



كتاب الجيب للعامل

Workers Rights Booklet

الطبعة الخامسة - أبريل ٢٠١٨

عزيزي العامل:

لأن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر تؤمن أن تعزيز وحماية الحقوق شرط أساسي في تنمية المجتمع الذي أنت جزء منه، فقد صمم هذا الكتيب خصيصاً لك، ليكون دليلك إلى معرفة حقوقك وواجباتك أثناء عملك في دولة قطر.

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^١ بشكل ميسر بعيداً عن المصطلحات المعقدة بحيث تكون بحوزتك كافة المعلومات الضرورية قبل وبعد مجيئك للعمل بدولة قطر.

وفي كتاب الجيب هذا تأمل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أن يحقق

١ جميع المعلومات الواردة في كتاب الجيب للعامل مستمدة من قانون العمل رقم ٤ لسنة ٢٠٠٤م والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا القانون، والقانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥م بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، والقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧م بشأن المستخدمين في المنازل، وقانون العقوبات رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤م، والقانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٤م بإصدار قانون الإجراءات الجنائية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية رقم ١٣ لسنة ١٩٩٠م.

الفائدة المرجوة منه في فهم القوانين والاجراءات 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.

المؤلف:

أ. هلا العلي

خبيرة قانونية

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 والمواثيق والاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان، خاصة التي انضمت إليها الدولة.

نعمل على رصد أوضاع حقوق الإنسان داخل دولة قطر، ونستقبل الشكاوى، ونحاول إيجاد الحلول من خلال التوسط لدى الجهات المعنية.

نقدم مجموعة من التوصيات والمقترحات الخاصة بحقوق الإنسان للحكومة على أساس استشاري.

نحرص على التعاون مع كافة اللجان والجمعيات والمنظمات المماثلة في مشاريع تهدف إلى نشر ثقافة حقوق الإنسان.

نصدر تقارير سنوية حول أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر، وننشرها على موقعنا الإلكتروني.

نقوم بإجراء الزيارات الميدانية، والحملات، والدورات التدريبية وورش العمل للتوعية بثقافة حقوق الإنسان وننشرها على نطاق واسع.

الفهرس

١	الفصل الأول معلومات أساسية قبل القدوم إلى دولة قطر
١١	الفصل الثاني أنواع العقود تجديدها إنهاؤها
٢٠	الفصل الثالث: الأجور - ساعات العمل - العطلات والإجازات
٢٧	الفصل الرابع: تشغيل النساء والأحداث
٣١	الفصل الخامس: عمال المنازل
٤١	الفصل السادس: السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية
٤٦	الفصل السابع: إصابات العمل والتعويضات
٥١	الفصل الثامن: التنظيمات العمالية والاضراب عن العمل
٥٤	الفصل التاسع: حقوق وواجبات (عمال المنشآت)
٦٩	الفصل العاشر: الوصول إلى العدالة
٧٤	الفصل الحادي عشر: الأحكام الخاصة بالإقامة - تغيير العمل

٨٨	الفصل الثاني عشر: المغادرة والترحيل والإبعاد والعودة
٩٤	الفصل الثالث عشر: دائرة الاختصاص ووسائل الاتصال
١٠٣	وسائل الإتصال
١٠٦	هوائف البعثات الدبلوماسية والمكاتب المعتمدة لدى الدولة (المقيمة)

الفصل الأول معلومات أساسية قبل القدوم إلى دولة قطر

س١ - 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.

س٢ - ما الذي يجب أن تنتبه إليه قبل قدومك إلى

دولة قطر؟

احذر من الوعود الخادعة التي يقدمها لك «تجار التأشيرة» بأعمال ذات أجور عالية وظروف معيشية جيدة وحوالات ضخمة تحولها لأهلك، 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 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 المتقدم من أجله إلى دولة قطر. إن تقديم مستندات غير صحيحة يعرضك للترحيل من دولة قطر، وفي مهلة الاختبار يحق لصاحب العمل فسخ العقد وإعادةك إلى بلدك.

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 مستقدمه وفقاً للشروط والاضوابط المقررة قانوناً»

س٣ - مامعنى العامل وإلى من يوجه هذا الكتيب؟

مصطلح «العامل» ينصرف إلى كل شخص ذكراً كان أم أنثى، قطرياً كان أم غير قطري.

يوجه هذا الكتيب إلى العمال والموظفين في المنشآت الخاصة، والعمال والموظفين في المؤسسات التي لا يقل رأس المال القطري فيها عن ٥١٪ من مجموع رأس مالها، ويكون مركزها الرئيسي 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.

يتضمن الفصل الخامس ضمن هذا الكتيب الأحكام الخاصة بالمستخدمين في المنازل.

تنطبق الأحكام الخاصة بالإقامة على جميع الوافدين للعمل إلى دولة قطر.

س٤ - هل يجوز لمكاتب الاستقدام في دولة قطر أن تتقاضى منك أتعاب عن أية مصاريف عن استقدامك؟

لا يجوز لمكاتب الاستقدام القطرية أن تأخذ منك كعامل مستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف .

س٥- ما هي الإجراءات التي يجب أن تطلب من صاحب العمل (المستقدم) القيام بها فور قدومك إلى دولة قطر؟

مراجعة الجهة المختصة خلال ٣٠ يوماً من تاريخ دخولك البلاد لاستكمال إجراءات الترخيص بالإقامة.

ويلتزم صاحب العمل (المستقدم) بإنهاء إجراءات ترخيص إقامتك، أو تجديدها، خلال مدة لا تجاوز ٩٠ يوماً. ويجب عليه أن يسلمك جواز سفرك بعد الانتهاء من الإجراءات المشار إليها^٤.

س٦- 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.

س٧- هل يجوز لك العمل في دولة قطر دون وجود عقد عمل؟

وفقاً للقانون الجديد رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، 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 والذين يعملون بدون وجود عقد مع صاحب العمل، يجوز لهم -حال وقوع خلافات ومطالبتهم بمستحققاتهم- إثبات علاقة العمل أمام المحكمة المختصة بكافة طرق الإثبات.

س٨- كيف تثبت عملك لدى صاحب العمل إذا لم يوجد عقد مبرم بينك وصاحب العمل؟

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

- تحويل الراتب إلى البنك

- التوقيع على استلام الأجر .

- طلب شهادة زملاء العمل، وغير ذلك من طرق الإثبات التي يجيزها القانون.

٤. يرجى متابعة التطورات الإجرائية على موقع وزارة الداخلية .

س٩- 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 مهمة: عند توقيع عقد عمل جديد (للمرة الثانية أو الثالثة ..) يجب أن

ينص العقد على تاريخ مباشرة العمل في العقد الأول.

س١٠- 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 أن لا ينص عقد العمل على غير ذلك.

مثال: إذا كان تاريخ بداية عقدك في ٢٠٠٨/٣/١، وأما تاريخ مباشرتك الفعلية للعمل ٢٠٠٨/١/١، تعتبر بداية العمل في ٢٠٠٨/١/١، وتحسب مستحقاتك من بداية هذا التاريخ.

س١١- هل يجوز لك الاحتفاظ بنسخة أصلية من عقد العمل الخاص بك؟

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

س١٢- ما هي المدة التي يتوجب عليك خلالها مغادرة البلاد؟

يغادر الوافد إذا لم يحصل على ترخيص بالإقامة.

كما تجب عليه المغادرة أيضاً إذا انتهى ترخيص الإقامة، أو تم إلغاؤه لأي سبب، أو انتهى الغرض الذي رخص له من أجله، وذلك خلال تسعين يوماً.

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

بعد توكيل أي شخص ذو أهلية لمتابعة دعواك أمام القضاء يجوز لك مغادرة دولة قطر وذلك بعد إجراء التوكيل وتوثيقه في وزارة العدل.

س١٤- متى تُمنع من السفر خارج دولة قطر؟

تمنع من السفر خارج دولة قطر إذا كنت متهماً في قضية جنائية (شيك بدون رصيد - خيانة أمانة وغيرها من الجرائم الجنائية..) إذا قررت النيابة العامة أو المحكمة منعك من السفر على ذمة هذه القضية.

أو 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.

وقد يصدر أمر بالإبعاد خارج دولة قطر إذا اقتضى ذلك الصالح العام، رغم وجود الدعوى المدنية.

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.

س١٥- هل يجرم القانون القطري عمل السخرة والإكراه على العمل؟

نعم، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز 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 تجاوز ثلاث سنوات، إذا كان المجني عليه لم يبلغ السادسة عشر من عمره.

ويجب 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. راجع الفصل الثالث عشر ضمن هذا الكتيب: دائرة الاختصاص ووسائل الاتصال.

الفصل الثاني أنواع العقود، تجديدها، إنهاءؤها

س١- ما هي مدة العقد؟ هنالك نوعان من العقود:

عقد محدد المدة

عقد غير محدد المدة

س٢- ماذا يعني عقد محدد المدة؟

أن تتعهد بأداء عمل معين لصاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه للمدة المتفق عليها بالعقد والتي يجب أن لا تتجاوز خمس سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى مماثلة، ولا يجوز لأي من طرفي العقد بعد انتهاء مدة الاختبار المنصوص عليها في العقد إنهاء العقد قبل المدة المحددة فيه بشكل مستقل، وإلا اعتبر إنهاءً غير مشروع، معطياً للطرف الآخر الحق في التعويض عما أصابه من ضرر.

س٣- ماذا يعني عقد مفتوح أو غير محدد المدة؟

أن تتعهد بأداء عمل معين لصاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لمدة غير محددة لقاء أجر، ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه دون إبداء الأسباب في أي وقت بعد الالتزام بمدة الإخطار.

س٤- ما هي مدة الإخطار في العقد المفتوح؟

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه دون إبداء الأسباب، وفي هذه الحالة يجب على الطرف الذي يرغب في

إنهاء العقد أن يخطر الطرف الآخر كتابة على النحو التالي:

- للعمال الذين يتقاضون أجورهم سنوياً أو شهرياً، يوجه الإخطار قبل إنهاء العقد بمدة لا تقل عن شهر واحد إذا كانت مدة الخدمة خمس سنوات أو أقل فإذا زادت مدة الخدمة عن خمس سنوات تكون مدة الإخطار شهرين على الأقل.

- أما في الحالات الأخرى كالعمال اللذين يتقاضون أجورهم يومياً، أو من يرتبط تقاضيهم الأجر بالإنتاج، فيوجه الإخطار في المواعيد التالية:

* إذا كانت مدة الخدمة تقل عن سنة واحدة تكون مدة الإخطار أسبوعاً واحداً على الأقل.

* إذا كانت مدة الخدمة تزيد على سنة وتقل عن خمسة سنوات تكون مدة الإخطار أسبوعين على الأقل.

* إذا كانت مدة الخدمة تزيد على خمس سنوات تكون مدة الإخطار شهراً على الأقل.

س٥- ما حكم الحالة التي يتم فيها إنهاء عقدك دون الالتزام بمدة الإخطار؟

يلزم من أنهى العقد دون مراعاة مدة الإخطار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار.

س٦- ما هي مدة الاختبار في العقد؟

مدة الاختبار في العقد تعني المدة التي يتم وضع العامل خلالها تحت الاختبار لإثبات مدى صلاحيته للاستمرار بالعمل، ويجب أن لا تتجاوز ستة أشهر كحد أقصى، من تاريخ مباشرة العمل، ويجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد خلال مدة الاختبار هذه، شريطة أن يخطرك قبل ثلاثة أيام على الأقل، من إنهاء العقد.

س٧- 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 بحقوقك وبشرط عدم تخفيض أجرك.

س٨- ما هو عقد التدريب المهني؟

يلزم قانون العمل القطري صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يدرب على الأعمال الفنية ما يعادل (٥٪) من مجموع عماله، من القطريين الذين ترشحهم له إدارة العمل بالوزارة، وفقاً لبرنامج التدريب المعتمد من الوزارة.

يكون عقد التدريب المهني مكتوباً، ويحدد فيه نوع المهنة أو الحرفة، ومدة التدريب، ومراحله، ومقدار الأجر الذي يتقاضاه المتدرب.

يجوز للطرفين إنهاء عقد التدريب في أي وقت بناءً على أسباب مشروعة، على أن يكون الإخطار بذلك كتابةً قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ الإنهاء.

س٩- ما هي العقود المؤقتة؟

العقود المؤقتة هي التي تفترض طبيعتها إنجاز العمل في مدة محدودة، أو التي تنصب على عمل معين وتنتهي بانتهائه، كالعقد الذي يبرمه صاحب العمل مع بعض العمال لتقديم خدمات خلال فترة انعقاد أحد الاحتفالات أو المؤتمرات أو ما شابه ذلك، أو العقد الذي يبرمه صاحب العمل مع العامل للقيام بأعمال الترميم أو الطلاء لمسكنه.

ينتهي العقد المؤقت بانتهاء العمل المتفق عليه في العقد، وإذا لم يعلن صاحب العمل عن رغبته في تجديد عقدك أو «إعارتك» بشكل قانوني لجهة عمل أخرى أو نقل كفالتك، فعليك عندئذ مغادرة البلاد، وذلك لانتهاء الغرض الذي قدمت لأجله.

س١٠- هل يعتبر عقدك «المحدد المدة» مجدد 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.

س١١- 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، فإذا 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 الاتفاق في العقد على تصنيع وتركيب عدد معين من الأبواب لصاحب العمل وانتهت هذه الأعمال، ينتهي العقد بانتهائها.

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 أي يبقى محدد المدة.

س ١٢- متى يجوز لك إنهاء عقد العمل؟

يجوز لك أن تنهي عقد عملك سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة مع الاحتفاظ بحقك في مكافأة نهاية الخدمة 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 يتهدد سلامتك أو صحتك بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود هذا الخطر ولم يعمل على إزالته.

س١٣- هل يجوز لصاحب العمل فصلك منه وإنهاء عقدك دون إنذار ودون منحك مكافأة نهاية الخدمة؟

يجوز له ذلك في الحالات الآتية:

- انتحالك شخصية أخرى أو جنسية غير جنسيتك، أو تقديمك لأوراق ووثائق وشهادات مزورة، كذلك إذا ارتكبت خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل .

- مخالفتك أكثر من مرة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة رغم إنذارك كتابة، وبشرط أن تكون التعليمات التي يجب أن تتبعها مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

- العقود المؤقتة هي التي تفترض طبيعتها إنجاز العمل في مدة محدودة، أو التي تنصب على عمل معين وتنتهي بانتهائه، كالعقد الذي يبرمه صاحب العمل مع بعض العمال لتقديم خدمات خلال فترة انعقاد أحد الاحتفالات أو المؤتمرات أو ما شابه ذلك، أو العقد الذي يبرمه صاحب العمل مع العامل للقيام بأعمال الترميم أو الطلاء لمسكنه.

- ينتهي العقد المؤقت بانتهاء العمل المتفق عليه في العقد، وإذا لم يعلن صاحب العمل عن رغبته في تجديد عقدك أو «إعارتك» بشكل قانوني لجهة عمل أخرى أو نقل كفالتك، فعليك عندئذ مغادرة البلاد، وذلك لانتهاء الغرض الذي قدمت لأجله.

س١٤- هل يجوز إنهاء خدمتك خلال مدة الإجازة من العمل؟

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

س١٥- متى تُلزم بأداء قيمة بطاقة السفر؟

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

وتُلزم بدفع قيمة بطاقة السفر في حال قمت بترك العمل، أو تقدمت باستقالتك قبل انتهاء مدة العقد دون سبب قانوني .

يلتزم صاحب العمل بدفع ثمن البطاقة في العقد غير محدد المدة عند انتهاء الخدمة .

س١٦- 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 اتفاقاً بين الطرفين شرط أن لا تقل عن أجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة.

يمكنك إقامة الدعوى القضائية 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

س١- 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.

س٢- ما هو الأجر؟

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

س٣- ما هو نظام «حماية الأجور»؟

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

س٤- 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.

س٥- 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.

س٦- 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.

س٧- 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 ٢٥ ريال عن كل ساعة عمل إضافي.

س٨- 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 بتحديددها قرار من الوزير المختص، كأعمال الحراسة.

س٩- 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 بيوم 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٪)، ويُستثنى 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.

س١٠- 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 ١٢/١٨ من كل عام.
- ثلاثة أيام يحدد مواعيدها صاحب العمل.
- إن استدعت ظروف العمل تشغيلك في أي من تلك الإجازات وجب تعويضك عنها.

س١١- 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 ومثال ذلك:

- إذا كان قد تبقى على موعد حصولك على الإجازة السنوية ستة أشهر، بإمكانك الحصول على نصف إجازتك.

س١٢- هل يمكن تأجيل إجازتك إلى السنة القادمة؟

يحدد صاحب العمل إجازتك السنوية حسب مقتضيات العمل، ويجوز له بموافقتك تجزئة الإجازة على أن لا 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.

س١٣- ما الموعد المقرر للحصول على أجرك المستحق عن إجازتك السنوية؟

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

س١٤- 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 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

س١- 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.

س٢- كيف تحسب إجازة الوضع؟

تُحسب 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 أن لا 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.

س٣- هل يجوز فصلك من العمل إذا حالت الحالة الصحية دون عودتك إلى العمل بعد انتهاء إجازتك؟

- 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 حقك في أي من الإجازات الأخرى.

س٤- كيف تحسب ساعة الرضاعة؟

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

س٥- 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 قطرياً يجب الحصول على موافقة وزير التعليم والتعليم العالي.

س٦- ماهي الأعمال التي لا يسمح للحدث بمزاولتها؟

كل الأعمال التي من شأنها إلحاق الضرر بصحته أو سلامته أو أخلاقه .

س٧- 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 الصحيه 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^٥ عمال المنازل

٥ جميع المعلومات الواردة في هذا الفصل مستمدة من أحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن تنظيم المستخدمين في المنازل

س١- من هو المستخدم المنزلي؟

هو الشخص الطبيعي الذي يؤدي الأعمال المنزلية، تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه، مقابل أجر، كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم.

س٢- هل يجوز تشغيلك بدون عقد؟

لا يجوز تشغيلك إلا بعقد استخدام مكتوب ومصدق عليه من الإدارة، 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.

س٣- 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.

س٤- 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^٦.
- مدة العقد وشروط تجديده وإنهائه
- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه
- أي أحكام أو بيانات ينص عليها وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ بشأن المستخدمين في المنازل.

س٥- ما هو الحد الأدنى لسن الاستخدام؟

يحظر استقدام 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.

٦ مراجعة وزارة العمل للاطلاع على اللوائح الحديثة.

س٦- 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 إيذاك بدنياً أو نفسياً بأي وجه من أوجه الإيذاء.

- عدم تشغيلك أثناء إجازاتك 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 بالعملة 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.

س٧- هل يجوز خصم نفقات الاستقدام منك؟

يُحظر 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.

س٨- هل يجوز لصاحب العمل إجبارك على العمل خارج الدولة؟

يُحظر 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 تُنهي 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.

س٩- 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.

ويُعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال إن خالف ذلك.

س١٠- هل لديك الحق في إجازة أسبوعية كعامل منزلي؟

نعم، تستحق إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية، ويُحدد مواعدها 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.

س١١- 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 قضائها، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك بما لا يخل بمصلحتك.

- كما تستحق كلما أمضيت سنتين في الخدمة، بطاقة 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.

ويعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال إن خالف البنود المشار إليها أعلاه.

س١٢-هل لديك الحق في التعويض عن إصابات العمل كعامل منزلي؟

يكون تعويضك عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤.

*اطلع على الفصل السابع ضمن هذا الكتيب -إصابات العمل والتعويضات.

س١٣-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 ٢٠١٧/٠٨/٢٢ 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 مدينًا بها له.

– ويُعاقب صاحب العمل بالغرامة التي لا تزيد على (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال إن خالف البنود المشار إليها أعلاه.

س١٤- هل يجوز لصاحب العمل حرمانك من مكافأة نهاية الخدمة؟

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

س١٥- ماهي التزاماتك وواجباتك كعامل منزلي؟

– عليك احترام قوانين الدولة وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وقيمتها 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 بحُسن معاملة صاحب العمل وأسرته والمقيمين معه، وعدم الإساءة إليهم وخاصة الأطفال وكبار السن منهم.

س١٦- هل يجوز لك أن تنتهي عقدك قبل انتهاء مدته 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 بدتك أو حياتك.

- إذا وُجد خطر جسيم يهدد سلامتك أو صحتك، بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته.

س١٧- 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.

«للاطلاع على الفصل العاشر-الوصول للعدالة».

الفصل السادس السلامة والصحة المهنية والرعاية الاجتماعية

سأ- 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 لحمايتك في العمل من الأخطار التي تتعرض لها أثناء تأدية عملك.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحمايتك 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 يقتطع 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، أن يوفر لهم الخدمات التالية:

١. وسيلة النقل المناسبة أو المسكن المناسب أو كلاهما.

٢. مياه الشرب الصالحة.

٣. مواد التغذية المناسبة، أو وسائل الحصول على هذه المواد.

ويصدر بتحديد تلك المناطق قرار من الوزير.

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.

* 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.

*ملاحظة: إن كنت تعمل في ميدان البناء والبنى التحتية راجع المزيد من المعلومات في الفصل التاسع الخاص بعمال المنشآت.

الفصل السابع إصابات العمل والتعويضات

س١- 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.

س٢- 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 ضرورة لذلك.

س٣- 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 تقرره 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 التعويض^٧.

س٤- 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 قرره الجهة الطبية المختصة، أو مخالفتك متعمدا تعليمات صاحب العمل بشأن وسائل الوقاية من مخاطره أو إهمالك لذلك إهمالاً جسيماً.

س٥- ما هي المدة التي يجب خلالها دفع التعويض لك؟

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

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

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

س٦- 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 والاضراب

عن العمل

س١- 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^٨.

وتتولى اللجنة المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل بالعمل، ومنها، تنظيم العمل، وسبل زيادة الانتاج 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.

^٨ يرجى مراجعة الجهة المختصة بوزارة العمل للتعرف إلى شروط العضوية، وإجراءات العملية الانتخابية.

س٢- 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 أن لا يتم المساس بأموال الدولة أو ممتلكات الأفراد أو أمنهم أو سلامتهم.

- لا يجوز الإضراب في المرافق الحيوية وهي البترول والغاز والصناعات 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:

س١- 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.

س٢- 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 فخارية ويحظر استعمال فلاتر الفيبر 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 يحتاج المبنى من تجهيزات وأعمال صيانة.

صندوق للإسعافات الأولية يحتوي على عدد كافي 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 صيانتة.

س٣- 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 لمرمض متمرس، 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:

س١- 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.

س٢- 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.

س٣- هل يجوز استخدامك في المنشأة لتأدية خدمات خاصة لأصحاب العمل؟

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

س٤- 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 أن لا تزيد شدة الضوضاء أو مدة التعرض لها عن المستويات المصرح بها.

يجب تجهيز أماكن مغلقة للآلات التي ينجم عن تشغيلها أترية وأدخنة أو غازات ضارة، وتزويدها بأجهزة الشفط والتجميع المناسبة. أن تتواجد في الماكينة وسيلة لإيقافها فوراً، مثل قطع التيار الكهربائي.

س٥- 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 والجرف والنقل لغير الفنيين المختصين

والمرخص لهم بذلك من الجهة المختصة.

س٦- 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.

س٧- 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 أنابيب 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.

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

س٨- 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:

– وسائل الانتقال المناسبة أو السكن المناسب، أو كلاهما.

– المياه الصالحة للشرب.

– المواد الغذائية المناسبة، أو وسائل وصول هذه المواد.

– وسائل الإسعافات الطبية.

– فيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار إليها على

نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل منها شيئاً.

س١٠- 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.

ثالثاً: واجبات عمال الإنشاءات

س ١- 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 ينضمها 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؟

الإنذار، ويتحقق بخطاب 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.
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
العملية، يجب 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 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 فوات 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 وإعادتك 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.

*اطلع على الفصل العاشر – الوصول للعدالة.

س٤- هل تلتزم بتعويض صاحب العمل عن ما 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.

الفصل العاشر

الوصول إلى العدالة

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 أو إدارة تنمية الموارد البشرية الوطنية بوزارة العمل، بحسب الأحوال، لتسوية النزاع ودياً.

وتتخذ الإدارة المختصة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً خلال مدة لا تجاوز 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، وتعتمده الإدارة المختصة وتكون له قوة السند التنفيذي.

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 الطرفان أو أحدهما رأيه بالقبول أو الرفض، وجب على الإدارة المختصة أن تحيل النزاع خلال الثلاثة أيام عمل التالية، إلى لجنة

فض المنازعات العمالية^٩ ، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً لموضوع النزاع وحجج الطرفين ومستنداتهما وملاحظات الإدارة المختصة، 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.

ويترتب على تقديم طلب تسوية النزاع إلى الإدارة المختصة وقف المدة المقررة قانوناً لسقوط دعوى المطالبة بتلك الحقوق وذلك حتى انقضاء المواعيد المحددة أعلاه.

«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.

^٩ 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، ومكافآتها، قرار من مجلس الوزراء. ويصدر قرار من الوزير بتحديد مقر انعقاد اللجنة، ويتولى أمانة سر اللجنة، موظف أو أكثر من موظفي الوزارة، يصدر بنحبهم وتحديد اختصاصاتهم ومكافآتهم قرار من الوزير.

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.

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.

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.

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 العمل

س١- 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».

س٢- ما هي الإعارة؟

الإعارة أن تأذن الجهة المختصة (الوحدة الإدارية المختصة بوزارة الداخلية) لمستقدمك بإعارتك للعمل لجهة عمل أخرى لمدة لا تتجاوز ستة أشهر قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة.

كما يجوز للجهة المختصة أن تأذن لك بالعمل بعض الوقت لدى جهة أخرى في غير أوقات عملك الأصلي، شرط حصولك على موافقة كتابية بذلك من مستقدمك.

*وفي جميع الأحوال المشار إليها يجب الحصول على موافقة وزارة العمل بالنسبة للفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل.

س٣- ما هي عقوبة رب 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. وتشدّد العقوبة حال التكرار.

س٤- ما هي الحالات التي يُسمح لك بها في تغيير جهة العمل؟

يُسمح لك بالانتقال إلى صاحب عمل آخر فور انتهاء مدة عقد محدد المدة. شرط إخطار صاحب العمل قبل نهاية العقد بشهرين. وفقاً لمصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

***ملاحظات هامة:**

الاستمرار بالعمل بعد انتهاء العقد تحول العقد محدد المدة إلى عقد مفتوح أي غير محدد المدة.

يمكن الانتقال إلى صاحب عمل آخر بعد مضي خمس سنوات على اشتغالك مع صاحب العمل إذا كان العقد مفتوح المدة.

ويجوز لك الانتقال لصاحب عمل لآخر في حالة وفاة المستقدم، أو انقضاء الشخص المعنوي لأي سبب، كإفلاس الشركة أو حظرها أو غلقها.

وفي جميع الأحوال المشار إليها أعلاه يتعين الحصول على موافقة الجهات المختصة بوزارة العمل والشؤون، والوحدة الإدارية بوزارة الداخلية.

لا يجوز الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل، بموجب أحكام قانون العمل، أو العقد المبرم.

مثال: قد تنص بعض العقود على التزام العامل بعدم أداء العمل لجهة منافسة. وهنا قد لا توافق الجهات المختصة على طلبك للانتقال لجهة عمل جديدة.

س٥- هل يتعين عليك الحصول على كتاب «عدم ممانعة» من جهة عملك الحالية، من أجل الانتقال لجهة عمل جديدة؟

في حال أنك أنهيت عقدك المحدد، أو أتممت خمس سنوات عمل في عقد مفتوح (غير محدد). لا يتعين الحصول على كتاب «عدم ممانعة» أو موافقة من صاحب العمل الحالي.

س٦- هل يجوز لك التقدم بطلب تغيير عملك إلى رب عمل آخر قبل إنتهاء مدة عقدك في العقود محددة المدة، وقبل إنتهاء خمس سنوات في العقود المفتحة أي الغير محددة المدة؟

بموافقة صاحب العمل والجهة المختصة (الوحدة المختصة بوزارة الداخلية)، ووزارة العمل، يجوز انتقالك إلى صاحب عمل آخر قبل إنتهاء مدة العقد.

يجوز لك التقدم إلى وزارة الداخلية بطلب لتغيير عملك بصفة مؤقتة،

حال وجود دعاوى بينك وبين مستقدمك، وبشرط موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

يجوز لك التقدم إلى وزارة الداخلية بطلب لتغيير عملك بصفة مؤقتة، وبشرط موافقة وزارة العمل في حالة ثبوت تعسف المستقدم، أو إذا اقتضت المصلحة العامة تغيير عملك.

س٧- ما المقصود بالتعسف؟

يخضع للصلاحيات التقديرية للجهات المختصة بوزارتي العمل والداخلية، لأنه لا يوجد نص قانوني محدد بتعريف التعسف.

س٨- ما هي الحالات التي يعتقد أنها تشير إلى وجود تعسف من قبل المستقدم (صاحب العمل)، ويمكن بموجبها التقدم بطلب تغيير العمل انتهاء مدة العقد في العقود المحددة، أو انتهاء خمس سنوات في العقود المفتوحة (غير محددة المدة)؟

إذا تأخر صاحب العمل في صرف مستحقائك لشهرين متتاليين أو أكثر.

إذا لم يوفر صاحب العمل عملاً حقيقياً لقاء أجر.

إذا لم يؤد صاحب العمل الالتزام بتوفير سكن ملائم رغم وجود هذا

الشرط في العقد.

إذا ثبتت سوء معاملة صاحب العمل.

إذا أنهى صاحب العمل علاقة العمل معك قبل الفترة المحددة في العقد، بما يخالف القانون.

الفصل التعسفي، ويتم إثباته بحكم قضائي يصدر عن لجنة فض المنازعات أو المحكمة المختصة.

إذا تم استخدامك للعمل بشكل غير قانوني لدى غير الجهة التي استقدمتك.

إذا تم تشغيلك بما يخالف الأحكام الواردة بقانون العمل.

* يعود للجهات المختصة تقدير الظروف المشار إليها أعلاه، وتحديد وجود حالة تعسف من عدمه.

س9- ماهي الخطوات العملية للقيام بتغيير العمل؟

أ- في حال انتهاء مدة العقد المحدد، أو انتهاء خمس سنوات على اشتغالك مع صاحب العمل في عقد مفتوح (غير محدد المدة)، وكنت راغباً بتغيير عملك، يجب اتباع الخطوات التالية:

دخول الموقع الالكتروني لوزارة العمل^١ وعمل الآتي:

١- التقدم بطلب تغيير العمل. وفي حال عدم معرفتك القيام بذلك يمكنك الحضور إلى موقع الوزارة لتقديم الطلب يدوياً.

٢- إخطار صاحب العمل قبل نهاية مدة العقد بشهرين، وقبل نهاية الخمس سنوات بشهرين أيضاً من خلال تعبئة طلب إخطار بإنهاء العلاقة التعاقدية على موقع الوزارة.

إن لم تُخطر صاحب العمل برغبتك بإنهاء العلاقة التعاقدية معه، واستمرت بالعمل بعد انتهاء مدة العقد أو بعد انتهاء مدة خمس سنوات، يتجدد العقد إلى عقد مفتوح المدة وتلزم بالعمل لخمس سنوات أخرى وتفقد حقك في تغيير العمل.

٣- تحميل صورة كتاب عدم ممانعة من جهة العمل الجديدة موجه إلى مدير إدارة علاقات العمل (باللغة العربية).

٤- تحميل صورة من عقد العمل مع الجهة الحالية مصدقة من وزارة العمل.

وفي حالة عدم توافر عقد عمل، قد يُرفض طلب تغيير العمل. لذا يجب القيام بالتالي:

- مراجعة وزارة العمل وطلب صورة عن عقد العمل الخاص به.

- وفي حال عدم توافر العقد لدى وزارة العمل، يمكن أن تتوجه بطلب وثيقة مصدقة من «إدارة الجوازات» تفيد بتاريخ بدء إقامتك عند المتقدم. ذلك محل إثبات لعلاقة العمل بين الطرفين. حيث يجوز إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.

ويمكن لك تحميل هذه الوثيقة على الطلب الإلكتروني في خانة عقد العمل.

- وفي حال رفض طلبك من قبل وزارة العمل، بسبب عدم توفر نسخة من عقد العمل، يمكن التقدم للجنة الوطنية لحقوق الإنسان بطلب المشورة والمساعدة.

ب- في حال طلب تغيير العمل أثناء مدة العقد:

- يخضع طلب تغيير العمل أثناء مدة العقد لنفس الخطوات العملية السابقة، ويعود للجهات المختصة قبول الطلب أو رفضه بعد دراسة الأسباب الموجبة لطلب التغيير ومدى وجود تعسف من قبل صاحب العمل.

- وفي حال التراضي بين الطرفين لتغيير العمل (العامل- صاحب العمل) يجب أن يرفق الطلب بصورة من قيد المنشأة الحالية.

س١٠- ما هي الإجراءات اللاحقة لإجراءات وزارة العمل؟

يحول الطلب إلى الجهة المختصة بوزارة الداخلية (إدارة الجوازات)،
ويتلقى صاحب الطلب «رسالة الكترونية» تفيد به بمراجعة الجوازات.
ويجوز للجهة قبول الطلب أو رفضه وفقاً لإجراءاتها.

س١١- 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 تحدد 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 له بالإقامة، دون الحصول على إذن بذلك من الجهات المختصة.

س١٢- 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^{١٢} لإعالتهم خلال تواجدهم بدولة قطر بحد أدنى تحدده اللجنة الدائمة للاستقدام بوزارة العمل^{١٣}.

- يجوز للمرأة العاملة التقدم بطلب لوزير الداخلية لاستقدام زوجها، ويجوز للوزير الموافقة على طلبها إذا رأى مبرراً لذلك.

س١٣- ما 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

١١ يصدر الوزير اللائحة التنفيذية والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون، وإلى حين صدورهما، يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها حالياً، بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون

١٢ مراجعة لجنة الاستقدام بوزارة العمل

١٣ يرجى مراجعة الجهة المختصة بوزارة العمل للتعرف على الحد الأدنى للراتب، للتقدم بطلب الاستقدام العائلي

بشأن الراتب الذي تتقاضاه 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 بالقبول أو الرفض.

س١٤- إذا التحقت الزوجة بعمل بعد قدومها للإقامة صحبتك بدولة قطر، 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 لأي من أفراد الأسرة الانتقال إلى مستقدم آخر بعد موافقة الجهة المختصة. وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير^{١٤}.

س١٥- هل تستطيع استقدام والديك ؟

يجوز بموافقة وزير الداخلية أو من ينيبه منح والديك موافقة للإقامة صحبتك إذا وجد مبرراً لذلك.

^{١٤} يرجى مراجعة التحديثات وأي إجراءات جديدة لاحقة لتاريخ صدور هذا الكتيب مع الجهات المختصة في وزارتي العمل والداخلية.

س١٦- هل يمكن لأي من ذورك وأفراد عائلتك زيارتك خلال إقامتك بدولة قطر، وما هي إجراءات ذلك؟

يمكن أن تتقدم بطلب إلى الإدارة العامة لجوازات المنافذ وشؤون الوافدين للحصول على تأشيرة زيارة لهم، وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر بعد سداد الرسوم المقررة عن ذلك.

س١٧- 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

سأ- ما هي إجراءات الخروج من دولة قطر بالنسبة إلى الوافد للعمل^{١٥}؟

يكون للوافد للعمل الحق في الخروج من البلاد للقيام بالإجازة، أو في حالة حدوث ظرف طارئ، أو لأي غرض آخر، بعد إخطار المستقدم، بناءً على عقد العمل.

ويكون للوافد للعمل المغادرة النهائية قبل انتهاء مدة العقد، بعد إخطار المستقدم، بناءً على عقد العمل.

وفي حالة اعتراض المستقدم أو الجهة المختصة على خروج أو مغادرة الوافد للعمل في الحالتين في الفقرتين السابقتين، يكون للوافد للعمل اللجوء إلى لجنة تظلمات خروج الوافدين التي يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها والإجراءات التي تتبع أمامها ونظام عملها قرار من الوزير.

وعلى اللجنة أن تبت في التظلم خلال ثلاثة أيام عمل.

^{١٥} يرجى مراجعة الجهات المختصة بوزارتي العمل والداخلية للإطلاع على أي تحديثات بشأن التشريعات والاجراءات المتعلقة بمغادرة البلاد.

س٢- ما هي المدة التي يتعين خلالها مغادرة البلد؟

يغادر الوافد 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 إلغائه أو انتهاء الغرض.

س٣- متى يتحمل مستقدمك نفقات إعادتك إلى بلدك الأصلي؟

- يلتزم المستقدم بتحمل نفقات ترحيلك إلى بلدك (ثمن البطاقة)، عند انتهاء ترخيص إقامتك أو إلغائه 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.

- ويجوز للوزارة إن كان المستقدم موظفاً عاماً، وأخل بالتزاماته تجاه العامل، أن تستوفي نفقات ترحيله من رواتب ومستحقات المستقدم، وذلك بالتنسيق مع جهة عمله.

- يلتزم المستقدم بنفقات تجهيز ودفن جثمان الوافد للعمل

المتوفى، في المدافن المخصصة لذلك في الدولة، اياً كان سبب الوفاة.

- وفي حالة طلب أحد ورثة المتوفى أو أي جهة معينة نقل الجثمان إلى خارج الدولة، يتحمل المستقدم تكاليف النقل إلى الموطن الاصلي أو محل الإقامة الدائم للوافد المتوفى.

س ٤- متى تستطيع العودة لغرض العمل في دولة قطر، حال مغادرتك البلاد؟

- إذا كان قد سبقت لك الإقامة لغرض العمل في دولة قطر، تجوز لك العودة للعمل مرة أخرى إذا توافرت فيك الشروط اللازمة للدخول، وفقاً لأحكام القانون ولائحته التنفيذية^{١٦}.

- إذا تم فصلك من العمل، بموجب أحكام المادة (٦١) من قانون العمل، أو أي قانون آخر، 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.

^{١٦} يرجى مراجعة الجهة المختصة بوزارة الداخلية للتعرف على شروط العودة إلى البلاد. لقد نص القانون رقم القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم على وجود لائحة تنفيذية، لم تصدر لغاية تاريخه.

س٥- 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.

س٦- هل تجوز لك العودة إلى دولة قطر بعد صدور أمر بترحيلك؟

بعد أن صدر حكم قضائي بإبعادك أو أمر ترحيلك لا تجوز 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 ينييه أن يمنحك وقتاً لتصفية مصالحك في البلاد، بمهلة لا تجاوز 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

س١- 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^{١٧}.

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 (وزارة العمل):

وتختص بتطبيق قانون العمل والقرارات ذات الصلة، وتعمل على:

- تلقي وقيد ودراسة الشكاوي والمنازعات العمالية.

- فض المنازعات بين العمال وجهات عملهم في القطاع

^{١٧} يرجى مراجعة الجهة المختصة بوزارة العمل للتعرف إلى شروط العضوية، وإجراءات العملية الانتخابية.

- 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.
- 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 للجهات

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 شكواك حول تعثر طلبك بتغيير العمل، أو لتقديم طلب بتغيير العمل بشكل مؤقت لوجود دعوى قضائية أنت طرف فيها؟

يمكن تقديم هذا النوع من المطالبات أمام إدارة حقوق الإنسان في وزارة الداخلية.

للإدارة عدة مهام، منها:

- تلقي ودراسة وبحث الشكاوى التي ترد إلى وزارة الداخلية ومعالجتها على أسس العدل والإنصاف والقوانين المتبعة، وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية.

- 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؟

تقدم اللجنة الاستشارات القانونية مجانا، 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.

تلقي الشكاوى ذات الصلة بحقوق الإنسان السياسية والمدنية

والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتعاون مع الجهات المختصة لإيجاد حلول بشأنها.

وتتلقى اللجنة شكاوى بشأن بعض الخلافات بين طرفي العمل وتحاول تقديم الحلول الودية لكليهما.

في حال عدم نجاح المساعي الودية، وبعد حصول قناعة لدى اللجنة بضرورة المطالبة بما هو حق لك، تقوم بمخاطبة الجهات المختصة. ذلك بشرط أن تكون قد لجأت أولاً بنفسك إلى الجهة المختصة ولم تلق حلاً لمشكلتك.

تقوم اللجنة بمخاطبة الجهة المختصة بوزارة الداخلية بطلب إعادة النظر في قرارات الإبعاد الإدارية^٨.

- تقوم اللجنة بزيارات ميدانية لمواقع العمل والسكن وأماكن الاحتجاز بناء على شكاوى 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

س٦- 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.

١٨ قدمت اللجنة الوطنية توصيات إلى الحكومة ضمن كافة تقاريرها السنوية بضرورة رفع الحصانة على القرارات الإدارية وجعلها خاضعة للطعن أمام القضاء.

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

س٧- 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، وإخطارهما بوضعك وطلب المساعدة.

كما يمكنك طلب مشورة ودعم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

س٨- أين تتوجه في حال دخلت إلى دولة قطر ولم تجد عملاً من 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.

س٩- ما هي مسؤوليتك 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 الاساسي، أو العمل لدى جهة غير مرخص لك بالعمل لديها مخالفاً للقانون، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات وبالغرامة التي لاتقل 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 لاتقل 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

- ادارة علاقات العمل

هاتف : ٤٠٢٨٨١٧٢

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

- ادارة علاقات العمل

هاتف : ٤٤٠١٩٠١٣ - ٤٤٠١٩٠٠٢

- الخور - مكتب الخدمات الحكومية

- ادارة علاقات العمل

هاتف: ٤٤٥٠٨١٣٨

المنطقة الصناعية - الشارع رقم ١٠

- إدارة حقوق الإنسان - وزارة الداخلية

هاتف : ٢٣٤٣٥٥٥ فاكس : ٢٣٤٨٥٤٣

طريق المرحية - رقم المنطقة ٣٣

- إدارة الأدلة والمعلومات الجنائية

٢٣٤٦٦١١

طريق سلوى - المنطقة رقم ٥٥ الشارع رقم ٣٤٠

- المحكمة الابتدائية

٤٤٨٥٩١١١

السد

- المحكمة المدنية والإستئناف

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 لدى الدولة
(المقيمة)**

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
سفارة سريلانكا	٤٤٦٧٧٦٢٧	٤٤٦٧٤٧٨٨	lankaemb@qatar.net.qa
السفارة النيبالية	٤٤٦٧٥٦٨١	٤٤٦٧٥٦٨٠	nembdoha@gmail.com
جمهورية إندونيسيا	٤٤٦٥٧٩٤٥ ٤٤٦٤٩٨١ /	٤٤٦٥٧٦٠	admin@kbridoha.org
جمهورية باكستان الإسلامية	٤٤٨٣٢٥٢٥	٤٤٨٣٢٢٢٧	parepdoha@mofa.gov.pk
جمهورية سيرلانكا الديمقراطية الاشتراكية	٤٤٦٧٧٦٢٧ ٤٧ /	٤٤٦٧٤٧٨٨	lankaemb@qatar.net.qa lankaembqatar@gmail.com

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
mwdotha.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.coma
جمهورية أفريقيا الوسطى	٤٤٨١٧٦٩٥	٤٤٨١٧٦٩٣	
جمهورية السنگال	٤٤٨٣٧٦٤٤ ٧٧ /	٤٤٨٣٨٨٧٢	
جمهورية بنين	٤٤٩٣٠١٢٨	٤٤١١٥٧١٣	Ambabenin-doha@ hotmail.com
جمهورية تنزانيا الاتحادية	٤٠٣٦٠٨٦٠	٤٠٢٩٤٠٦٧	doha@nje.go.za
جمهورية جنوب أفريقيا	٤٤٨٥٧٨٨	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 القدرالية
ambanigerqatar@hotmail.com	٤٤٤٢٣٦٨٠	/ ٤٤٢١٩٠٤٥ ٣٦٢	جمهورية النيجر
eriembqa@yahoo.com	٤٤٦٦٤١٣٩	٤٤٦٦٧٩٣٤	دولة إرتريا
info@swazilandembassyqatar.org	٤٤٩٣٣٢١٦	/ ٤٤٩٣٣١٤٥ ١٥٣٧٠١٤٠	مملكة سوازيلاند
Adamacompaore15@yahoo.fr			جمهورية بوركينا فاسو

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

معاً من أجل تعزيز وحماية
حقوق الإنسان

هاتف: ۰۰۹۷۴۴۴۰۴۸۸۴۴ فاكس: ۰۰۹۷۴۴۴۴۴۰۱۳

صندوق البريد: ٢٤١٠٤، الدوحة - قطر