



# كتاب الجيب للعمال

Workers Rights Booklet



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



# كتاب الجيب للعامل

## Workers Rights Booklet

مارس 2009



## أخي العامل:

لأن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في دولة قطر تؤمن أن تعزيز وحماية الحقوق هو 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.

وبما أننا في اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان نسعى لنشر الوعي بحقوق الإنسان في ظل ظاهرة تدفق الأيدي العاملة إلى الوطن، فنحن على ثقة بنجاح هذه المساعي لزيادة تحسين كافة الظروف المرافقة لعملك.

في هذا الكتيب معظم الأجوبة عن الاستفسارات المتعلقة بالأمور القانونية بشكل ميسر بعيداً عن المصطلحات الجامدة، بحيث تكون بحوزتك كافة المعلومات الأساسية قبل مجيئك إلى العمل بدولة قطر.

في كتاب الجيب للعامل، تتمنى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أن يحقق الفائدة المرجوة منه في فهم القوانين القطرية لأجل البقاء تحت مظلة القانون، وأن يكون الكتيب رفيقك، في جيبك وفي متناول يدك، كلما احتجت إليه.

### د. علي بن صميخ المري

رئيس اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان





## من نحن؟

- تعد اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الحقوقية التي تعمل من أجل تعزيز وحماية كافة صنوف الحقوق والحريات لجميع من يخضع للولاية القانونية لدولة قطر.
- تعمل من أجل تحقيق الأهداف الواردة بالاتفاقيات والمواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، التي انضمت إليها الدولة.
- تعمل على رصد أوضاع حقوق الإنسان في قطر، واستقبال الشكاوى.
- تقدم اللجنة مجموعة من التوصيات والمقترحات الخاصة بحقوق الإنسان للجهات المعنية على أساس استشاري.
- تحرص اللجنة على التعاون مع كافة اللجان والجمعيات والمنظمات المماثلة في مشاريع تهدف إلى نشر ثقافة حقوق الإنسان.
- تتلقى اللجنة الشكاوى والالتماسات الخاصة بأية تجاوزات على حقوق الإنسان، وتعمل مع كافة الجهات المختصة بأسلوب تعاوني، مما يوفر لها دعماً جيداً لأداء مهامها.



الفصل الأول

## قبل القدوم إلى دولة قطر

---



## الفصل الأول

# قبل القدوم إلى دولة قطر

### س-1 كيف تأتي إلى دولة قطر؟

عن طريق جهة حكومية:

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

عن طريق جهة خاصة:

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

### س-2 إلى من يوجه كتاب الجيب للعامل؟

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

- إلى العمال في المنشآت الخاصة، والعمال في المؤسسات التي لا يقل رأس المال القطري فيها عن (51%) 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 للبترول، وكذلك الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة، وضباط وأفراد القوات المسلحة والعاملين في البحر.
- لا تنطبق الأحكام الواردة في هذا الكتيب على المستخدمين في الأعمال العارضة وأفراد أسرة صاحب العمل إن كانوا عمالاً يقيمون معه وينفق عليهم بصورة كاملة، وكذلك العمال الذين يمارسون الزراعة والرعي عدا من يعملون بمؤسسات زراعية تقوم بتصنيع وتسويق منتجاتها والعاملون بصفة دائمة في الآلات اللازمة للزراعة.
- لا تنطبق الأحكام الواردة في هذا الكتيب على عمال المنازل كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكمهم.
- تنطبق الأحكام الخاصة بنظام الكفالة على كافة الفئات المشار إليها من الوافدين.

### س-3 إلى ماذا يجب أن تنتبه 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 وعدها بالعمل لديها شركة وهمية لا وجود لها.

- احرص على التأكد قبل سفرك للعمل في دولة قطر من حصول الوكيل أي «مكتب تشغيل العمال في بلدك» أو «أي شخص آخر ينصحك بالعمل في قطر» على ترخيص من وزارة العمل في قطر لاستقدام العامل لحساب الغير.

- احرص على التأكد من طبيعة العمل والراتب والسكن، وذلك بتحرير عقد مبدئي بينك والوكيل، واطلب الاطلاع على قيد المنشأة الخاص بالشركة أو المحل الذي ستعمل فيه.

- إن الاتفاق الشفهي مع صاحب العمل قبل مجيئك إلى قطر ليس ملزماً، وبالتالي يمكن إلغاؤه لأي سبب بعد الوصول ولذا يجب أن تتمسك بإبرام عقد العمل الخاص بك عند بدء مباشرة العمل والشروط السابق الاتفاق عليها وقاية لك من التعرض لأحد الأمور التالية:

\* الاستغلال من قبل جهة العمل، بتشغيلك في غير العمل المتفق عليه.

\* إعطاؤك راتباً أقل مما ذكر لك، أو البقاء لشهور طويلة دون راتب.

\* عدم توفير المسكن المتفق عليه بينك وصاحب العمل، أو منحك سكناً غير مناسب يخالف ما تم الاتفاق عليه.

احرص على التأكد من امتلاكك القدرات المهنية المطلوبة للعمل المتقدم من أجله إلى دولة قطر، وأن تذكر للوكيل في بلدك الدورات التدريبية اللازمة لك لتحسين أدائك العمل.

**س-4 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.

**س-5 ما هي الإجراءات التي يجب أن تطلب من صاحب العمل القيام بها فور قدومك إلى دولة قطر؟**

- مراجعة الجهة المختصة خلال سبعة أيام عمل من تاريخ دخولك البلاد لاستكمال إجراءات الترخيص بالإقامة.

- إذا لم يكن لديك عقد، فيجب أن تطلب من جهة عملك إبرام عقد العمل وتوثيقه في إدارة العمل.

**س-6 هل يجوز لك العمل في دولة قطر دون وجود عقد عمل؟**

العمل في قطر دون عقد مكتوب وموقع بينك وبين صاحب العمل مخالف للقانون، ويعرضك للكثير من المخاطر، إلا أنه يجوز لك إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات عند امتناع صاحب العمل عن تحرير العقد.

**س-7 ما هي الوثائق المطلوبة منك لإكمال إجراءات العمل والإقامة في قطر؟**

شهادة حسن سير وسلوك من بلدك الأصلي، موثقة من الجهات المختصة، مع العلم أن هذه الشهادة يجب أن تصدق من قبل سفارتك في قطر، ووزارة الخارجية القطرية.



فحص طبي يؤكد أنك لائق صحياً للعمل، ويعاد هذا الفحص في قطر من قبل  
الجهة المختصة، وسوف ترحل من قبل السلطات القطرية إذا لم يؤكد الفحص  
أنك لائق صحياً.

### س-8 هل يجوز أن يحتفظ (صاحب العمل) بجواز سفرك؟

لا يجوز، على صاحب العمل تسليمك جوازك أو وثيقة سفرك بعد الانتهاء من  
إجراءات الإقامة أو تجديدها، حيث يتم تجديد رخصة الإقامة خلال مدة لا  
تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ إنتهاؤها.



الفصل الثاني

بعد القدوم إلى دولة قطر

---



## الفصل الثاني

# بعد القدوم إلى دولة قطر

## أولاً: عقد العمل

س-1 ماذا يجب أن يتضمن عقد العمل بشكل أساسي؟

- اسم صاحب العمل ومكان العمل.
- اسم العامل ومؤهلاته وجنسيته ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.
- تاريخ إبرام العقد.
- طبيعة ونوع العمل ومحل التعاقد.
- تاريخ البدء بالعمل.
- مدة العقد إذا كان محدد المدة.
- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه.
- يعتبر توفير السكن و بدل التنقل من الأمور التي يجدر الاتفاق عليها بتأمينها أو دفع بدل نقدي عنها.

س-2 لدى نشوب نزاع بينك ووجهة 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 2008/3/1، وأما تاريخ مباشرتك الفعلية للعمل 2008/1/1، يعتبر أن بداية العمل في 2008/1/1، وتحسب مستحقاتك من بداية هذا التاريخ.

س-3 هل يجوز لك الاحتفاظ بنسخة أصلية من عقد العمل الخاص بك؟ نعم، و يعتبر عدم حصولك على نسخة من العقد مخالفة لقانون العمل.

س-4 ما هي مدة العقد؟

هنالك نوعان من العقود:

- عقد محدد المدة

- عقد غير محدد المدة

س-5 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.

## س-6 ماذا يعني عقد غير محدد المدة؟

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

## س-7 ما هي مدة الإخطار في العقد غير محدد المدة؟

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهائه دون إبداء الأسباب، وفي هذه الحالة يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد أن يخاطر 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 على 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.

س-8 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.

س-9 ما هو الأجر الأساسي؟

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

س-10 ما هو الأجر؟

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

س-11 ما هي 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 مباشرتك  
العمل، ويجوز لصاحب العمل أن ينهي عقدك خلال مدة الاختبار، شريطة أن  
يخطرك قبل ثلاثة أيام على الأقل، من إنهاء العقد.

س-12 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 عملك الأصلي اختلافاً جوهرياً، ولا ينطوي التكاليف به على إساءة بحقك وبشرط عدم تخفيض أجره.

س-13 كيف تثبت عملك لدى صاحب العمل إذا لم يوجد عقد مبرم بينك وصاحب العمل؟

- تحويل الراتب إلى البنك
- التوقيع على استلام الأجر.
- طلب شهادة زملاء العمل، وغير ذلك من طرق الإثبات التي يجيزها القانون.

س-14 ما هو عقد التدريب المهني؟

- يُلزم قانون العمل القطري صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يدرّب على الأعمال الفنية ما يعادل (5%) 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 كتابة قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ الإنهاء.

## ثانياً: تجديد عقد العمل

### س-1 ماهي العقود المؤقتة؟

- هي العقود التي تفترض طبيعتها إنجاز العمل في مدة محدودة، أو التي تنصب على عمل معين و تنتهي 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.

### س-2 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.

س-3 إذا انتهى «العمل المحدد في العقد» واستمر أداؤك للعمل دون اعتراض صاحب العمل، 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.

### ثالثاً: ساعات العمل

س-1 هل يوجد عدد محدد لساعات العمل؟

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

## س-2 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-3 هل يجب أن تكون ساعات العمل الإضافي مدفوعة الأجر؟

يدفع لك عن الساعات الإضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي المستحق في ساعات العمل العادية مضافاً إليه زيادة لا تقل عن (25%) من هذا الأجر.

مثال: إذا كانت ساعة العمل العادية تساوي 20 ريال فيجب إعطاؤك 25 ريال عن كل ساعة عمل إضافي.

## س-4 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.

## رابعاً: العطل والإجازات

### س-1 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 (150%) ومثال ذلك:
- إذا كان الأجر الأساسي في اليوم العادي هو 100 ريال، فيجب إعطاؤك 250 ريال إذا قمت بالعمل في يوم العطلة الأسبوعية.
  - لا يجوز تشغيلك أكثر من يومي جمعة متتالين.
  - إذا كنت تقوم بالعمل بين التاسعة مساءً والثالثة صباحاً، يجب أن يدفع صاحب العمل أجرك الأساسي مضافاً إليه زيادة (50%)، ويستثنى من ذلك عمال المناوبة ومثال ذلك:
  - إذا كان الأجر الأساسي في الأوقات العادية 50 ريال فيجب إعطاؤك 75 ريال إذا كنت تقوم بالعمل بين التاسعة والثالثة صباحاً.

## س-2 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 12/18 من كل عام.
- ثلاثة أيام يحدد مواعيدها صاحب العمل.
- إن استدعت ظروف العمل تشغيلك في أي من تلك الإجازات وجب تعويضك عنها.

### س-3 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.

### س-4 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 حقلك 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-5 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-6 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 أجرك كاملاً إذا لم تتجاوز مدة الإجازة المرضية أسبوعين.

- إذا امتدت الإجازة أكثر من أسبوعين تحصل على نصف أجرك 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.

**خامساً: إنهاء عقد العمل**

س-1 متى يجوز لك إنهاء عقد العمل؟

يجوز لك أن تنهي عقد عملك سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة مع الاحتفاظ بحقوقك في مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية:

1. إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته حسب العقد المبرم، أو خالف قانون العمل.

2. إذا وقع عليك أو على أحد أفراد أسرتك من صاحب العمل أي اعتداء أو فعل ينافي الآداب.

3. إذا أدخل عليك صاحب العمل الغش فيما يتعلق بشروط العقد.

4. وجود خطر جسيم يتهدد سلامتك أو صحتك بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود هذا الخطر ولم يعمل على إزالته.

س-2 هل يجوز لصاحب العمل فصلك من العمل 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 نشأ 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.
- \* الإخلال أكثر من مرة بالتزاماتك في عقد العمل أو مخالفتك قانون العمل رغم توجيه إنذار كتابي لك.
- \* إذا وجدت أثناء ساعات العمل تحت تأثير المخدر أو الكحول.
- \* اعتداءك على صاحب العمل أو المدير أو أحد رؤسائك أثناء العمل.
- \* تكرار اعتداءك على زملائك رغم إنذارك كتابياً.



- \* التغييب عن عملك بدون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متصلة أو خمسة عشرة يوماً متقطعة خلال السنة.
- \* إدانتك بحكم نهائي في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة.

س-3 هل يجوز إنهاء خدمتك خلال مدة الإجازة من العمل؟  
لا يجوز إنهاء عقدك أو حتى إخطارك بإنهاء خدمتك أثناء مدة الإجازة.

- س-4 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.
  - وتلزم بدفع قيمة بطاقة السفر في حال قمت بترك العمل، أو تقدمت باستقالتك قبل انتهاء مدة العقد دون سبب قانوني.
  - يلتزم صاحب العمل بدفع ثمن التذكرة في العقد غير محدد المدة عند انتهاء الخدمة.

- س-5 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.

## سادساً: تشغيل النساء

س-1 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 بتحديدتها قرار من وزير العمل.

س-2 كيف تحسب إجازة الوضع؟

خمسون يوماً بأجر كامل، شرط أن تكوني قد عملت لمدة سنة كاملة قبل طلب الإجازة.

س-3 هل يجوز فصلك من العمل إذا حالت الحالة الصحية دون عودتك إلى العمل بعد انتهاء إجازتك؟

- لا يجوز، بل تعتبري 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 حَقك في أي من الإجازات الأخرى.

#### س-4 كيف تحسب ساعة الرضاعة؟

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

#### سابعاً: تشغيل الأحداث

##### س-1 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 التربية والتعليم.

##### س-2 ماهي الأعمال التي لا يسمح للحدث بمزاومتها؟

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

#### ثامناً: إصابة العمل

##### س-1 ما هي إصابة العمل؟

- هي 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.

- يكون 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.

- يمكن الإطلاع على إصابات العمل بأحد أمراض المهنة في الجدول رقم (1) والجدول رقم (2) في قانون العمل رقم 14 لسنة 2004م، الذي يبين نسبة العجز.

### س-2 هل يجوز حرمانك من تعويض إصابة العمل وتعويض الوفاة؟

يجوز ذلك، 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 رفضت أن يتم الكشف الطبي عليك دون أسباب جدية، وكذلك رفضك إتباع العلاج الذي قرره الجهة الطبية المختصة، أو خالفت متعمداً تعليمات صاحب العمل بشأن وسائل الوقاية من مخاطر العمل أو أهملت إهمالاً جسيماً في ذلك.

### س-3 ما 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.

على صاحب العمل أن يودع التعويض عن الوفاة، خزينة 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-4 هل يسقط حَقك بالمطالبة بالتعويض عن العجز أَوْ حق الورثة في التعويض عن الوفاة؟

يسقط حَقك 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.

## تاسعاً: التنظيمات العمالية

س-1 ما هي التنظيمات العمالية؟

- يجوز في منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل تكوين لجنة تسمى «اللجنة العمالية».
- يجوز للعمال من نفس المهنة تكوين لجنة عامة تسمى «اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة».
- تكون العضوية في اللجنتين المذكورتين مقصورة على القطريين، ويحدد وزير العمل شروط وإجراءات تكوين التنظيمات العمالية والعضوية فيها، ونظام عملها.

- 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-2 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 و الماء، الموانئ والمطارات، والمستشفيات والمواصلات.

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

الفصل الثالث

## حقوق وواجبات (عمال المنشآت)





## الفصل الثالث

# حقوق وواجبات (عمال المنشآت)

## أولاً: الشروط الخاصة بالسكن

### س-1 ما هي اشتراطات ومواصفات السكن المناسب ؟

- 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.

- أ. يلتزم صاحب العمل بتزويد السكن بالتجهيزات الأساسية التالية:
- أسرة مزودة بالفرش والأغطية المناسبة، ودواليب لحفظ الملابس، ويحظر استعمال أسرة ذات طابقين أو أكثر.
  - أجهزة تكييف الهواء الكافية والمناسبة، ومرآوح 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.

## ب- يشترط في المساكن المؤقتة توافر ما يلي:

- 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 لممرض متمرس، وذلك في حالة زيادة عدد العمال عن (100) 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 مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات الكافية.

## ثانياً: الشروط الخاصة بمكان العمل

### س-1 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 متمماً للعقد المبرم بينك وبين المنشأة.

## س-2 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.

## س-3 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.

## س-4 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 السلامة 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.

### س-5 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-6 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-7 ما هي احتياطات الوقاية من أخطار الحريق؟

على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية 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.
- توعية العمال بأخطار الحريق وطرق منعه وتدريبهم على كيفية استخدام وسائل المكافحة الأولية للحريق.

### س-8 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 15 يوليو وحتى 31 أغسطس من كل عام، بحيث لا تزيد على خمس ساعات في الفترة الصباحية، ولا تتجاوز 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 9- ما هي الاشتراطات في مناطق العمل البعيدة عن المدن؟

تعتبر مناطق بعيدة عن المدن 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.

## س 10- كيف يتم تنظيم الرعاية الطبية بالمنشآت؟

- الكشف الطبي على عمال المنشأة.
- إجراء التحاليل المخبرية وصور الأشعة.
- تقديم الأدوية اللازمة للعلاج خارج المستشفى
- تحصين عمال المنشأة من الأمراض السارية طبقاً للتعليمات التي تصدر من



وزارة للصحة 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 خمسمائة عامل، وجب عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرضين على الأقل، وأن يتوفر مكان العمل غرفة للإسعافات الأولية.

## ثالثاً: واجبات العامل

### س- 1 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، و عدم الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهائه.
- لا يجوز ترك العمل أو التوقف عنه، أو ترك مكان العمل 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-2 ما هي الجزاءات التأديبية؟

- الإنذار، ويتحقق بخطاب مكتوب ووجه 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 عليه كتابة، فإذا امتنعت عن استلام الإخطار يعلن الجزاء في مكان ظاهر من العمل.
- س-3 هل تلتزم بتعويض صاحب العمل عن ما تتسبب 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 إبلاغه بتقدير التعويض.



الفصل الرابع

## الأحكام الخاصة بنظام الكفالة

---



## الفصل الرابع

# الأحكام الخاصة بالكفالة

### س-1 ما المقصود بنظام الكفالة؟

على كل شخص (وافد) يود الإقامة بغرض العمل في دولة قطر أن يكون لديه موافقة على دخول البلاد «تأشيرة» وكفيل، ويكون الكفيل مواطن قطري، أو وافد مقيم في الدولة وفقاً للقانون، أو شخص معنوي (شركة - مؤسسة) شرط أن يكون مركزه الرئيسي دولة قطر أو لديه إدارة فرعية بها.

ويجب أن يكون الكفيل مؤهلاً لتحمل تبعات الكفالة التي يفرضها القانون المنظم لها، و أن يلتزم بعمل الوافد لديه وتحت إشرافه.

ويقتضي ذلك الالتزام بتأدية العمل لكفيلك فقط لا غير، ويحظر عليك تأدية أي عمل مهما كان نوعه لأي جهة أخرى، إلا في حالة منحك «إعارة».

### س-2 ما هي الإعارة؟

- أن تأذن الجهة المختصة في وزارة الداخلية لكفيلك بإعارتك للعمل لجهة عمل أخرى لمدة لا تتجاوز ستة أشهر قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة.

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

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

**س-3 ما هي عقوبة رب العمل الذي يقوم بالسماح لك بالعمل لدى الغير دون إذن من الجهة المختصة، أو يقوم باستخدامك وأنت على كفالة الغير؟**

يعتبر السماح للعامل بالعمل لدى الغير دون إذن من الجهة المختصة، أو استخدام عامل على كفالة جهة أخرى، جريمة يعاقب عليها القانون بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد عن خمسين ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتشدّد العقوبة حال تكرار الجريمة.

**س-4 هل يعاقب القانون على إجتار رب العمل بتأشيرات الاستقدام أو التنازل عنها للغير؟**

يجرم القانون ذلك، ويقرر عقوبة الحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد عن خمسين ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتشدّد العقوبة حال تكرار الجريمة.

\* ولا يغير من طبيعة الجريمة، سواء أتمت بمقابل أو غير مقابل.



### س-5 ما هي المدة التي يتوجب عليك خلالها مغادرة البلاد؟

بعد مدة تسعين يوماً من تاريخ انتهاء الغرض من استقدامك، أو من تاريخ انتهاء عقد العمل الخاص بك دون تجديده، دون نقل كفالتك لرب عمل آخر، أو في حالة إلغاء إقامتك لأي سبب.

### س-6 هل يجوز لك التقدم بنقل كفالتك إلى رب عمل آخر؟

يجوز لك التقدم إلى وزارة الداخلية بطلب لنقل كفالتك بصفة مؤقتة، حال وجود دعاوى بينك وبين كفيلك، أو في حالة ثبوت تعسف الكفيل، أو إذا اقتضت المصلحة العامة نقل كفالتك.

### س-7 ما المقصود بالتعسف؟

يعني التعسف وجود حالة ظلم واضح (ينطوي على مخالفة لقانون العمل، أو مخالفة بنود عقد العمل) من قبل كفيلك أو رب عملك، إضافة إلى رفضهم منحك «عدم ممانعة» بالعمل لدى جهة أخرى.

### س-8 ما هي الحالات التي تشير إلى وجود تعسف من الكفيل، ويمكنك بموجبها التقدم بطلب نقل كفالة؟

- أن يوجد في العقد الذي أبرمته مع صاحب العمل بند يشترط نقل الكفالة، وامتنع عن إجابتك على طلبك.
- إذا تأخر صاحب العمل في صرف مستحقاتك لشهرين متتاليين أو أكثر.

- إذا لم يوفر صاحب العمل عملاً حقيقياً لقاء أجر.
- إذا لم يؤدِّ صاحب العمل الالتزام بتوفير سكن ملائم رغم وجود هذا الشرط في العقد.
- إذا ثبت 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 المحكمة المختصة.
- إذا تم استخدامك للعمل بشكل غير قانوني لدى غير الجهة التي استقدمتك.
- \* يعود للجهة المختصة تقدير الظروف المشار إليها أعلاه، وتحديد وجود حالة تعسف من عدمه.

### س-9 ما هي الحالات التي لا يجوز لك بموجبها التقدم بطلب نقل كفاله؟

- انتهاء مدة العقد دون تجديده تعني انتهاء العمل الذي قدمت لأجله، وعليك بموجب ذلك مغادرة دولة قطر إلا إذا استطعت تأمين موافقة الكفيل على تجديد عقدك أو نقل كفالتك لجهة عمل أخرى، فإن لم تستطع تأمين هذه الموافقة توجب عليك مغادرة البلاد كي لا تعتبر مخالفاً للقوانين في دولة قطر، وبالتالي قد تعرض نفسك للاحتجاز في «حجز الإبعاد» بشكل مؤقت لحين تأمين مغادرتك، بالإضافة إلى أداء الغرامات المالية المستحقة.
- الهروب من مكان العمل أو السكن والعمل لدى الغير (غير الكفيل)، والذي

يترتب عليه صدور حكم قضائي بإبعادك من دولة قطر أو يعرضك لصدور قرار إداري بإبعادك عن البلاد إذا ما شكل ذلك إخلالاً بالنظام العام.

- الاستقالة بمحض إرادتك أو امتناعك عن أداء العمل دون مسوغ قانوني.

## س-10 هل يجوز نقل كفالتك بالاتفاق بين جهة عملك ورب عمل آخر؟

يجوز للجهة المختصة التي يحددها وزير الداخلية، الموافقة على نقل كفالتك، عند وجود اتفاق كتابي بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل السابق، وبعد موافقة الجهة المختصة بوزارة العمل، شرط أن تكون من الفئات الخاضعة لقانون العمل.

ويترتب على نقل الكفالة حلول الكفيل الجديد محل السابق في جميع التزاماته وانقضاء الكفالة بالنسبة للكفيل السابق وبراءة ذمته من التزاماته المترتبة عليها.

## س-11 هل يمكن الحصول على ترخيص إقامة بدون كفيل؟

يمكن ذلك إذا كنت من أحد الفئات التالية:

- المستثمرين الخاضعين لأحكام القانون رقم (13) لسنة 2000 بتنظيم استثمار رأس المال الغير قطري في النشاط الاقتصادي.

- المالكين والمنتمعين بالعقارات والوحدات السكنية وفقاً لأحكام القانون رقم (17) لسنة 2004 بتنظيم تملك وانتفاع غير القطريين بالعقارات والوحدات السكنية.

- أي فئات أخرى تحدد بقرار من مجلس الوزراء.  
ويجب الرجوع للقانون رقم (4) لسنة 2009 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، للوقوف على أحكام منح الفئات المشار إليها ترخيص إقامة بدون كفيل.

**س-12 هل يجوز لك استخدام أفراد أسرتك للإقامة صحبتك خلال تواجدك بدولة قطر؟ وما هي شروط ذلك؟**

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

**س-13 ما الجهة التي يُقدم إليها طلب الاستخدام العائلي؟**

يُقدم الطلب إلى اللجنة الدائمة لشؤون الاستخدام بوزارة العمل، ويجب أن ترفق بطلبك شهادة صادرة من جهة عملك 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.

**س-14 إذا التحقت زوجتك بعمل بعد قدومها للإقامة صحبتك بدولة قطر، هل يتطلب ذلك نقل كفالتها إلى جهة عملها؟**

المرأة الأجنبية التي قدمت للإقامة مع رب أسرتها والتحقت بالعمل عقب ذلك تظل على كفالة رب أسرتها.

**س-15 هل تستطيع كفالة والديك (الأب والأم)؟**

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

**س-16 هل يمكن لأي من ذويك 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.

**س-17 المقصود بإذن الخروج؟**

يعني إذن الخروج، حصولك على إذن بمغادرة البلاد بصفة مؤقتة أو نهائية.

## س-18 من يمنحك هذا الإذن؟

يتعين أن يكون إذن الخروج موقِعاً من كفيل الإقامة، أو من وكيله، أمام الجهة المختصة.

أما إذا كان كفيل الخروج (والذي عادة ما يتعهد بالوفاء بكافة الالتزامات الخاصة بالملكفول) غير كفيل الإقامة فيشترط لقبول كفالاته أن يوقع على إذن الخروج أمام الجهة المختصة.

## س-19 ما هي البدائل المتاحة أمامك لدى تعذر الحصول على إذن الخروج من كفيلك؟

يحل محل هذا الإذن عند تعذر حصولك عليه لامتناع كفيلك عن إعطائه لك، أو لدى وفاته أو غيابه مع عدم تعيينه وكيلاً عنه، البدائل التالية:

- تقديم كفيل خروج. (ويلتزم كفيل الخروج بالوفاء بجميع الالتزامات التي تكون قد ترتبت في ذمتك قبل مغادرتك البلاد ولم تف بها، وتنتهي مسؤوليته بعودتك للبلاد).

- شهادة بعدم وجود أحكام تحت التنفيذ، أو دعاوى مطالبة ضدك.

- تصدر الشهادة المشار إليها من المحاكم المختصة بعد مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ الإعلان في صحيفتين يوميتين لمرة واحدة عن تاريخ مغادرتك البلاد.

## س-20 متى يتحمل كفيلك نفقات إعادتك إلى بلدك الأصلي؟

- يلتزم الكفيل بسداد نفقات سفرك عند انتهاء ترخيص إقامتك أو إلغائه أو

صدر أمر بترحيلك، ويجب على كفيلك إبلاغ السلطات المختصة بالترحيل مع سداد نفقات الترحيل.

- لا يلتزم الكفيل بسداد نفقات الترحيل لمن لا يخضعون لقانون العمل (السائق - المربية)، حال هروبهم (ويكون الهروب عادة بترك العمل ومقر السكن وعدم وجود أي معلومات لدى رب العمل عنك) ومضي ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ عن الهروب من العمل،

س- 21 متى تستطيع العودة لغرض العمل في دولة قطر، حال مغادرتك البلاد؟

- إذا كان قد سبق لك الإقامة لغرض العمل في دولة قطر، فلا يجوز لك العودة للعمل مرة أخرى إلا بعد مرور سنتين من تاريخ المغادرة.

ولوزير الداخلية، أو من ينيبه، التجاوز عن هذه المدة، كما يجوز للجهة المختصة استثناء بعض الحالات من تلك المدة بناء على موافقة كتابية من الكفيل السابق.

- إذا تم فصلك من عملك، بموجب أحكام المادة (61) من قانون العمل، أو أي قانون آخر، ولم يطعن في القرار أمام المحكمة المختصة، أو طعن عليه ورفض طعنهن فلا يجوز لك العودة إلى البلاد للعمل إلا بعد مضي أربع سنوات من تاريخ مغادرتك دولة قطر.

س- 22 ما المقصود بالترحيل والأمر بالخروج والإبعاد؟

- لوزير الداخلية إصدار أمر بالترحيل لأي وافد إذا ثبت أن في وجوده 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، توقيف الوافد الذي صدر حكم قضائي بإبعاده أو أمر بترحيله من البلاد، لمدة ثلاثين يوماً قابلاً للتجديد لمدة أخرى مماثلة.

- يجوز للوزير أن يفرض على الوافد الذي صدر حكم قضائي بإبعاده أو أمر بترحيله، وتعذر تنفيذه، الإقامة في جهة معينة لمدة أسبوعين قابلة للتجديد، بدلاً من توقيفه، لمدة أو مدد أخرى مماثلة.

س-23 هل يجوز لك العودة إلى دولة قطر بعد صدور أمر بترحيلك؟  
لا يجوز بعد أن صدر حكم قضائي بإبعادك، أو أمر بخروجك أو ترحيلك العودة إلا بقرار من وزير الداخلية.

س-24 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 قابلاً للتجديد بشرط تقديم كفالة مقبولة.



الفصل الخامس

## دائرة الاختصاص

---



## الفصل الخامس

# دائرة الاختصاص

س-1 أين تذهب لدى نشوب نزاع بينك ووجهة عملك؟

### 1 - إدارة العمل (وزارة العمل):

- صاحبة الاختصاص في كافة الشكاوى التي تتعلق بطلبات المستحقات المالية وظروف السكن، أو أي مخالفة لقانون العمل.
- تقوم إدارة العمل بحل الخلافات ودياً، أو تحويل ملف العامل إلى القضاء (المحكمة)، إذا لزم الأمر.
- تقدم طلبات الاستقدام العائلي إلى اللجنة الدائمة للاستقدام بوزارة العمل.
- يمكن طلب مساعدة اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان لدى وجود أي تعقيدات في الطلبات المشار إليها.

### 2 - المحكمة:

يجوز لك اللجوء إلى المحكمة لرفع الدعوى القضائية بشأن أي موضوع، وتدخل ضمن اختصاص المحكمة كافة الطلبات المتعلقة بمستحقاتك المادية قبل أو بعد إنهاء عقدك، حال نشوب خلاف بشأنها مع جهة عملك.

**مثال:** يمكن إقامة الدعوى العمالية للمطالبة بالرواتب المتأخرة ومكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات والعمل الإضافي.. الخ.

### 3 - مراكز الشرطة (أمن العاصمة):

عند وقوع اعتداء عليك من قبل أي شخص، أو لدى وجود معلومات هامة تريد أن تدلي بها قبل أو بعد وقوع جريمة ما، كذلك حين استدعائك لغرض معين.

### 4 - اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان:

- تقدم اللجنة الاستشارات القانونية مجاناً، وتساعدك على فهم موقفك القانوني بشكل عام، وقد توكل محامياً للدفاع عنك إن وجدت حاجة لذلك.
- تتلقى اللجنة الشكاوى بشأن معظم الخلافات بين الكفيل والمكفول وتحاول تقديم الحلول الودية لكلا الطرفين.
- في حال عدم نجاح المساعي الودية، وبعد حصول قناعة لدى اللجنة بضرورة المطالبة بما هو حق لك، تقوم اللجنة بمخاطبة الجهات المختصة، وتطلب النظر نحو إمكانية مساعدتك.
- تقوم اللجنة برصد التجاوزات والمخالفات التي تقع على العمال، خاصة ما يسمى «الاتجار بالبشر»، وتسعى لتعديل الوضع القانوني لإقامة العامل الغير قانونية من خلال عرض حالته على الجهة المختصة بوزارة الداخلية.
- تقوم اللجنة بمخاطبة الجهة المختصة بوزارة الداخلية لطلب إعادة النظر في قرارات الإبعاد الإدارية، إذ ثبت للجنة وجود ما يقتضي ذلك.

## 5 - إدارة حقوق الإنسان في وزارة الداخلية:

- تتلقى الإدارة الشكاوى والبلاغات الخاصة بكافة الموضوعات التي تختص بها وزارة الداخلية.

- تقوم الإدارة بعد النظر إلى حالتك الإنسانية بمتابعة موضوعك لدى الإدارة المختصة، وإطلاعك على موقفك القانوني وما يتوجب عليك إتباعه من إجراءات.

## 6 - المكتب الوطني لمكافحة الاتجار بالبشر:

- يقوم المكتب برصد التجاوزات والمخالفات الناجمة عن بعض المكاتب والشركات الوهمية الجالبة للأيدي العاملة سواءً داخل دولة قطر أو خارجها، والتي قد ينتج عنها وجود حالات من التعرض للاستغلال كالسخرة والتحرش الجنسي وغيرها من صور الاتجار بالبشر.

- وتقوم الدار القطرية للإيواء والرعاية الإنسانية - التابعة للمكتب - بتقديم الرعاية و توفير الحماية لضحايا الاتجار بالبشر من النساء والأطفال، ومساعدة الراغبين منهم في العودة لبلدانهم، فضلاً عن إيواء هذه الفئات وتوفير الرعاية الطبية والنفسية والمعيشية لهم.

س-2 هل يجوز لك مغادرة دولة قطر وتوكيل شخص آخر لمتابعة دعواك العمالية في المحكمة؟

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

### س-3 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..) وقررت النيابة العامة أو المحكمة منعك من السفر على ذمة هذه القضية.

إذا أُقيمت ضدك دعوى مدنية (كدعاوى المطالبة بالديون المدنية كالديون الناشئة عن القروض البنكية)، وصدر قرار من المحكمة - بناءً على طلب المدعي - بمنعك من السفر ما لم يصدر أمر بالإبعاد خارج دولة قطر إذا اقتضى ذلك الصالح العام.

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-4 هل يجرم القانون القطري عمل السخرة والإكراه على العمل؟

يعاقب 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. ويمكن اللجوء إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، أو اللجوء مباشرة إلى مركز أمن العاصمة، أو النيابة العامة، لدى تعرضك للعمل الجبري.

## ملاحظة هامة:

جميع الأحكام الواردة في كتاب الجيب للعامل مستمدة من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004م والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا القانون، والقانون رقم 4 لسنة 2009م بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم. وقانون العقوبات رقم 11 لسنة 2004م، والقانون رقم 23 لسنة 2004م بإصدار قانون الإجراءات الجنائية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية رقم 13 لسنة 1990م.

تناول كتاب الجيب للعامل الأحكام الأساسية في قانون العمل والقرارات الوزارية ذات الصلة، ويجب الرجوع إلى القانون لمن يود الحصول على المزيد من المعلومات.

يجب متابعة ما قد يستجد من تحديث أو تعديل أو إلغاء في القوانين والقرارات المشار إليها في الفقرة الأولى، التي قد تصدر بعد تاريخ طباعة كتاب الجيب للعامل.





الفصل السادس

عناوين وأرقام

بعض المواقع المهمة والسفارات

---



## مواقع مهمة

### IMPORTANT LOCATIONS

إدارة الأدلة والمعلومات الجنائية  
**Criminal Evidence and  
Information Department (C.E.I.D.)**  
Tel: 4471 444

إدارة التحقيقات الجنائية  
**Department of Criminal Investigation**  
Al Aziziya, Salwa Road

المحكمة المدنية والإستئناف  
**Appeals and Civil Court**  
Near General Post Office,  
(Dafna) Tel: 4859 111

المحكمة الابتدائية  
**Intermediate Court**  
Al Sadd Next to C.E.I.D.  
Opposite Intl. Bank of Qatar  
Tel: 447 1747

المحكمة الابتدائية  
**Intermediate Court**  
Rayyan Road  
Tel: 445 2222

اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان  
**National Human Rights Committee**  
Souq al Rawdah, Salwa Road  
Tel: 4444 012 Fax: 4444 013  
e-mail: nhrc@qatar.net.qa

إدارة حقوق الإنسان - وزارة الداخلية  
**Human Rights Department**  
**Ministry of the Interior**  
Al Markhiya Street  
Tel: 4866 322 Fax: 4866 311

إدارة العمل  
**Labour Department**  
C Ring Road  
Tel: 4406 554, 4406 406  
(Buildings and Construction)  
Fax: 4406 556  
e-mail: labour\_camp@mcsah.gov.qa

إدارة العمل  
**Labour Department**  
Street No. 13, Industrial Area  
Tel: 4508 111

## السفارات

### EMBASSIES

#### السفارة المصرية

هاتف: 4832555 فاكس: 4832196  
ص.ب: 2899

#### السفارة الأردنية

هاتف: 4832204 فاكس: 4832173 ص.ب: 4192  
بريد إلكتروني: gordand@qatar.net

#### السفارة السورية

هاتف: 4831844 فاكس: 4832139  
ص.ب: 1257 بريد إلكتروني: doha@mofa.gov.sy

#### السفارة السودانية

هاتف: 4831473 فاكس: 4833031 ص.ب: 2999  
بريد إلكتروني: suemdoha@yahoo.com

#### السفارة اللبنانية

هاتف: 4933330 فاكس: 4933331 ص.ب: 2411  
بريد إلكتروني: lebanondoha@hotmail.com

### السفارة المغربية

هاتف: 4831884 فاكس: 4833416 ص. ب: 3242  
بريد إلكتروني: moroccoe@yahoo.com

### السفارة الهندية

هاتف: 4672067 - 4672716  
فاكس: 4670448 ص. ب: 2788  
بريد إلكتروني: consular@qatar.net.qa

### سفارة الصين

هاتف: 4880365 - 4884200  
فاكس: 4873959  
بريد إلكتروني: chinashi@qatar.net.qa

### سفارة أفغانستان

هاتف: 4930821 - 4930822  
فاكس: 4930819 ص. ب: 22104  
بريد إلكتروني: afgembqatar@hotmail.com

### سفارة بنغلادش

هاتف: 4671927 - 4673471  
فاكس: 2080 ص. ب: 2080

### السفارة الاندونيسية

هاتف: 4657945 - 4664981

فاكس: 4657610

بريد إلكتروني: inemb@qatar.net.qa

### السفارة الفلبينية

هاتف: 4831585 - 4836871

فاكس: 4831595

بريد إلكتروني: dohape@qatar.net.qa

### السفارة النيبالية

هاتف: 4675681 - 4675683

ص. ب: 23002 فاكس: 4675680

بريد إلكتروني: rnedoha@qatar.net.qa

### سفارة سريلانكا

هاتف: 4677627 ص. ب: 19075

فاكس: 4674788

بريد إلكتروني: lankaemb@qatar.net.qa





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 المواطنين والمقيمون ممن ينطبق عليهم قانون العمل رقم (14) لسنة 2004م.

معاً من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان

الخط الساخن: +974 662 6663

هاتف: +974 444 4012 فاكس: +974 444 4013

صندوق البريد: 24104، الدوحة - قطر