال المقيمين بالسكن المؤقت وأن تزود بشبك على الأبواب والنوافذ ومصائد الحشرات.
- غرفة مجهزة بالإسعافات الطبية الأولية يعهد بها لمرض ممرض، وذلك في حالة زيادة عدد العمال عن (١٠٠) عامل.
- الوسائل اللازمة للتخلص من مخلفات السكن والصرف الصحي بطريقة صحية وبصفة منتظمة.
- يحظر قطعياً استخدام أو استغلال سكن العمال في غير الأغراض المخصصة له .
- يلتزم صاحب العمل بتوفير أجهزة إطفاء وإنذار مناسبة وفقاً لما تقرره إدارة الدفاع المدني.
- يراعى تزويد السكن بصناديق الإسعافات الطبية الأولية كالأدوية والأربطة والمطهرات الكافية.

ثانياً: الشروط الخاصة بمكان العمل:

س- ١: كيف تتعرف على تعليمات المنشأة التي تعمل بها؟

على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يضع لائحة لتنظيم العمل في المنشأة، في مكان ظاهر، وتعتبر أحكام هذه اللائحة جزءاً متماً للعقد المبرم مع المنشأة.

س- ٢: كيف تتصرف لدى وجود خطر يهدد سلامتك في العمل؟

يجوز لك بعد تبليغ صاحب العمل بهذه المخاطر، وعدم وجود استجابة منه، الاتصال على دائرة مفتشي العمل في وزارة العمل لإخطارهم بالأمر. كما يمكن إبلاغ اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان لطلب المشورة والمساعدة.

س- ٣: هل يجوز استخدامك في المنشأة لتأدية خدمات خاصة لأصحاب العمل؟

لا يجوز، ويحظر على المدراء والرؤساء استخدامك في تأدية خدمات خاصة لهم، كما يحظر عليهم التعدي عليك، أو إساءة معاملتك.

س- ٤: ما هي اشتراطات السلامة المهنية؟

تضمن قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة بهذا الشأن إلزام صاحب العمل باتخاذ العديد من الاحتياطات الخاصة بذلك ومن أهمها:

- على صاحب العمل إطلاعك على كافة مخاطر العمل الذي تمارسه، وتبصيرك بكافة الاحتياطات الضرورية للوقاية من هذه المخاطر وبلغة تفهمها.
- على صاحب العمل تزويدك بالملابس والأدوات الواقية. في حالة

- وجود فتحات بمواقع العمل تعرضك لخطر السقوط، يجب أن تحاط هذه الفتحات بحواجز واقية.
- عند إنشاء سندرة يجب أن تنشأ طبقاً للأصول الفنية المقررة مع استصدار التراخيص اللازمة لذلك، وأن تزود بحاجز مانع للسقوط وبوسيلة مأمونة للصعود.
- يجب أن تكون السلالم الثابتة مصنوعة من مواد تحول دون الانزلاق، ومجهزة باحتياطات الوقاية والسلامة.
- يجب أن يراعى عند استخدام «السقالات» أن تكون من مواد متينة ومناسبة وباتساع كاف ومحاطة بحواجز وأجهزة أمان لمنع سقوط العمال.
- يجب في حالة استخدام معدات يصدر عن تشغيلها ضوضاء واهتزازات، اتخاذ كل ما من شأنه تقليل شدة الضوضاء والاهتزازات، كتوزيع واقيات أذن مناسبة، مع مراعاة ألا تزيد شدة الضوضاء أو مدة التعرض لها عن المستويات المصرح بها.
- يجب تجهيز أماكن مغلقة للآلات التي ينجم عن تشغيلها أتربة وأدخنة أو غازات ضارة، وتزويدها بأجهزة الشفط والتجميع المناسبة. أن تتواجد في الماكينة وسيلة لإيقافها فوراً، مثل قطع التيار الكهربائي.

س- ٥: ما هي احتياطات الوقاية عند تداول وتخزين المواد وأدوات العمل؟

- تضمن قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن إلزام صاحب العمل باتخاذ العديد من الاحتياطات الخاصة بذلك ومن أهمها:
- توفير معدات الرفع الميكانيكية المناسبة، مع التأكد من سلامة وصلاحية السلاسل وخطافات التعليق، والتفتيش عليها دورياً.
 - أن يوضع على كل آلة رفع بيان بأقصى حمل تشغيل مأمون.
 - تزويد كباين عمال التشغيل لآلة الرفع بوسيلة اتصال.

- يحظر إسناد تشغيل آلات الرفع والجبر والنقل لغير الفنيين المختصين والمرخص لهم بذلك من الجهة المختصة.

س- ٦: ما هي اشتراطات الوقاية من الكهرباء؟

تضمن قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن إلزام صاحب العمل باتخاذ العديد من الاحتياطات الخاصة بذلك ومن أهمها:

- أن تكون لوحات التوزيع الكهربائي في مكان آمن وسهل الاستخدام،
- كذلك استخدام مفاتيح من النوع الذي لا يصدر عنه شرر.
- إجراء الفحص الدوري على جميع الكابلات والأسلاك والتوصيلات.

س- ٧: ما هي احتياطات الوقاية من أخطار الحريق؟

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقايتك من أخطار الحريق طبقاً لما تحدده الجهات المختصة حسب نوع النشاط الذي تجري مزاولته في أماكن العمل، وخواص المواد الأولية ومواد الإنتاج المستخدمة، ويراعى بصفة خاصة الاحتياطات التالية:

- توفير عدد كاف من مخارج الطوارئ، ووضع أجهزة إنذار مع تدريبك على استعمالها.
- إتباع المعايير الفنية اللازمة في إنشاء الأفران والغلايات وغيرها من مصادر الحرارة، وتغليف أبواب الغازات الحارة وعوادم الآلات ذات الاحتراق الداخلي بالمواد العازلة.
- منع التدخين في أماكن العمل، وتطبيق الجزاءات المقررة على من يخالفها.
- ترك مسافات كافية بين وحدات العمل لمنع انتشار الحريق وخاصة بين الأماكن التي تحتوي على مواد قابلة للاشتعال، وعدم ترك أي مصدر للنيران بهذه الأماكن.

- تويعتك بأخطار الحريق وطرق منعه وتدريبك على كيفية استخدام وسائل مكافحة الأولية للحريق.

س- ٨: ما هي احتياطات الوقاية من الأخطار الطبيعية؟

يلتزم صاحب العمل بتوفير الاحتياطات اللازمة للوقاية من الأخطار الطبيعية ومن أهمها ما يلي:

- حظر العمل في ساعات الظهيرة في الأماكن المكشوفة خلال فصل الصيف في الفترة من ١٥ يوليو وحتى ٣١ أغسطس من كل عام، بحيث لا تزيد على خمس ساعات في الفترة الصباحية، ولا تجاوز الحادية عشرة والنصف صباحاً، على ألا يبدأ العمل في الفترة المسائية قبل الساعة الثالثة مساءً،
- وعلى صاحب العمل أن يضع جدولاً بذلك في مكان ظاهر يسهل الاطلاع عليه لمفتشي العمل عند زيارتهم التفتيشية.
- تزويدك بالقفازات والجوارب والأحذية والملابس الثقيلة، لدى وجود انخفاض في درجات الحرارة.
- تزويدك بسترات واقية في موسم المطر.
- تزويدك بالأغطية الواقية للرأس وتوفير مياه الشرب المبردة عند أداء العمل بالأماكن المكشوفة.

س- ٩: ما هي الاشتراطات في مناطق العمل البعيدة عن المدن؟

تعتبر مناطق العمل البعيدة عن المدن هي المناطق التالية:

- منطقة دخان - منطقة أم باب - منطقة مسيعيد - منطقة الشمال - منطقة جزيرة حالول - أي منطقة عمل أخرى تبعد خمسة عشر كيلومتراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية.
- على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في المناطق النائية أن

يوفر لهم الخدمات التالية:

١. وسائل الانتقال المناسبة أو السكن المناسب، أو كلاهما.
٢. المياه الصالحة للشرب.
٣. المواد الغذائية المناسبة، أو وسائل وصول هذه المواد.
٤. وسائل الإسعافات الطبية.

- فيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار إليها على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل منها شيئاً.

ملاحظة هامة: نص قانون العمل على عقوبة بالحبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن ٢٠٠٠ ريال ولا تزيد عن مائة ألف ريال أو ببدل هاتين العقوبتين لمخالفة تقديم الخدمات المشار إليها أعلاه.^{١٧}

س- ١٠: كيف يتم تنظيم الرعاية الطبية بالمنشآت؟

- الكشف الطبي على عمال المنشأة، إجراء التحاليل المختبرية وصور الأشعة، تقديم الأدوية اللازمة للعلاج خارج المستشفى
- تحصين عمال المنشأة من الأمراض السارية طبقاً للتعليمات التي تصدر من وزارة الصحة في هذا الشأن.
- إعداد صندوق الإسعافات الأولية وتزويده بالأدوية والأدوات الطبية اللازمة.
- يلتزم صاحب العمل في المؤسسات التي يزيد عددها عن مئة عامل بتوظيف ممرض متفرغ في المنشأة، فإذا زاد عدد العمال عن خمسمئة عامل، وجب عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرضين على الأقل، وأن يتوفر بمكان العمل غرفة للإسعافات الأولية.

١٧- مادة (١٤٥) مكرراً من مرسوم بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤

ثالثاً: واجبات عمال الإنشاءات:

س- ا: ما هي واجباتك تجاه صاحب العمل؟

- يحق لصاحب العمل تعيينك أو نقلك من مكان لآخر أو من عمل لآخر، شرط ألا يختلف العمل الجديد اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه ولا ينطوي على الإساءة، مع عدم المساس بأجرك والشروط التي يتضمنها عقد العمل.
- أن تتواجد في مكان عملك في الموعد المحدد لبدء العمل، وعدم الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهائه.
- لا يجوز ترك العمل أو التوقف عنه، أو ترك مكانه خلال أوقات العمل إلا بإذن من رئيسك المباشر.
- لا يجوز الدخول إلى مكان العمل في غير أوقات العمل الخاصة به إلا بإذن كتابي يسلم إلى المنوط به مراقبة الدخول.
- عليك إطاعة أوامر وتعليمات الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة في أي وقت.
- يجب أن تكون علاقاتك مع زملائك العمال طيبة وقائمة على أساس التفاهم والمودة.
- يحظر عليك قبول هدايا أو مكافآت من الغير بسبب الأعمال التي تؤديها بحكم وظيفتك.
- لا يجوز تلقي الإعانات أو توزيع الأوراق لأي غرض إلا بإذن كتابي من إدارة المنشأة.
- يحظر عليك الاشتغال لدى صاحب عمل آخر حتى في غير ساعات عملك بالمنشأة، ويجب أن تؤدي عملك بدقة وأن تحافظ على الآلات والأدوات التي تستخدمها.
- لا يجوز لك، في حالة حدوث خلل بالآلات، العبث بها أو محاولة إصلاحها، ويجب عليه إخطار رئيسك المباشر فوراً لإجراء اللازم.
- لا يجوز صرف أي مبلغ أو أجر أو أتعاب أو غير ذلك إلا بناءً على قرار المنشأة.

- لا يجوز إفشاء أسرار العمل الصناعية أو أي أمر يتعلق بأعمال المنشأة ونشاطها.
- يحظر عليك ارتكاب أي فعل أو تقصير يقصد منه منع تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية.

س- ٢: ما هي الجزاءات التأديبية التي يمكن تقع على عمال المنشآت؟

- الإنذار، ويتحقق ب خطاب مكتوب وموجه إليك، يتضمن إخطارك بالمخالفة التي ارتكبتها، ويدعوك إلى عدم تكرارها ويحذرك بتوقيع جزاء أشد في حالة العودة إلى تكرار المخالفة.
- الخصم من أجرك لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة. ولا يجوز أن يتضمن الشهر الواحد خصماً لأكثر من خمسة أيام. الوقف عن العمل مع حرمانك من الأجر لمدة لا تزيد عن خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
- الوقف عن العمل دون أجر أو بأجر مخفض لحين البت في التهمة الجنائية المنسوبة إليك، وإذا ثبت براءتك من التهمة أو تم حفظها، اعتبر الوقف كأن لم يكن، ويتم دفع ما يكون مستحقاً من أجرك عن مدة الوقف.
- الفصل من العمل مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.
- الفصل من العمل مع الحرمان من نهاية الخدمة.
- يجب إخطارك بالجزاء الموقع عليك كتابة، فإذا امتنعت عن استلام الإخطار يعلن الجزاء في مكان ظاهر من العمل.

س- ٣: ما هي طريقة التظلم من الجزاءات التأديبية؟

- قبل الطعن في الجزاء الموقع عليك أمام لجنة فض المنازعات لعمالية، يجب التظلم إلى صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ علمك بالجزاء، ويتم البت في التظلم خلال سبعة أيام من تاريخ

- تقديمه، ويعتبر قوات هذه المدة دون البت فيه رفضاً له.
- وفي حالة رفض التظلم أو عدم البت فيه خلال المدة المشار إليها، يكون لك التظلم إلى الإدارة المختصة بوزارة العمل من الجزاء الموقع عليك خلال سبعة أيام من تاريخ الرفض. ويجب على الإدارة البت في تظلمك خلال سبعة أيام من تاريخ تقديمه إليها ويكون قرارها نهائياً، ويعتبر قوات هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً له.
- واستثناءً من ذلك يجوز لك الطعن في جزاء الفصل من العمل أمام لجنة فض المنازعات العمالية. وإذا تبين للجنة أن فصلك كان تعسفياً أو مخالفاً لأحكام القانون، قررت إما إلغاء جزاء الفصل وإعادةك إلى العمل واستحقاقك الأجر عن الفترة التي حُرمت فيها من العمل تنفيذاً لهذا الجزاء، أو تعويضك تعويضاً مناسباً، ويدخل في تقدير التعويض الأجر والمزايا الأخرى التي حُرمت منها نتيجة هذا الفصل.^{١٨}

س ٤- هل تلتزم بتعويض صاحب العمل عما تسببت في إتلافه أو تدميره؟

- يجوز إلزامك بالتعويض بعد إجراء تحقيق عن الواقعة.
- اقتطاع قيمة التعويض من أجرك، بحيث لا يزيد ما يقتطع عن أجر سبعة أيام في الشهر الواحد.
- تستطيع التظلم أمام إدارة العمل خلال سبعة أيام من تاريخ إبلاغك بتقدير التعويض.

١٨- انظر الفصل العاشر- الوصول للعدالة.

س- ٥: هل يجوز لك تغيير عملك قبل نهاية مدة العقد؟

نعم يجوز، لقد ألغى تعديل قانون خروج ودخول الوافدين لعام ٢٠٢٠ شرط عدم الممانعة، ويمكنك تغيير جهة عملك، بالمقابل يمنح صاحب عملك الفرصة للاعتراض خلال فترة تحددها إدارة علاقات العمل.^{١٩}

١٩- للاطلاع على الفصل الحادي عشر-الأحكام الخاصة بالإقامة وتغيير جهة العمل

الفصل العاشر

الوصول إلى العدالة

س- ا: ما هي الإجراءات في حالة حدوث نزاع بين العامل وصاحب العمل؟

- يجب على كل من العامل وصاحب العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق أحكام قانون العمل أو عقد العمل أن يعرض النزاع على المشرفين، والمسؤولين أو اللجنة المشتركة داخل مكان العمل حال وجودها،
- وفي حال فشل الآليات الداخلية بإيجاد الحلول المناسبة يمكن التوجه إلى إدارة علاقات العمل بوزارة العمل لتسوية النزاع ودياً. وتتخذ الإدارة المختصة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ عرضه عليها، وتعرض نتيجة التسوية على الطرفين خلال السبعة أيام التالية، فإذا قبلها الطرفان يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يوقع منهما، وتعتمد الإدارة المختصة وتكون له قوة السند التنفيذي.
- ويترتب على تقديم طلب تسوية النزاع إلى الإدارة المختصة وقف المدة المقررة قانوناً لسقوط دعوى المطالبة بتلك الحقوق وذلك حتى انقضاء المواعيد المحددة أعلاه.
- فإذا لم تتم تسوية النزاع خلال المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أو رفض أحد طرفي النزاع تسوية الإدارة المختصة، أو انقضت المدة دون أن يبدي الطرفين أو أحدهما رأيه بالقبول أو الرفض، وجب على الإدارة المختصة أن تحيل النزاع خلال الثلاثة أيام عمل التالية، إلى لجنة فض المنازعات العمالية^{٢٠}.
- وتكون الإحالة مشفوعة بذاكرة تتضمن ملخصاً لموضوع النزاع وحجج الطرفين ومستنداتهما وملاحظات الإدارة المختصة،

٢٠- تسمى لجنة « فض المنازعات العمالية » تشكل برئاسة قاض من المحكمة الابتدائية يختاره المجلس الأعلى للقضاء وعضوية اثنين يرشحهما الوزير على أن يكون أحدهما من ذوي الخبرة في مجال المحاسبة ويصدر بتشكيل اللجنة وتحديد القواعد والإجراءات الواجب إتباعها أمامها، وآلية تنفيذ قراراتها، ومكافأتها، قرار من مجلس الوزراء. ويصدر قرار من الوزير بتحديد مقر انعقاد اللجنة، ويتولى أمانة سر اللجنة، موظف أو أكثر من موظفي الوزارة، يصدر بتدبيرهم وتحديد اختصاصاتهم ومكافأتهم قرار من الوزير

س-٢: ما هو اختصاص لجنة فض المنازعات العمالية؟

- تختص لجنة فض المنازعات دون غيرها، بالفصل في جميع المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، أو عقد العمل. وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ أول جلسة لنظر النزاع أمامها.
- يكون أعضاء اللجنة مستقلين، لا سلطان عليهم في قراراتهم لغير القانون، ولا يجوز لأي شخص أو جهة التدخل في المنازعات التي تنظرها اللجنة.

س-٣: ما هي الإجراءات التي تقوم بها أمانة سر لجنة فض المنازعات العمالية؟

- وعلى أمانة سر اللجنة، خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ إحالة النزاع إليها، تحديد جلسة لنظر النزاع في ميعاد لا يجاوز سبعة أيام عمل من تاريخ الإحالة.
- يُخطر كل من العامل وصاحب العمل بتاريخ الجلسة قبل انعقادها بثلاثة أيام على الأقل.
- تتولى أمانة سر اللجنة إخطار طرفي المنازعة بالإجراءات والقرارات التي تصدرها اللجنة على محال إقامتهم أو مراكز أعمالهم بكتاب مسجل، أو بأي وسيلة أخرى تفيد العلم. ويعتبر الإخطار منتجاً لأثاره القانونية من تاريخ تبليغه أو تسليمه لذوي الشأن.

س-٤: على ماذا يشتمل قرار لجنة فض المنازعات العمالية؟

- يجب أن يكون قرار لجنة فض المنازعات الذي تنتهي به المنازعة أمامها مسبباً.
- ومشمئلاً على أسماء رئيس وعضوي اللجنة وتاريخ ومكان إصداره، وأسماء الخصوم وصفاتهم وحضورهم أو غيابهم، وعرض مجمل

لوقائع المنازعة، وطلبات الخصوم ودفعوهم،

- ويوقع من الرئيس وأمين السر،
- وتكون له قوة السند التنفيذي المنصوص عليه في المادة (٣٦٢) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

س- ٥: كيف يُطعن في قرار لجنة فض المنازعات العمالية؟

- لذوي الشأن الطعن في القرار الصادر من لجنة فض المنازعات العمالية أمام الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف،
- وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة إذا كان حضورياً، أو من اليوم التالي للإعلان بالقرار إذا كان قرارها غيابياً،
- ولا يترتب على الطعن وقف تنفيذ القرار ما لم تقرر الدائرة المختصة غير ذلك.
- وتنظر الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف الطعن على وجه السرعة، وعليها أن تفصل فيه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة أمامها. ولا يجوز لغير الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف الأمر بوقف تنفيذ قرارات لجنة فض المنازعات.

س - ٦: هل يجوز تقييد دعوى تختص بها لجنة فض المنازعات امام محكمة أخرى؟

لا تقبل الدعاوى التي تختص بها لجنة فض المنازعات العمالية أمام المحاكم قبل أن تفصل فيها هذه اللجنة. وتستمر المحاكم في الفصل في الدعاوى التي رفعت أمامها قبل تاريخ العمل بهذا القانون، وتختص بالنظر في الدعاوى التي ترفع بعد تاريخ العمل به، لحين مباشرة اللجنة لاختصاصاتها.

الفصل الحادي عشر

الأحكام الخاصة بالإقامة - تغيير جهة العمل

س-١: هل يمكن الدخول إلى دولة قطر للعمل بدون وجود إذن بالعمل (سمة)؟

- على كل شخص غير قطري (وافد) يود الإقامة بغرض العمل في دولة قطر أن يكون لديه إذن بدخول البلاد (سمة) (من الجهة المختصة، ومُستقدم (جهة عمل). ويكون المستقدم قطري، أو غير قطري مقيم في الدولة وفقاً للقانون، وإن كان المستقدم شخصاً معنوياً تعين أن يكون مركزه الرئيسي في الدولة أو له إدارة فرعية بها.
- ولا تمنح سمة الدخول للوافد بغرض العمل إلا بموجب عقد عمل مبرم مع المستقدم وفقاً للشروط المقررة قانوناً.
- ويعاقب القانون على اتجار المستقدم (رب العمل) بتأشيرات الاستقدام أو التنازل عنها للغير، بعقوبة الحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد عن خمسين ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتشدد العقوبة حال تكرار الجريمة. ويقتضي ذلك الالتزام بتأدية العمل للمستقدم فقط لا غير، ويحظر عليك تأدية أي عمل مهما كان نوعه لأي جهة أخرى، إلا في حالة منحك «إعارة».

س-٢: ما هي الإعارة؟

الإعارة أن تأذن الجهة المختصة بوزارة العمل بعملك لدى جهة أخرى لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد لمدد مماثلة، ذلك بعد مضي سنة من تاريخ التحاقك بالعمل لدى المستقدم.

وعلى صاحب العمل الذي سيستفيد الإعارة لديه أن يقدم ملحق العقد المضاف إلى عقد العمل، موقعاً من المستقدم الأصلي والعامل ومصدقاً عليه من وزارة العمل.

كما يجوز للجهة المختصة أن تأذن لك بالعمل بعض الوقت لجهة أخرى

في غير أوقات عملك الأصلي، شرط حصولك على موافقة كتابية بذلك من مستقدمك.

س- ٣: ما هي عقوبة صاحب العمل الذي يقوم بالسماح لك بالعمل لدى الغير دون إذن من الجهة المختصة، أو يقوم باستخدام عمال لم يستقدمهم؟

يعاقب القانون بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد عن خمسين ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتشدد العقوبة حال التكرار.

س- ٤: ما هي الحالات التي يُسمح لك بها في تغيير جهة العمل؟

يجوز لك التقدم بطلب تغيير جهة العمل لوزارة العمل في جميع الأحوال قبل انتهاء العقد من دون الاستحصال على شهادة ممانعة من صاحب العمل ويتعين الحصول على موافقة الجهات المختصة. لا يجوز الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل، بموجب أحكام قانون العمل، أو العقد المبرم.

س- ٥: هل يمكنك تغيير العمل بالانتقال لجهة منافسة؟

يمكنك ذلك، إلا في حالة تضمن عقد العمل شرط بأن لا تقوم بعد انتهاء عقدك بمنافسة عملك الحالي أو بالاشتراك أو بالعمل في أي مشروع منافس في القطاع ذاته، على ألا تزيد مدة هذا الشرط في جميع الأحوال على سنة^{٢١}.

ولا يستطيع صاحب العمل إدراج بند عدم المنافسة في عقد العمل إلا

^{٢١} - يرجى مراجعة التطورات الإجرائية لضوابط عدم المنافسة لدى وزارة العمل. يبطل شرط عدم المنافسة إذا تحققت أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (٥١) من قانون العمل، أو فصل صاحب العمل العامل بالمخالفة الأحكام المادة (٦١) من هذا القانون.

في حال كانت طبيعة عملك تشمل إمكانية الوصول إلى معلومات خاصة بالعملاء واسرار العمل.

س- ٦: ماهي المتطلبات للانتقال لعمل جديد؟

- بداية يجب أن تقوم بإبلاغ صاحب العمل الحالي برغبتك في إنهاء العقد وتغيير جهة العمل عبر نظام التبليغ الإلكتروني الخاص بوزارة العمل وتتضمن إدخال وثيقة عقد العمل الموثق مع صاحب العمل الحالي، وكتاب من صاحب العمل الجديد موجه لوزارة العمل يؤكد رغبته بتوظيفك، ويتعين أن تكون رخصة الإقامة الخاصة بك سارية المفعول، أو خلال مدة (٩٠) يوماً من انتهاء تاريخ الصلاحية، فالم تـكن قد انتهت لأسباب خارجة عن إرادتك.
- وتعرف الفترة التي تنقضي بين موعد إبلاغ صاحب العمل وموعد ترك العمل بمهلة الإخطار، ويشترط أن تقدم إشعار خطي قبل شهر على الأقل في حال عملت لدى صاحب العمل مدة سنتين أو أقل، وقبل شهرين في حال عملت لدى صاحب العمل لأكثر من سنتين.
- ولدى تلقي رسالة نصية من وزارة العمل تؤكد الموافقة على تغيير جهة العمل، يجب أن يبدأ صاحب العمل الجديد بإجراءات العقد بواسطة (نظام التصديق الرقمي لعقد العمل متعدد اللغات الخاص بوزارة العمل). ذلك أنه بعد ملء المعلومات، يجب أن يطبع صاحب العمل الجديد عقد العمل ليتم توقيعه من قبل طرفي العمل، ثم يقوم بتحميل النسخة الموقعة وسائر المستندات على المنصة الرقمية. يلي ذلك تأكيد وزارة العمل لصاحب العمل الجديد بأن عقد العمل أصبح موثقاً وبإمكانه تسديد رسوم تصديق العقد. ويجب على صاحب العمل تزويد العامل بنسخة عن العقد، كما يمكن للعامل تحميل نسخة عنه بواسطة المنصة الإلكترونية بوزارة العمل.

- إثر ذلك تحال المعاملة آلياً إلى برنامج وزارة الداخلية لغرض الموافقة على إصدار البطاقة الشخصية للعامل، وحال صدور الموافقة يستطيع صاحب العمل الجديد الدخول إلى موقع مطراش التابع لوزارة الداخلية لتقديم طلب الحصول على بطاقة هوية قطرية جديدة للعامل ليتم تسليمها له مع بطاقة صحية صالحة.
- ولا يتعين تسديد أي مبالغ مالية أو التعويض لصاحب العمل الجديد عن أي تكاليف إدارية تكبدها لتغيير جهة العمل، فإجراءات تغيير صاحب العمل مجانية للعامل، كذلك لا يتعين دفع مقابل إصدار هوية جديدة أو بطاقة صحية.

س- ٧: هل يجب اتباع الإجراءات نفسها لتغيير جهة العمل خلال فترة الاختيار؟

- يجوز أن ينص عقد العمل على وضعك تحت الاختبار لمدة متفق عليها مع صاحب العمل، على أن لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ مباشرة العمل، ولا يجوز وضعك تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.
 - ويجوز لك إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار بشرط مراعاة ما يلي:
١. في حال رغبت في الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر، يجب عليك إخطار صاحب العمل المتعاقد معه كتابة برغبتك في إنهاء العقد قبل شهر على الأقل من ترك العمل، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل السابق عن قيمة التذكرة ورسوم الاستقدام، إن وجدت، على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي للعامل لشهرين.
 ٢. في حال رغبتك بإنهاء العقد ومغادرة البلاد، يجب عليك إخطار صاحب العمل كتابة برغبتك في ذلك وفقاً لمدة الإخطار المتفق عليها، على ألا تتجاوز شهرين.

س- ٨: ماهي عواقب إنهاءك عقد العمل دون الالتزام بمهل الإخطار؟

- إذا أنهى أي من الطرفين العقد دون مراعاة مده الإخطار، ألزم بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً للأجر الأساسي للعامل عن مدة الإخطار أو المدة المتبقية منها.

مثال: إن أردت التوقف عن العمل قبل أسبوعين من موعد انتهاء مهلة الإخطار التي تبلغ شهراً واحداً وكان الأجر الأساسي ١٥٠٠ ريال قطري في الشهر، توجب أن يسدد لصاحب العمل مبلغ ٧٥٠ ريال قطرياً من أجل إنهاء العقد بصورة قانونية.

- وأما في حال طلب منك صاحب العمل التوقف عن العمل قبل أسبوعين من نهاية مهلة الاخطا التي بلغ شهراً واحداً يتعين عليه أن يسدد لك مبلغ ٧٠٠ ريالاً قطرياً لإنهاء العقد بصورة قانونية. وفي جميع الأحوال، إذا غادرت البلاد دون التقيد بشرط مهلة الإخطار، فلا يجوز منك ترخيصاً بالعمل لمدة سنة اعتباراً من تاريخ المغادرة.

- لذا تذكر أنك كي تتمكن من العودة للعمل بدولة قطر يجب إبلاغ صاحب العمل بمهل الإخطار المقررة قانوناً، عبر النظام الإلكتروني الخاص بوزارة العمل، أو تسديد مهل الإخطار لصاحب العمل وفقاً لما حدده القانون.

س- ٩: في حال عدم تقاضيك راتبك، هل يتوجب عليك بالرغم من ذلك أن تلتزم بمهلة الإخطار قبل تغيير جهة العمل؟

في حال عدم احترام صاحب العمل الحالي الواجبات القانونية المترتبة عليه (بما في ذلك سداد الأجور)، يمكنك تغيير العمل من دون إخطار، ويتوجب عليك في هذه الحالة تقديم شكوى لدى إدارة علاقات العمل بوزارة العمل.

س- ١٠: هل يستوجب تغيير العمل دفع أي تعويض مالي لصاحب العمل السابق؟

- من حق صاحب العمل مطالبتك بأية رسوم صرفها على تدريبك وتطوير قدراتك للعمل، كاستخراج شهادة سواقة أو أي دورات تدريبية، وينصح أن تكون هذه المطالبة منصوص عليها في عقد العمل.
- ويحق لصاحب العمل في حال رغبت بالانتقال خلال فترة الاختبار أن يحصل على تعويض من صاحب عملك الجديد عن قيمة التذكرة ورسوم الاستقدام، إن وجدت، على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي للعامل لشهرين.^{٢٢}

س- ١١: هل يحق لك الحصول على مكافأة نهاية الخدمة في حال تغيير جهة العمل؟

في حال أنك أتممت سنة عمل على الأقل وأردت تغيير جهة العمل، يحق لك الحصول من صاحب العمل الحالي على مكافأة نهاية الخدمة، إضافة إلى إجازة السنوية المتراكمة وأي منافع أخرى ينص عليها عقد العمل. كذلك لك الحق في الحصول على بدل تذكرة السفر إياباً إلى بلدك الأصلي في حال قررت مغادرة دولة قطر.

س ١٢-هل يتعين على صاحب لعمل أن يسدد كلفة تذكر العودة إلى بلدك الأصلي عند تغيير العمل؟

- يجب على صاحب العمل أن يستكمل إجراءات إعادتك إلى بلدك الأصلي بما في ذلك سداد كلفة تذكرة العودة خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء العقد.
- إذا كنت قد التحقت بعمل آخر قبل مغادرتك البلاد، فينتقل حينئذ هذا الالتزام إلى صاحب العمل الجديد. هذا ويغطي صاحب العمل

^{٢٢} - يرجى مراجعة التطورات الإجرائية لضوابط التعويض لصاحب العمل السابق لدى وزارة العمل

جزءاً من تكلفة تذكرة العودة بما يتناسب مع فترة العمل التي أمضاها العامل من إجمالي مدة العقد. على سبيل المثال، في حال أنه استقال العامل من عقد عمل سنتين بعدما عمل لمدة سنة واحدة فقط، يغطي صاحب العمل نصف كلفة تذكرة العودة.

س- ١٣: هل يمكن الحصول على ترخيص إقامة بدون مستقدم؟

يجوز لوزارة الداخلية إصدار سمات ومنح تراخيص إقامة بدون مستقدم، للفئات التالية:

- المستثمرين الخاضعين لأحكام القانون المنظم لاستثمار رأس المال غير القطري في النشاط الاقتصادي.
- مالكي العقارات والوحدات السكنية والمنتفعين بها، وفقاً لأحكام القانون المنظم لتملك وانتفاع غير القطريين بالعقارات والوحدات السكنية.
- أي فئات أخرى تحدّد بقرار من مجلس الوزراء.

ويشترط لإصدار تراخيص إقامة الفئات المشار إليها، تقديم المستندات المؤيدة للطلب، وأن يكون صاحب الطلب محمود السيرة حسن السمعة. وتكون مدة الإقامة خمس سنوات قابلة للتجديد لمدة أو مدد أخرى مماثلة. وبالنسبة للفئات المشار إليها أعلاه يجوز منح الإقامة دون اشتراط العمل، لزوج وأبناء ووالدي المرخص له بالإقامة.

ويمكن للفئات المشار إليها أعلاه الخروج من الدولة خلال مدة سريان الإقامة دون إذن أو تصريح.

تستطيع الجهات المختصة إلغاء رخصة الإقامة الخاصة بك، في الحالات التالية:

- إذا ثبت أنك حصلت على رخصة الإقامة بناء على معلومات أو مستندات غير صحيحة.

- إذا كان في استمرار إقامتك بالدولة ما يهدد أمنها وسلامتها في الداخل أو الخارج أو يضر باقتصادها الوطني أو الصحة العامة أو الآداب العامة.
- إذا خالفت أو انتفى الغرض الذي من أجله رخص لك بالإقامة، دون الحصول على إذن بذلك من الجهات المختصة.

س- ١٤: هل يجوز لك استقدام أفراد أسرتك للإقامة صحبتك خلال تواجدك بدولة قطر؟ وما هي شروط ذلك؟

- يجوز لك، بعد الانتهاء من إجراءات الإقامة الخاصة بك التقدم بطلب لاستقدام زوجك وأولادك القصر، وكذلك الذكور الذين لم يكملوا دراستهم الجامعية حتى سن الخامسة والعشرين، وبناتك غير المتزوجات - للإقامة صحبتك بدولة قطر- وذلك إذا كان لديك مسكن عائلي وكان راتبك يكفي لإعالتهم خلال تواجدهم بدولة قطر بحد أدنى تحدده اللجنة الدائمة للاستقدام بوزارة العمل.
- يجوز للمرأة العاملة التقدم بطلب لوزير الداخلية لاستقدام زوجها، ويجوز للوزير الموافقة على طلبها إذا رأى مبرراً لذلك.

س- ١٥: ما هي الجهة التي يُقدم إليها طلب الاستقدام العائلي؟

يُقدم طلب الاستقدام العائلي إلى اللجنة الدائمة لشؤون الاستقدام بوزارة العمل، ويجب أن ترفق بطلبك شهادة صادرة من جهة عملك بشأن الراتب الذي تتقاضاه^{٢٣} وما يفيد إقامتك بمسكن عائلي ووثيقة الزواج الخاصة بك وشهادات ميلاد أبنائك المراد استقدامهم وكشف بحسابك لدى البنك المحول إليه راتبك، ويعرض الطلب على اللجنة المختصة للبت فيه.

^{٢٣} - يجب أن لا يقل الراتب الشهري عن عشرة آلاف ريال، وفي حال توفير سكن عائلي من جهة العمل يجب أن لا يقل الراتب الشهري عن ستة آلاف ريال، على أن يكون ذلك ثابتاً بعقد العمل.

س- ١٦: إذا التحقت الزوجة بعمل، هل يتطلب ذلك نقل إقامتها إلى جهة عملها؟

- المرأة التي قدمت للإقامة مع رب أسرتها والتحقت بالعمل عقب ذلك تظل على إقامة رب أسرتها.
- وإذا انتهت علاقة الزوجية لأي سبب، جاز للجهة المختصة نقل إقامتها لى أحد ذويها المقيمين في دولة قطر أو إلى مستقدم آخر. كما يمكن لكافة أفراد الأسرة الانتقال إلى مستقدم آخر بعد موافقة الجهة المختصة. وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير^{٢٤}.
- كذلك يجوز نقل إقامة الأبناء القصر في حال وفاة الأب إلى والدتهم أو أحد أشقائهم أو أقاربهم المقيمين في الدولة والمقتدرين مالياً.

س- ١٧: هل تستطيع استقدام والديك إلى دولة قطر؟
يجوز بموافقة وزير الداخلية أو من ينوبه منح والديك ترخيصاً للإقامة صحبتك إذا رأى مبرراً لذلك، ومع الأخذ بعين الاعتبار شروط الاستقدام العائلي.

س- ١٨: هل تستطيع نقل إقامة والديك على إقامتك الشخصية؟

يجوز للجهة المختصة الموافقة على ذلك شرط تحقق المقدرة المادية لإعالتهم.

^{٢٤} - يرجى مراجعة التحديثات وأي إجراءات جديدة لاحقة لتاريخ صدور هذا الكتيب مع الجهات المختصة في وزارتي العمل والداخلية.

س- ١٩: ماهي واجبات المستقدم صاحب العمل (في حال تركك العمل لديه؟

- يلتزم المستقدم بإبلاغ الجهة المختصة خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ تركك العمل، أو امتناعك عن مغادرة الدولة بعد إلغاء رخصتك أو انتهاء إقامتك، أو انتهاء الرخصة ومضي تسعين يوماً دون تجديدها.
- كذلك يتعين على المستقدم إبلاغ الجهة المختصة عند انتهاء مدة زيارتك أو الغرض الذي رخص لك بالدخول من أجله.



الفصل الثاني عشر

المغادرة والترحيل والإبعاد والعودة

س-١: ما هي إجراءات الخروج من دولة قطر بالنسبة إلى الوافدين للعمل ؟

- لك الحق في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية خلال سريان عقد العمل، دون الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل. ويكون لصاحب العمل الحق في تقديم طلب مسبب بأسماء من يرى ضرورة موافقته المسبقة قبل مغادرتهم للبلاد بسبب طبيعة عملهم، بما لا يتجاوز ٥% من عدد العاملين لديه.
- وفي حال عدم التمكن من مغادرة البلاد لأي سبب من الأسباب، يمكن اللجوء إلى لجنة تظلمات خروج الوافدين، وعلى اللجنة أن تبت في التظلم خلال ثلاثة أيام عمل.

س-٢: ما هي المدة التي يتعين خلالها مغادرة البلد؟

- يغادر الوافدين إذا لم يحصل على ترخيص بالإقامة، كما تجب عليه المغادرة إذا انتهى ترخيص الإقامة، أو تم إلغاؤه لأي سبب، أو انتهى الغرض الذي رخص له من أجله، وذلك خلال تسعين يوماً من تاريخ انتهاء الترخيص أو إلغاؤه أو انتهاء الغرض.
- يجوز لك العودة للعمل بعد موافقة الجهة المختصة، إذا توافرت فيك الشروط اللازمة للدخول، وفقاً لأحكام القانون ولائحته التنفيذية.

س-٣: متى يتحمل مستقدمك نفقات إعادتك إلى بلدك الأصلي؟

- يلتزم المستقدم بتحمل نفقات ترحيلك إلى بلدك (ثمن تذكرة السفر)، عند انتهاء ترخيص إقامتك أو إلغاؤه أو صدور أمر بترحيلك.
- فإذا ثبت أنك كنت تعمل لدى جهة أخرى خلافاً للقانون، تتحمل تلك الجهة نفقات ترحيلك.
- وفي حال تُعذر معرفة هذه الجهة تتحمل أنت (العامل) هذه

- النفقات. وإذا لم تكن لك أموال داخل الدولة وعجزت عن سدادها، يتحمل المستقدم تلك النفقات
- يلتزم المستقدم بنفقات تجهيز ودفن جثمان الوافد للعمل المتوفى، في المدافن المخصصة لذلك في الدولة، إياً كان سبب الوفاة.
- وفي حالة طلب أحد ورثة المتوفى أو أي جهة معينة نقل الجثمان إلى خارج الدولة، يتحمل المستقدم تكاليف النقل إلى الموطن الأصلي أو محل الإقامة الدائم للوافد المتوفى.

س- ٤: هل يمكنك العودة لغرض العمل بعد فصلك تأديبياً؟

- إذا تم فصلك من العمل، بموجب أحكام المادة (٦١) من قانون العمل، ولم يطعن في القرار أمام المحكمة المختصة، أو طعن عليه ورفض طعنك فلا تجوز لك العودة إلى البلاد للعمل إلا بعد مضي أربع سنوات من تاريخ مغادرتك دولة قطر.

س- ٥: ما المقصود بالترحيل والأمر بالخروج والإبعاد؟

- لوزير الداخلية إصدار أمر بترحيلك إذا ثبت أن في وجودك في الدولة ما يهدد أمنها أو سلامتها في الداخل أو الخارج أو يضر بالاقتصاد الوطني أو الصحة العامة أو الآداب العامة.
- يجوز لوزير الداخلية عند الضرورة، توقيفك إثر صدور حكم قضائي بإبعادك أو أمر بترحيلك من البلاد، لمدة ثلاثين يوماً قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة.
- يجوز للوزير أن يفرض عليك إثر صدور حكم قضائي بإبعادك أو أمراً بترحيلك، وتعذر تنفيذه، الإقامة في جهة معينة لمدة أسبوعين قابلة للتجديد، بدلاً من توقيفك، لمدة أو مدد أخرى مماثلة.

س-٦: هل تجوز لك العودة إلى دولة قطر بعد صدور أمر بترحيلك؟

بعد أن صدر حكم قضائي بإبعادك أو أمر ترحيلك لا يمكن لك العودة إلا بقرار من وزير الداخلية.

س-٧: هل يمكن البقاء في دولة قطر بعد صدور أمر ترحيلك أو خروجك؟

- يجوز للوزير أو من ينيبه أن يمنحك وقتاً لتصفية مصالحك في البلاد، بمهلة لا تتجاوز تسعين يوماً قابلة للتجديد لمدة أو مدد أخرى مماثلة بشرط أن تقدم ضماناً مقبولاً.
- ويجوز للوزير عند الضرورة وإثر صدور حكم قضائي بإبعادك أو أمر بترحيلك، إيداعك في المكان المخصص للترحيل بالدولة «حجز الإبعاد»، لمدة ثلاثين يوماً قابلة للتجديد لمدة مماثلة.
- كما يجوز أن يفرض عليك الإقامة في جهة معينة لمدة أسبوعين قابلة للتجديد



الفصل الثالث عشر

دائرة الاختصاص ووسائل

الاتصال

س- ا: أين تذهب لدى نشوب نزاع بينك وجهة عملك؟

أ – اللجان العمالية:

في كل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر «لجنة مشتركة» تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال. ويراعى أن يمثل نصف أعضاء اللجنة صاحب العمل، ويمثل نصفهم الآخر العمال. ويتولى عمال كل منشأة اختيار ممثليهم في اللجنة المشتركة عن طريق الانتخاب المباشر^{٢٥}.

وتتولى اللجنة المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل، ومنها، تنظيم العمل، وبرامج تدريب العمال، ووسائل الوقاية من المخاطر، وتحسين مستوى الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتنمية ثقافة العمال العامة.

ب – إدارة علاقات العمل بوزارة العمل:

- وتختص بتطبيق قانون العمل والقرارات ذات الصلة، وتعمل على:
- تلقي وقيّد ودراسة الشكاوى والمنازعات العمالية.
- فض المنازعات بين العمال وجهات عملهم في القطاع الخاص، أو إحالتها للجنة فض المنازعات إذا تعذر فضها ودياً، وذلك وفقاً للقوانين والقواعد المعمول بها.
- متابعة تنفيذ قواعد وإجراءات التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والعمال.
- التصديق على عقود العمل والشهادات والمستندات الخاصة بالعمل.
- توعية العمال وأصحاب العمل بأحكام التشريعات العمالية، وتقديم الاستشارات المتعلقة بها.
- فحص وتسجيل طلبات إنشاء اللجان والتنظيمات العمالية وفقاً للقانون، بالتنسيق مع الوحدات الإدارية المعنية.

^{٢٥} - يرجى مراجعة الجهة المختصة بوزارة العمل للتعرف إلى شروط العضوية، وإجراءات العملية الانتخابية.

- اقتراح قواعد تنظيم وشروط وإجراءات انتخابات التنظيمات العمالية والإشراف عليها.

ت-إدارة التفتيش العمالي (وزارة العمل):

- القيام بالتفتيش الدوري والمفاجئ لأماكن العمل للتأكد من تطبيق قانون العمل والقرارات المنفذة له.
- توجيه النص والإرشاد لأصحاب العمل، في كيفية إزالة المخالفات.
- توجيه الإنذارات وتحرير محاضر المخالفات، ورفعها للجهة المختصة، لاتخاذ الإجراءات اللازمة.
- إجراء تقييم للمخاطر الناشئة عن استخدام المواد الخطرة في العمل، بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- التأكد من قيام المؤسسات والمنشآت الخاصة باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها، وفقاً لقانون العمل والقرارات المنفذة له.
- مراقبة ومتابعة إجراءات السلامة والصحة المهنية

س- ٢: هل يمكنك عرض النزاع مع صاحب العمل مباشرة على لجنة فض النزاعات العمالية؟

لا يمكن ذلك، بل يجب البدء بعرض النزاع على إدارة علاقات العمل، وللإدارة - حصراً- الحق في تحويل النزاع إلى لجنة فض النزاعات عند تعذر الوصول إلى حلول.

س- ٣: أين تذهب من أجل تقديم شكاواك حول تعثر طلبك بتغيير العمل لدى الجهات المختصة؟

يمكن التقدم بذلك لدى إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية، واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان. لإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية عدة مهام، منها:

- تلقي ودراسة وبحث الشكاوى التي ترد إلى وزارة الداخلية ومعالجتها على أسس العدل والإنصاف والقوانين المتبعة، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- ومثال على ذلك الإشكالات المتعلقة بالإقامة، واستخراج بطاقات الهوية لعمل جديد، وكافة المعاملات الخاصة بإدارة الهجرة والجوازات.
- زيارة المؤسسات العقابية والإصلاحية، ومحتجزي الإبعاد - وأماكن الاحتجاز في الإدارات الأمنية للوقوف على مدى الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها في الدولة وعدم انتهاك حقوق الإنسان ورفع التقارير بشأنها لوزير الداخلية.

س- ٤: متى تتقدم بالمطالبات المتعلقة بالعمل والإقامة أمام اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان؟

عندما تكون قد تقدمت للجهات المختصة بطلبات ولم تتم الاستجابة لما تعتقد أنه حق لك.

س- ٥: ماهو دور اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في حل الإشكالات المتعلقة بالعمل التي تتعرض لها؟

- تقدم اللجنة الاستشارات القانونية مجاناً، وتساعدك على فهم موقفك القانوني، وقد توكل محامياً للدفاع عنك إن وجدت حاجة لذلك. وتكون هذه الاستشارات في كافة مجالات حقوق الإنسان السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- تتلقي اللجنة الشكاوى وتسجلها ضمن ملفات، ولديها عدة طرق لإيجاد الحلول بالتعاون مع الجهات المختصة. في حال عدم نجاح المساعي الودية، وبعد حصول قناعة لدى اللجنة بضرورة المطالبة بما هو حق لك، تقوم بمخاطبة الجهات المختصة بطلب رسمي.

- على سبيل المثال يمكن أ، تقوم اللجنة بمخاطبة الجهة المختصة بوزارة الداخلية بطلب إعادة النظر في قرارات عدم تجديد بطاقات الهوية أثناء الانتقال لعمل جديد، أو طلب النظر بقرارات الإبعاد الإدارية.^{٦١}
- تقوم اللجنة بزيارات ميدانية لمواقع العمل والسكن وأماكن الاحتجاز بناء على شكوى أو من تلقاء نفسها.
- تتلقى اللجنة طلبات المعونات الغذائية وتقوم بتحويلها إلى الجهات الخيرية، وتنسق الاتصالات حتى تتأكد من وصولها إلى الفئة المستهدفة
- تقدم اللجنة دورات تدريبية وحملات ودراسات لزيادة الوعي ونشر المعلومات ذات الصلة بحقوق الإنسان.
- تنشر اللجنة تقارير حول أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر، (راجع التقارير على الموقع الإلكتروني: <http://nhrc-qa.org>)

س-٦: ما هو دور مراكز الأمن العام (مراكز الشرطة)

- يمكنك اللجوء لمراكز الأمن العام عند وقوع اعتداء عليك أو تهديدك من قبل أي شخص، أو لدى وجود معلومات هامة تريد أن تدلي بها قبل أو بعد وقوع جريمة ما، كذلك حين استدعائك لغرض معين. ولمراكز الأمن العام مهام متعددة، من ضمنها:
- المحافظة على الأمن العام والنظام العام لحماية الأرواح والأعراض والممتلكات العامة والخاصة، وتوفير الطمأنينة والسكينة العامة
- منع الجريمة والوقاية منها وتقليل فرص ارتكابها باستخدام كافة الأساليب والوسائل القانونية الممكنة، وضبط ما يقع منها.
- تلقي البلاغات والشكاوى عن مختلف الجرائم، التي تقع ضمن الاختصاص الجغرافي للإدارة، والقيام بكافة الإجراءات اللازمة في هذا الصدد.

^{٦١} - قدمت اللجنة الوطنية توصيات إلى الحكومة ضمن كافة تقاريرها السنوية رفعة الحصانة على القرارات الإدارية وجعلها خاضعة للطعن أمام القضاء.

<http://nhrc-qa.org/en/themencode-pdf-viewer-sc/?file=http://nhrc-qa.org/wp-content/uploads/2014/01/NHRC-Annual-Report-A-2008.pdf&settings=11111111&lang=en-US#page=&zoom=auto>

- المحافظة على الآداب العامة، وضبط الجرائم المتعلقة بها، ومكافحة التسول والتشرد.

س- ٧: أين تتوجه في حال دخلت إلى دولة قطر ولم تجد عنوان الشركة التي استقدمتك، أو انقطع التواصل معها؟

يُنصح بمراجعة وزارة العمل، وإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية وسفارتك، وإخطارهم بوضعك وطلب المساعدة. كما يمكنك طلب مشورة ودعم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

س ٨- أين تتوجه في حال دخلت إلى دولة قطر ولم تجد عملاً لدى الجهة التي استقدمتك؟

يُنصح بمراجعة وزارة العمل، وإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية، وإخطارهما بوضعك وطلب المساعدة. كما يمكنك طلب مشورة ودعم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

س- ٩: ما هي مسئوليتك القانونية إذا طلبت منك الجهة التي استقدمتك دفع مبالغ نقدية لقاء السماح لك بالعمل بشكل حر؟

- إن دفع أي مبلغ نقدي للجهة التي استقدمتك لقاء السماح لك بالعمل بشكل حر له عواقب، منها أنك تعرض نفسك للعقوبة وللترحيل عن دولة قطر.
- يعد تركك العمل لدى المستقدم الأساسي، أو العمل لدى جهة غير مرخص لك بالعمل لديها مخالفاً للقانون، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تقل عن ٥٠,٠٠٠ ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون العقوبة في حالة تكرارها الحبس مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تجاوز ثلاث سنوات والغرامة التي لا

- تقل عن ٢٠,٠٠٠ ولا تزيد على ١٠٠,٠٠٠ ريال، أو إحدى هاتين العقوبتين. كذلك يحظر على صاحب العمل التنازل عن السمات «تأشيرة العمل» للغير أو التصرف فيها بأي وجه أو تداولها من قبل الغير، سواء كان التنازل أو التصرف بمقابل أو دون مقابل. وتكون عقوبة مخالفة ذلك الحبس مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تقل عن ٥٠,٠٠٠ ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين.
 - ويجوز للوزير أن يصدر أمراً بالترحيل لأي وافد يثبت أن وجوده في الدولة ما يهدد أمنها وسلامها في الداخل أو الخارج أو يضر بالاقتصاد الوطني أو الصحة العامة أو الآداب العامة.
- لذا يُنصح بمراجعة وزارة العمل، وإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية، وإخطارهما بموقفك وبطلب المستقدم منك. كما يمكنك طلب مشورة ودعم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

وسائل الاتصال

إدارة علاقات العمل:

هاتف: ٤٠٢٨٨١٧٢

المنطقة رقم ١٠ - مبنى الوزارة - برج الهدى - جانب فندق دبليو

إدارة علاقات العمل

هاتف: ٤٤٠١٩٠١٣ - ٤٤٠١٩٠٠٢

- الخور - مكتب الخدمات الحكومية

- إدارة علاقات العمل

هاتف: ٤٤٥٠٨١٣٨

المنطقة الصناعية - الشارع رقم ١٠

إدارة حقوق الإنسان - وزارة الداخلية

هاتف: ٢٣٤٣٥٥٥ فاكس : ٢٣٤٨٥٤٣

طريق المرخية - رقم المنطقة ٣٣

إدارة الأدلة والمعلومات الجنائية

هاتف: ٢٣٤٦٦١١

طريق سلوى - المنطقة رقم ٥٥ الشارع رقم ٣٤٠

المحكمة الابتدائية

هاتف: ٤٤٨٥٩١١١

السد

المحكمة المدنية والإستئناف

هاتف: ٤٤٨٥٩٢٢٢

الدفنة - جانب مبنى البريد العام

اللجنة الوطنية لحقوق الانسان

تلفون : ٤٤٠٤٨٨٤٤ فاكس : ٤٤٤٤٤٠١٣

فريج عبد العزيز - تقاطع ناصر بن خالد - خلف محطة بترول الدوحة -
برج العتيبي

إدارة التحقيقات الجنائية

هاتف: ٢٣٤٦٦٦٦

شارع سلوى - المنطقة ٥٥ ، رقم الشارع ٣٤٠

هواتف البعثات الدبلوماسية والمكاتب المعتمدة

الدول العربية

اسم الدولة	هاتف	فاكس	البريد الالكتروني
المملكة المغربية	٤٤٨٣١٨٨٥/٣	٤٤٨٣٣٤١٦	m.embassydoha@maec.gov.ma
المملكة الأردنية الهاشمية	٤٤٨٣٢٢٠٢/٣	٤٤٨٣٢١٧٣	doha@fm.gov.jo
الجمهورية العربية السورية	٤٠٢٠٨٢٠٥	٤٠٢٠٨٢٩٥	info syrianembassy.com.qa
جمهورية السودان	٤٤٨٣١٤٧٣	٤٤٨٣٣٠٣١	suemdoha@yahoo.com
الجمهورية اللبنانية	٤٤١١٤١٢٧	٤٤١١٤١٢٩	lebanondoha@hotmail.com

الدول الاسيوية

اسم الدولة	هاتف	فاكس	البريد الالكتروني
جمهورية الهند	٤٤٢٥٥٧٠٠	٤٤٦٧٠٤٤٨	amb.doha@mea.gov.in
جمهورية الصين الشعبية	٤٤٩٣٤٢٠٣	٤٤٩٣٤٢٠١	chinaemb_qa@mfa.gov.cn
جمهورية أفغانستان الإسلامية	٤٤٩٣٢٣١٩	٤٤٩٣٢٣٣٠	qatar@afghanistan-mfa.net
جمهورية بنغلاديش الشعبية	٤٤٦٧١٩٢٧	٤٤٦٧١١٩٠	bdootqat@gmail.com
مملكة سريلانكا	٤٤٦٧٧٦٢٧	٤٤٦٧٤٧٨٨	lankaemb@qatar.net.qa
جمهورية النيبال	٤٤٦٧٥٦٨١	٤٤٦٧٥٦٨٠	nembdoha@gmail.com
جمهورية إندونيسيا	/ ٤٤٦٥٧٩٤٥ ٤٤٦٦٤٩٨١	٤٤٦٥٧٦١٠	admin@kbridoha.org
جمهورية باكستان الإسلامية	٤٤٨٣٢٥٢٥	٤٤٨٣٢٢٢٧	parepdoha@mofa.gov.pk

lankaemb@qatar. net.qa lankaembqatar@ gmail.com	٤٤٦٧٤٧٨٨	٤٤٦٧٧٦٢٧ / ٤٧	جمهورية سيرلانكا الديمقراطية الاشتراكية
Singemb_doh@ mfa.sg	٤٤١٢٠١٨٠	٤٤١٢٨٠٨٢ / ٣	جمهورية سنغافورة
Vietnamembassy. doha@gmail.com Vnemb.qa@mofa. gov.vn	٤٤١٢٨٣٧٠	٤٤١٢٨٤٨٠	جمهورية فيتنام الاشتراكية
doha@mfa.kz	٤٤١٢٨٠١٤	٤٤١٢٨٠١٥	جمهورية كازاخستان
Koemb_qa@mofa. gov.kr	٤٤٨٣٣٢٦٤	٤٤٨٣٢٢٣٨ / ٩	جمهورية كوريا
eondoha@mofa. gov.np	٤٤٦٧٥٦٨٠	٤٤٦٧٥٦٨١	جمهورية نيبال الديمقراطية الاتحادية
bruemb@qatar. net.qa	٤٤٨٣٦٧٩٨	٤٤٨٣١٩٥٦ / ٦٢	سلطنة بروناي دار السلام
mwdoha. kln@1govuc.gov.my	٤٤٨٣٦٤٥٣	٤٤٨٣٦٤٩٣ / ٦٣	ماليزيا
thaidoh@qatar. net.qa	٤٤٨٣٢١٧٨	٤٤٩٣٤٤٢٦	مملكة تايلند
eojqatar@dh.mofa. go.jp	٤٤٨٣٢١٧٨	٤٤٨٤٠٨٨٨	اليابان
dohape@qatar. net.qa	٤٤٨٣١٥٩٥	٤٤٨٣١٥٨٥	الغلبين

الدول الأفريقية

اسم الدولة	هاتف	فاكس	البريد الالكتروني
جمهورية أثيوبيا الفيدرالية الديمقراطية	٤٠٢٠٧٠٠٠	٤٤٧١٩٥٨٨	ethioembassydoha@gmail.com
جمهورية أفريقيا الوسطى	٤٤٨١٧٦٩٥	٤٤٨١٧٦٩٣	
جمهورية السنغال	٤٤٨٣٧٦٤٤ / ٧٧	٤٤٨٣٨٨٧٢	
جمهورية بنين	٤٤٩٣٠١٢٨	٤٤١١٥٧١٣	Ambabenin-doha@hotmail.com
جمهورية تنزانيا الاتحادية	٤٠٣٦٠٨٦٠	٤٠٢٩٤٠٦٧	doha@nje.go.za
جمهورية جنوب أفريقيا	٤٤٨٥٧٨٨٨	٤٤٨٣٥٩٦١	doha.admin@dirco.gov.za
جمهورية غامبيا	٤٤٦٥٧٧٨٠	٤٤٦٥٧٣٩١	Gambia_embassy@yahoo.com
جمهورية كينيا	٤٤٩٣١٨٧٠	٤٤٨٣١٧٣٠	information@kenyaembassydoha.com
جمهورية ليبيريا	٤٤١٢٥٦٧٢	٤٤١٢٥٦٧٥	Libemg.doha@yahoo.com

Ambamali.doha@gmail.com	٤٤٩٢٢٦٠٧	٤٤٥١٥٩٦٠ / ٧٠	جمهورية مالي
	٤٤٩٣٦٣٤٦	٤٤٤٨٥٠٠٠	جمهورية نيجيريا الفدرالية
ambanigerqatar@hotmail.com	٤٤٤٢٣٦٨٠	٤٤٢١٩٠٤٥ / ٣٢	جمهورية النيجر
erimbqa@yahoo.com	٤٤٦٦٤١٣٩	٤٤٦٦٧٩٣٤	دولة إرتريا
info@swazilandembassyqatar.org	٤٤٩٣٣٢١٦	٤٤٩٣٣١٤٥ / ١٥٣٧٠١٤٠	مملكة سوازيلاند
Adamacompaore15@yahoo.fr			جمهورية بوركينا فاسو

إن هدف اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان توعية العمال
بدءاً من ذوي الأجور الزهيدة إنتهاءً بالمدير الذي
في قمة الهرم.

يحتوي هذا الكتيب على معلومات غنية عن القوانين
في دولة قطر بطريقة مبسطة قدر الإمكان، بحيث
يستفيد منها الراغبون بالعمل في الدولة، وأيضاً
المواطنون والمقيمون ممن ينطبق عليهم قانون
العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤م.

معاً من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان

الخط الساخن: 800 2222 / فاكس: 00974 44444013
ص ب: 24104 الدوحة - قطر / البريد الإلكتروني: pr@nhrc.org.qa



www.nhrc-qa.org

